

Acoso sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma, y crea un ambiente de trabajo humillante, hostil y amenazador para el acosado.

C) *Procedimientos para la resolución de conflictos*

Debido a las diferentes formas e intensidades en las que el acoso se puede manifestar, es necesario definir diferentes procedimientos que favorezcan su resolución.

La persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o laboral elegirá libremente el procedimiento que considere más adecuado para la resolución del conflicto. Estos procedimientos serán:

- Informales.
- Formales.

Procedimiento informal.—En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese de forma inmediata, se pone a disposición de los trabajadores que puedan estar siendo objeto de acoso la posibilidad de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o grupo de que se trate, explicando claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El procedimiento se iniciará, en todo caso, a instancias de la persona que se considere acosada mediante comunicación dirigida al Departamento de Recursos Humanos y/o al comité de empresa.

Recibida la denuncia, se celebrará una entrevista entre la persona a la que se impute el comportamiento inadecuado, el trabajador denunciante y la presencia conjunta de un miembro del Departamento de Recursos Humanos y otro del comité de empresa, que tratarán de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.

La citada entrevista deberá celebrarse a la mayor brevedad posible después de producirse la situación de acoso.

Si tras la celebración de la entrevista se resuelve o aclara de manera satisfactoria la situación, el procedimiento quedará finalizado.

En caso contrario, esto es, si el denunciante considera que este procedimiento no ha sido el adecuado, bien sea por las circunstancias que concurren en su caso, porque se retrasa innecesariamente la celebración de la entrevista o la misma no ha tenido el éxito esperado, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal.

Procedimiento formal.—Cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o este no sea adecuado atendiendo a la gravedad de las circunstancias del caso, se iniciará el procedimiento formal.

El procedimiento se iniciará mediante denuncia dirigida a la secretaría general del centro, en la que se indicará el nombre de la persona denunciada, así como una descripción de los hechos denunciados.

La secretaría general informará de la denuncia al comité de dirección y al comité de empresa.

A la mayor brevedad posible se constituirá una comisión de investigación e instrucción. Dicha comisión estará compuesta por:

- Un miembro del comité de dirección.
- Un miembro del comité de empresa.
- Un trabajador del CDTI designado por el denunciante.
- Un trabajador del CDTI designado por el denunciado.

Los miembros de la comisión elegirán un presidente, con la función de convocar y moderar las reuniones, y un secretario con la función de fedatario.

Se procederá a la instrucción del expediente celebrando todas las reuniones que se consideren oportunas y proponiendo, en su caso, la adopción de medidas cautelares de protección a las posibles víctimas. Los participantes aportarán los documentos, testigos y demás medios de prueba que consideren adecuados para fundamentar sus alegaciones.

Una vez finalizadas las comparecencias orales y aportadas las pruebas necesarias, la comisión emitirá un informe que contendrá las conclusiones de la investigación, propuesta de sanciones y medidas a adoptar en su caso, y si todo ello ha sido acordado por unanimidad. En caso de no existir acuerdo unánime, los miembros de la comisión que lo consideren oportuno podrán emitir un informe particular.

Dicho informe será entregado al director general, que adoptará las medidas oportunas.

Defensor externo.—En los casos de especial gravedad, cuando el denunciado sea un miembro del comité de dirección, o cuando así lo soliciten al menos tres miembros de la comisión de investigación e instrucción dentro del procedimiento formal, se podrá acudir a la figura del defensor externo.

La comisión de investigación e instrucción designará por mayoría la persona que desempeñará esta función. En caso de no alcanzarse la mayoría necesaria, se solicitará su designación al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid.

El defensor externo será elegido entre personas independientes de reconocido prestigio, principalmente del ámbito jurídico/laboral.

El defensor externo desempeñará las siguientes funciones:

- a) Investigación de las reclamaciones de acoso, a fin de esclarecer los hechos.
- b) Propuesta de medidas cautelares.
- c) Celebración de reuniones.
- d) Petición de documentación.
- e) Conciliación.
- f) Propuesta de delimitación de responsabilidades.
- g) Propuesta para la solución del conflicto.

La propuesta de resolución será elevada al director general, quien, a la vista de las actuaciones realizadas y de los informes de la comisión de investigación e instrucción y del defensor externo, adoptará las medidas oportunas.

DISPOSICIONES COMUNES

Se garantiza la indemnidad del denunciante, los testigos y demás participantes en la investigación, salvo que las manifestaciones vertidas sean manifiestamente falsas, según resolución mayoritaria de la comisión de investigación e instrucción.

Toda reunión se considerará privada y confidencial, no difundándose su contenido por ninguno de los participantes.

(03/7.141/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada” (código número 2814822).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de julio de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 19 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO “UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN GENERAL, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo en la Comunidad de Madrid

que tiene “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, así como en los que puedan constituirse durante su vigencia.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Quedan excluidas todas aquellas personas que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

- a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Los directores.
- c) Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- e) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Art. 3. *Ámbito temporal y vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, surtiendo efecto según determina su articulado, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

Art. 4. *Denuncia.*—La denuncia del convenio colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Art. 5. *Garantías.*—Las condiciones que se establecen en este convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error o de la falta de control por parte de la empresa.

Capítulo II

Sistema normativo

Art. 6. *Cláusula derogatoria.*—A la entrada en vigor del presente convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquel, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a los usos habituales de la empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo prioritarias las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, solo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este convenio.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Lo dispuesto en el presente convenio colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que, en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el convenio quedará en su totalidad sin efecto, pasando a regirse los contratos de trabajo de la plantilla por las disposiciones generales hasta que, en su caso, se concluyese un nuevo acuerdo colectivo.

Art. 9. *Comisión paritaria.*—La comisión paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

La comisión paritaria estará formada por tres personas en representación del comité de empresa (elegidas por el comité de empre-

sa), y tres personas en representación de la dirección de la empresa, libremente designadas por esta.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen ante la comisión paritaria, esta tendrá en cuenta, en su caso y subsidiariamente a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en particular las de prensa más recientes.

Será requisito previo ineludible a la interposición de cualquier conflicto colectivo haber planteado la cuestión ante la comisión paritaria, intentando con esta un acuerdo mayoritario favorable.

Asimismo, ambas partes se adhieren al acuerdo suscrito III ASEC de solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 29 de enero de 2005.

Capítulo III

Estructura organizativa

Art. 10. *Organización del trabajo. Dirección.*—La organización y dirección del trabajo es facultad de la dirección de la empresa que aplicará, en su caso, el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, respecto a competencias de la representación unitaria de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los representantes sindicales, en su caso.

La comisión paritaria elaborará, en el plazo de noventa días desde la firma del presente convenio colectivo, un protocolo de teletrabajo. La decisión de aceptar o no el teletrabajo corresponderá en cada caso exclusivamente a la empresa. En todos los casos será preceptivo, para la aceptación, el informe favorable del redactor jefe y del director del periódico.

Art. 11. *Condiciones de empleo y contrataciones.*—1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, está obligada a informar al comité, con una antelación de, al menos, treinta días, artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de cualquier modificación sustancial ya sea individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

El comité de empresa emitirá informe con carácter previo a la ejecución de estas modificaciones de plantilla, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa solo podrá eliminar puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 12. *Áreas de actividad.*—En la empresa se diferencian dos áreas de actividad: Redacción y servicios.

El área de redacción agrupará los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y de las restantes publicaciones de la empresa, en los órdenes informativo y de opinión propios de cada una de las publicaciones.

El área de servicios agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la redacción para la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquella, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición empresarial. Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las técnicas y las administrativas o informáticas.

Art. 13. *Grupos profesionales.*—1. En el área de redacción los grupos profesionales serán los siguientes:

- Redactor jefe.
- Jefe de sección.
- Redactor.
- Ayudante de redacción.

2. En el área de servicios los grupos profesionales serán los siguientes:

- Director de departamento.
- Jefe de área.
- Administrativo.
- Comercial.
- Técnico.

3. La ubicación de cada empleado en uno de estos grupos profesionales responderá a criterios objetivos, evitándose en todo caso que tal clasificación atente contra la dignidad profesional de los empleados.

La caracterización profesional de cada uno de estos grupos profesionales será la detallada en el Anexo 1.

Art. 14. *Niveles salariales*.—1. En cada uno de los grupos profesionales antes enunciados se establecerá, en función de la retribución estipulada, un máximo de cuatro niveles salariales más el nivel de ingreso.

2. La ubicación de cada empleado en uno de estos niveles salariales será consecuencia del importe estipulado para su retribución, salvo el nivel de ingreso. Transcurridos dieciocho meses desde la fecha de alta del empleado, si este continuase en el nivel de ingreso, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

3. El empleado que sea promocionado a un grupo profesional superior y esté encuadrado en el nivel salarial de ingreso establecido para ese grupo profesional, transcurridos dieciocho meses, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

4. Una comisión compuesta por tres personas del comité y tres representantes de la empresa se reunirá al menos dos veces al año para estudiar y aprobar los ascensos del resto de niveles salariales que sean pertinentes. Esta comisión tendrá en cuenta la capacitación profesional, la dedicación, la eficiencia, la iniciativa, la experiencia, el aumento de responsabilidades, la complejidad de las tareas encomendadas al trabajador y todo aquello que globalmente suponga una mejora en el resultado de su trabajo. Tendrán potestad para proponer ascensos de nivel salarial el comité, los representantes de la empresa, el propio interesado y sus superiores jerárquicos. Las decisiones se adoptarán por unanimidad de los miembros de la comisión.

Art. 15. *Movilidad funcional*.—1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si, como consecuencia de la movilidad funcional, se realizan funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a cuatro meses durante un año o a seis meses durante dos años, el trabajador será ascendido. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art. 16. *Traslados*.—La empresa no podrá unilateralmente trasladar a ningún trabajador de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, a otra sociedad del “Grupo Unidad Editorial”, participada o adscrita, sin informar previamente al comité de empresa, ni sin contar con el consentimiento del trabajador.

La empresa elaborará un procedimiento interno que regule las condiciones de traslado de un trabajador entre empresas del grupo.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Art. 17. *Jornada*.—La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales.

Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etcétera) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado y del comité de empresa, que velará especialmente por que la distribución irregular de la jornada no perjudique la promoción laboral del trabajador.

Las acumulaciones de días de libranza trabajados solo podrán ser autorizadas por la dirección de la redacción, previa justificación del responsable de la sección. Estas acumulaciones tendrán que ser recuperadas cuanto antes, de la forma que más convenga a las partes implicadas.

Por cada cinco días trabajados habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana.

Durante los meses de verano (julio y agosto) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan y tras ser estudiado por la comisión paritaria.

Art. 18. *Horario*.—1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.

2. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de Redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa estime en nada momento.

4. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

5. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 19. *Fines de semana y festivos*.—En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria o no del mismo.

Los festivos que se celebren a lo largo de la semana deberán ser trabajados en cada sección por un número de redactores similar al que los hace los domingos. Su acumulación debe ser disfrutada cuanto antes, salvo excepciones autorizadas por la Dirección del periódico.

Art. 20. *Horas extraordinarias*.—1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la empresa y así se constatare en un plazo continuado superior a tres meses.

Art. 21. *Vacaciones*.—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta y siete días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la empresa se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

Los trabajadores de redacción diaria, siempre que les sea posible, cogerán semanas naturales (de lunes a domingo). Los trabajadores que disfruten tres días de vacaciones en una semana librarán los dos días correspondientes. Si se disfrutaran cuatro o cinco se librarán un solo día esa semana.

El día 1 de marzo de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y libranzas del año anterior y, por lo tanto, quien tenga días pendientes los perderá, a excepción de los casos personales que sean autorizados por la dirección del periódico.

Capítulo V

Contratación y promoción

Art. 22. *Contratación temporal*.—1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

- Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.
- Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.
- Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que solo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.
- Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los anteriormente especificados, cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de dieciocho meses. En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos en prácticas: Esta modalidad de contratación temporal se utilizará respecto a licenciados y titulados, sin experiencia profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Su nivel salarial será el que figura en el Anexo 2 como nivel de ingreso.

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

5. La comisión paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

Art. 23. *Períodos de prueba*.—1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal. En todo caso, para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al

puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni alegación de causa y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

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

Art. 24. *Ingresos*.—1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso será facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores al comité de empresa.

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la empresa. La empresa dará a conocer las vacantes existentes con quince días de antelación, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrir las.

Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

3. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo será exigible a esta la máxima veracidad en cuanto a datos personales y profesionales que puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral. La ocultación o falseamiento de datos será causa justificativa de la extinción del contrato.

Las bajas en la empresa de trabajadores con contrato indefinido se cubrirán mediante las modalidades contractuales más adecuadas a las necesidades empresariales, la causa de la baja, situación del mercado y perfil de los candidatos. En cualquiera de los casos, globalmente el porcentaje de contratos indefinidos en la empresa se mantendrá en los parámetros existentes a la firma del presente convenio.

Capítulo VI

Deberes específicos de la actividad periodística

Art. 25. *Propiedad intelectual*.—1. A “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, como editora del periódico “El Mundo”, incluyendo sus suplementos y revistas, tanto en su edición impresa como digital, le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1/1996, de Propiedad Intelectual.

2. La cesión de derechos de explotación se registrará por lo dispuesto en el artículo 51.2 de la Ley de Propiedad Intelectual: “A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral”.

3. Con carácter general, las aportaciones escritas y fotográficas del personal de plantilla a las publicaciones periódicas de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, se presumen constitutivas de informaciones de prensa y elementos instrumentales al servicio de la noticia.

4. “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, tendrá que respetar el derecho de paternidad en todos aquellos casos en que por las características de la aportación literaria o gráfica quepa justificadamente entender que hay una paternidad inviolable y, en consecuencia, “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, no podrá alterar ni modificar las características particulares de las mismas, respetando la integridad de dichas aportaciones.

Art. 26. *Conflicto de intereses*.—1. Los empleados evitarán cuidadosamente situarse en posición de conflicto de intereses, esto es, el titularizar o intervenir en negocios, actividades u operaciones de cualquier índole, mercantiles o no, que puedan suscitar en él intereses, adhesiones o expectativas que colisionen con los propios de la empresa.

2. En particular, evitará el participar en empresas proveedoras de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, o de otras sociedades del grupo editorial a que esta pertenece.

Art. 27. *Deber de abstención competencial*.—1. Se estimará concurrencia desleal, no solo la prestación de servicios laborales, civiles o mercantiles para cualquier otro empresario del sector o para aquellas empresas o medios cuyas actividades pudieran en alguna forma afectar negativamente las propias de la empresa, sino también

las negociaciones tendentes a tal prestación o a la obtención de cualquier ventaja para el empleado siempre que se utilizasen datos de la empresa, violándose así el deber de secreto.

2. El personal que cobre plus de dedicación exclusiva, solo podrá colaborar con otro medio informativo previa autorización específica y por escrito, según instrucciones al respecto de la Dirección de Recursos Humanos. El resto del personal deberá notificar tal circunstancia y no incurrir en competencia desleal.

Capítulo VII

Interrupciones y suspensiones del contrato

Art. 28. *Permisos*.—1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas y por el tiempo que en ellas se indica:

- a) Por matrimonio o celebración equivalente de la unión de parejas de hecho legalmente constituidas: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción: Siete días naturales.
- c) Por enfermedad grave u operación quirúrgica de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yernos, nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos): Cinco días naturales.
- d) Por fallecimiento dentro de la provincia de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.
- e) Por fallecimiento fuera de la provincia de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.
- f) Por traslado de domicilio habitual dentro de la provincia: Dos días naturales.
- g) Por traslado de domicilio habitual fuera de la provincia: Cuatro días naturales.

2. Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. La trabajadora podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la dirección de la empresa. Asimismo, podrá acumular el período de lactancia en veintisiete días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. La acumulación podrá no alcanzar los diez meses de edad del hijo, en cuyo caso se reducirán cuatro días por cada mes acumulado de los veintisiete días naturales. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de diez meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los diez meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares retribuidos aquellos que por causa particular, no específicamente comprendida en las anteriormente mencionadas, se puedan obtener de la empresa por los trabajadores. En ningún caso podrán tomarse al principio o al final de las vacaciones, en puentes ni antes o después de días festivos. Para su obtención deberán exponerse razonadamente los hechos que podrán dar lugar a la concesión de estos permisos. Estos permisos serán de tres días.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses. “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año. En los permisos no retribuidos inferiores a un año el reintegro del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

5. Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, la empresa, en caso de concesión, podrá, sin embargo, previa consulta con el comité de empresa, posponer su período de disfrute por necesidades organizativas o funcionales.

6. Los empleados de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, que, por razones de guarda legal, tengan a su

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

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

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

7. El permiso de maternidad se amplía hasta dieciocho semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las diecinueve semanas como permiso no retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Excedencias*.—1. Todos los trabajadores de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección de la empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

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

3. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación sea cual fuese (prensa, radio o televisión) durante el período de excedencia, salvo que así se haya hecho constar en la solicitud, supondrá la renuncia por parte del trabajador a su derecho de reintegro preferente en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

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

A este respecto el trabajador que esté excedente entre un año y dos años y medio habrá de incorporarse a la empresa en un plazo máximo de seis meses a partir de la finalización de la fecha de excedencia. A tal fin, la empresa, en la medida en que la Ley lo permita, cubrirá las vacantes del personal en excedencia mediante contratos cuya finalización coincida con el previsible reintegro del personal que disfrute de su derecho de excedencia.

La comisión paritaria tendrá competencia para dirimir los conflictos que se puedan suscitar en orden a la aplicación de este apartado.

En cualquier caso, para los supuestos de excedencias, permisos y otras causas de interrupción o suspensión de los contratos se tendrán en cuenta las necesidades de cada sección, así como las del conjunto del periódico. La empresa, en todo momento, mantendrá informado al comité de empresa de cuantas situaciones de excedencia se produzcan, así como de las incidencias que pudieran surgir.

Capítulo VIII

Retribución

Art. 30. *Criterios generales*.—1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se re-

ciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 31. *Conceptos retributivos.*—1. La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el Anexo 2.

2. La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador, o concedida discrecionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual. Este complemento queda definido como compensable y absorbible.

3. Al salario fijo básico de convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,72 euros mensuales por cada uno de ellos.

c) Plus de nocturnidad: Consiste el 30 por 100 del salario bruto fijo pactado entre los trabajadores y la dirección de la empresa, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

Los trabajadores cuya jornada laboral se extienda durante tres o más horas en horario nocturno, entendiéndose este el comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirán el 30 por 100 de su salario bruto fijo en cada una de sus pagas. Los trabajadores cuya jornada laboral coincida hasta en dos horas con el horario nocturno citado percibirán el 15 por 100 de su salario bruto fijo.

d) Guardias fin de semana: La cantidad a abonar por este concepto será de 410,09 euros brutos mensuales. Dicho concepto se abonará en cada uno de los doce meses del año.

Esta cantidad va referida a la realización de dos guardias de fin de semana al mes. En el supuesto de que, por las particulares características de las distintas secciones o por razones técnicas, productivas y organizativas, algún trabajador realice un número de guardias de fin de semana superior a las dos mencionadas, le serán abonadas adicionalmente. La liquidación de las cantidades generadas por este concepto será abonada con anterioridad al 31 de diciembre del año de aplicación.

Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana, así como el personal de Redacción perteneciente al grupo profesional de redactor-jefe o superior.

e) Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario/día. Los días de Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario/día. Se define el salario ordinario/día como el resultado de dividir la suma del salario fijo básico más el complemento de empresa, el complemento personal de antigüedad y la nocturnidad en la cuantía fija entre 360.

f) Plus por trabajos peligrosos, penosos y tóxicos: Queda fijado en 176,97 euros. Esta cantidad será de aplicación a los motoristas, conductores, inspectores de venta y operadores de laboratorio fotográfico, y el personal de talleres que habitualmente se ocupe de la revisión y limpieza de las procesadoras.

Art. 32. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, serán:

a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

b) Paga de Navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

c) Paga extra de febrero: Será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

d) Paga extra de septiembre: Será hecha efectiva en el mes de septiembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el período comprendido entre el 1 de octubre del año natural anterior a su percepción y el 30 de septiembre del año en curso, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período. Esta paga se percibirá en compensación por el uso que se hace, o pueda hacerse, del trabajo habitual realizado por los empleados de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, en servicios prestados o a prestar a aquellas ediciones regionales a las que la empresa suministre información para su distribución en cualquier soporte escrito, audiovisual o electrónico.

La cuantía de dichas pagas irá referida al salario fijo bruto.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

- Hora extraordinaria diurna: 18,42 euros.
- Hora extraordinaria nocturna: 21,49 euros.
- Hora extraordinaria festiva-diurna: 23,03 euros.
- Hora extraordinaria festiva-nocturna: 26,14 euros.

Art. 34. *Devengos extrasalariales.*—1. Plus de transporte: Por este concepto que solo se devengará en caso de utilización efectiva de transporte por razón de trabajo se abonará la cantidad contractualmente establecida.

2. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,30 euros por kilómetro. Esta cantidad será incrementada cada año en el mismo porcentaje en que aumenten los conceptos fijos pactados para cada año en el convenio.

El pago de taxis solo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la comisión paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

3. Vales de comida: Durante el año 2008, la empresa distribuirá a los trabajadores hasta redactor-jefe incluido o la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, vales de comida por valor de 9 euros, cantidad referida al límite fiscal establecido. En los años siguientes de vigencia del presente convenio colectivo, el importe será el equivalente al límite fiscal que establezca la ley de aplicación. Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa y solo se devengarán los días efectivamente trabajados.

4. Gastos de manutención: Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

- a) Dieta nacional: 63,24 euros.
- b) Dieta internacional: 206,09 euros.

La dieta retribuye todos los gastos alimenticios del trabajador que pernocte fuera de su domicilio o tenga que realizar las dos comidas principales fuera de la localidad donde está situado el centro de trabajo y del domicilio donde tenga su residencia.

Si el trabajador no pernocta fuera de su domicilio pero debe hacer las dos comidas fuera del mismo se pagará la dieta completa previa documentación del gasto de las dos comidas principales. En los casos en que el trabajador no pernocte fuera de su domicilio y no realice las dos comidas principales fuera del domicilio donde esté el centro de trabajo o donde tenga su residencia se abonará media dieta. El importe de la media dieta será el 50 por 100 de la dieta completa.

Estas cantidades serán incrementadas cada año en el mismo porcentaje en que aumenten los conceptos fijos pactados para cada año en el convenio.

Art. 35. *Incrementos.*—Durante la vigencia del presente convenio colectivo las retribuciones fijas de carácter salarial previstas en el mismo experimentarán anualmente los siguientes incrementos:

Para el año 2008:

- a) Incremento del IPC real del 2008 en los conceptos recogidos en el presente convenio, sobre los valores que percibían en el año 2007. Dicho incremento se efectuará del siguiente modo: Los salarios son los que figuran en la tabla salarial del Anexo 2, que han sido incrementados en un 2 por 100. Finalizado el año, en el mes de enero de 2009 y una vez conocido el IPC real del año 2008 que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión de las tablas del Anexo 2 en el diferencial entre el IPC real y el 2 por 100, siempre que el IPC real hubiera sido superior al 2 por 100.

Asimismo, los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 31, apartados b), d) y f), tendrán incrementos en los mismos términos que se describen en el apartado anterior.

- b) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada a los beneficios de la empresa, según el resultado consolidado de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, antes de impuestos, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento presupuesto	Gratificación extraordinaria
Desde el 15 hasta el 29,9 por 100	0,20 por 100
Desde el 30 hasta el 34,9 por 100	0,30 por 100
Desde el 35 hasta el 39,9 por 100	0,35 por 100
Desde el 40 hasta el 44,9 por 100	0,50 por 100
Desde el 45 hasta el 49,9 por 100	0,65 por 100
Desde el 50 hasta el 54,9 por 100	0,80 por 100
Desde el 55 hasta el 59,9 por 100	0,95 por 100
Desde el 60 hasta el 64,9 por 100	1,10 por 100
Desde el 65 hasta el 69,9 por 100	1,25 por 100
Desde el 70 hasta el 74,9 por 100	1,40 por 100
Desde el 75 hasta el 79,9 por 100	1,55 por 100
Desde el 80 hasta el 84,9 por 100	1,70 por 100
Desde el 85 hasta el 89,9 por 100	1,85 por 100
Desde el 90 hasta el 94,9 por 100	2,00 por 100
Desde el 95 hasta el 99,9 por 100	2,15 por 100
Desde el 100 hasta el 104,9 por 100	2,30 por 100
Desde el 105 hasta el 109,9 por 100	2,95 por 100
Desde el 110 hasta el 114,9 por 100	3,60 por 100
Desde el 115 hasta el 119,9 por 100	4,25 por 100
Desde el 120 hasta el 124,9 por 100	4,90 por 100
Desde el 125 hasta el 129,9 por 100	5,55 por 100
Más del 130 por 100	6,20 por 100

- c) Si el resultado del EBITDA fuese igual o superior a 15.000.000 de euros, del porcentaje resultante de la aplicación de la anterior tabla se consolidará el 0,65 por 100 en los salarios de los empleados.

Para el año 2009:

- a) Incremento del IPC real del 2009 en los conceptos recogidos en el presente convenio. Dicho incremento se efectuará del siguiente modo: Revisar la tabla salarial en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación realizada por el Gobierno para ese año. Finalizado el año, en el mes de enero de 2010 y una vez conocido el IPC real de 2009 que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, siempre que el IPC real hubiera sido superior a la previsión gubernativa.

Asimismo, los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 31, apartados b), d) y f), tendrán incrementos en los mismos términos que se describen en el apartado anterior.

- b) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada a los beneficios de la empresa, según el resultado consolidado de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, antes de impuestos, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento presupuesto	Gratificación extraordinaria
Desde el 15 hasta el 29,9 por 100	0,20 por 100
Desde el 30 hasta el 34,9 por 100	0,30 por 100
Desde el 35 hasta el 39,9 por 100	0,35 por 100
Desde el 40 hasta el 44,9 por 100	0,50 por 100
Desde el 45 hasta el 49,9 por 100	0,65 por 100
Desde el 50 hasta el 54,9 por 100	0,80 por 100
Desde el 55 hasta el 59,9 por 100	0,95 por 100
Desde el 60 hasta el 64,9 por 100	1,10 por 100
Desde el 65 hasta el 69,9 por 100	1,25 por 100
Desde el 70 hasta el 74,9 por 100	1,40 por 100
Desde el 75 hasta el 79,9 por 100	1,55 por 100
Desde el 80 hasta el 84,9 por 100	1,70 por 100
Desde el 85 hasta el 89,9 por 100	1,85 por 100
Desde el 90 hasta el 94,9 por 100	2,00 por 100
Desde el 95 hasta el 99,9 por 100	2,15 por 100
Desde el 100 hasta el 104,9 por 100	2,30 por 100
Desde el 105 hasta el 109,9 por 100	2,95 por 100
Desde el 110 hasta el 114,9 por 100	3,60 por 100
Desde el 115 hasta el 119,9 por 100	4,25 por 100
Desde el 120 hasta el 124,9 por 100	4,90 por 100
Desde el 125 hasta el 129,9 por 100	5,55 por 100
Más del 130 por 100	6,20 por 100

- c) Si el resultado del EBITDA fuese igual o superior al 100 por 100 del presupuesto, del porcentaje resultante de la aplicación de la anterior tabla se consolidará el 1 por 100 en los salarios de los empleados.

Para el año 2010:

- a) Incremento del IPC real más 0,5 puntos en los conceptos recogidos en el presente convenio. Dicho incremento se efectuará del siguiente modo: Revisar la tabla salarial en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año más 0,5 puntos. Finalizado el año en el mes de enero de 2011 y una vez conocido el IPC real del 2010 que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, incrementándose este en el diferencial entre el IPC real más 0,5 puntos y el IPC previsto más 0,5 puntos.

Asimismo, los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 31, apartados b), d) y f), tendrán incrementos en los mismos términos que se describen en el apartado anterior.

- b) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada a los beneficios de la empresa, según el resultado consolidada de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, antes de impuestos, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento presupuesto	Gratificación extraordinaria
Desde el 15 hasta el 29,9 por 100	0,20 por 100
Desde el 30 hasta el 34,9 por 100	0,30 por 100
Desde el 35 hasta el 39,9 por 100	0,35 por 100
Desde el 40 hasta el 44,9 por 100	0,50 por 100
Desde el 45 hasta el 49,9 por 100	0,65 por 100
Desde el 50 hasta el 54,9 por 100	0,80 por 100
Desde el 55 hasta el 59,9 por 100	0,95 por 100
Desde el 60 hasta el 64,9 por 100	1,10 por 100
Desde el 65 hasta el 69,9 por 100	1,25 por 100
Desde el 70 hasta el 74,9 por 100	1,40 por 100
Desde el 75 hasta el 79,9 por 100	1,55 por 100
Desde el 80 hasta el 84,9 por 100	1,70 por 100
Desde el 85 hasta el 89,9 por 100	1,85 por 100
Desde el 90 hasta el 94,9 por 100	2,00 por 100
Desde el 95 hasta el 99,9 por 100	2,15 por 100
Desde el 100 hasta el 104,9 por 100	2,30 por 100
Desde el 105 hasta el 109,9 por 100	2,95 por 100
Desde el 110 hasta el 114,9 por 100	3,60 por 100
Desde el 115 hasta el 119,9 por 100	4,25 por 100
Desde el 120 hasta el 124,9 por 100	4,90 por 100
Desde el 125 hasta el 129,9 por 100	5,55 por 100
Más del 130 por 100	6,20 por 100

- c) Si el resultado de EBITDA fuese igual o superior al 100 por 100 del presupuesto, del porcentaje resultante de la aplicación de la anterior tabla se consolidará el 1 por 100 en los salarios de los empleados.

Para el año 2011:

- a) Incremento del IPC real más 0,5 puntos en los conceptos recogidos en el presente convenio. Dicho incremento se efectuará del siguiente modo: Revisar la tabla salarial en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación del Gobierno para ese año más 0,5 puntos. Finalizado el año, en el mes de enero de 2012 y una vez conocido el IPC real del 2011 que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, incrementándose este en el diferencial entre el IPC real más 0,5 puntos y el IPC previsto más 0,5 puntos. Asimismo, los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 31, apartados b), d) y f), tendrán incrementos en los mismos términos que se describen en el apartado anterior.
- b) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada a los beneficios de la empresa, según el resultado consolidado de “Unidad Editorial información General, Sociedad Limitada”, antes de impuestos, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento presupuesto	Gratificación extraordinaria
Desde el 15 hasta el 29,9 por 100	0,20 por 100
Desde el 30 hasta el 34,9 por 100	0,30 por 100
Desde el 35 hasta el 39,9 por 100	0,35 por 100
Desde el 40 hasta el 44,9 por 100	0,50 por 100
Desde el 45 hasta el 49,9 por 100	0,65 por 100
Desde el 50 hasta el 54,9 por 100	0,80 por 100

Cumplimiento presupuesto	Gratificación extraordinaria
Desde el 55 hasta el 59,9 por 100	0,95 por 100
Desde el 60 hasta el 64,9 por 100	1,10 por 100
Desde el 65 hasta el 69,9 por 100	1,25 por 100
Desde el 70 hasta el 74,9 por 100	1,40 por 100
Desde el 75 hasta el 79,9 por 100	1,55 por 100
Desde el 80 hasta el 84,9 por 100	1,70 por 100
Desde el 85 hasta el 89,9 por 100	1,85 por 100
Desde el 90 hasta el 94,9 por 100	2,00 por 100
Desde el 95 hasta el 99,9 por 100	2,15 por 100
Desde el 100 hasta el 104,9 por 100	2,30 por 100
Desde el 105 hasta el 109,9 por 100	2,95 por 100
Desde el 110 hasta el 114,9 por 100	3,60 por 100
Desde el 115 hasta el 119,9 por 100	4,25 por 100
Desde el 120 hasta el 124,9 por 100	4,90 por 100
Desde el 125 hasta el 129,9 por 100	5,55 por 100
Más del 130 por 100	6,20 por 100

- c) Si el resultado de EBITDA fuese igual o superior al 100 por 100 del presupuesto, del porcentaje resultante de la aplicación de la anterior tabla se consolidará el 1 por 100 en los salarios de los empleados.

Capítulo IX

Jubilación parcial

Art. 36. La empresa establecerá un plan de jubilación parcial con las siguientes características:

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

- Un mínimo de un 10 por 100 de las personas que alcancen al menos sesenta y un años de edad durante el año siguiente.
- Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.

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

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

Capítulo X

Prestaciones sociales

Art. 37. *Anticipos y préstamos*.—1. Todo el personal de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite, descontándose en caso contrario de la nómina siguiente.

2. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de su salario neto. El plazo de amortización no podrá ser superior a doce meses. No podrán solicitarse tales préstamos durante el período de prueba, ni concederse por un plazo de amortización superior al que reste de vigencia del contrato. A estos efectos se producirán los oportunos descuentos en nómina.

Art. 38. *Seguro colectivo de vida*.—Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua patronal, la dirección

de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora.

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

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

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de "Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada".

Art. 39. *Ayuda de gafas.*—Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractiva, cifrada en 300 euros anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de la compra, al Departamento de Personal. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio.

Art. 40. *Ayuda por nacimiento de hijo.*—Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 600 euros. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregará en el Departamento de Personal fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo XI

Formación

Art. 41. *Intensificación de la política de formación.*—Durante la vigencia de este convenio colectivo la dirección de la empresa intensificará la política de formación actualmente aplicada, estudiando su posible extensión a campos ajenos a los considerados hasta el momento.

A tales efectos, el comité de empresa presentará para su estudio un memorándum de necesidades y prioridades, con indicación de los trabajadores particularmente afectados, la extensión de los períodos formativos y la incidencia sobre el desempeño del trabajo que tales actuaciones ocasionarán.

Art. 42. *Criterios a aplicar inicialmente.*—Salvo y hasta que se lograra un acuerdo distinto durante la vigencia de este convenio seguirán aplicándose los criterios hasta ahora seguidos, a saber:

1.º Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles la dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

2.º Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

El comité de empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Asimismo, el comité de empresa presentará regularmente las necesidades de cursos de formación a la empresa.

3.º Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

- a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan

dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia.

- b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

- b.1. Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.
- b.2. De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada diez horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

- c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario, que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo: En el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquellas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la dirección y autorizado por esta.

4.º El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, teniendo en cuenta, en su caso, las facultades del comité de empresa según se ha señalado en el punto 2.

5.º Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales a autonómicos municipales de formación continua se registrarán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

Capítulo XII

Salud laboral

Art. 43. *Propósito general.*—Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Art. 44. *Obligaciones de la empresa.*—La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia y, específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contem-

plan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

- d) Llevando a cabo una adecuada planificación.
- e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo y, en particular, a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contratación de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Art. 45. *Obligaciones de los trabajadores.*—1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

Art. 46. *Órganos de representación.*—Por parte de la dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la empresa conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

Art. 47. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*—El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal percibirá el 100 por 100 de su salario, tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes completo anterior a la baja. El comité de empresa recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar a su erradicación.

Art. 48. *Revisión médica.*—1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el Área de Vigilancia de la Salud, contratada según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iniciales y periódicos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

3. Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación

a la empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional.

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

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

5. El comité de seguridad y salud, con la asistencia del servicio médico, propondrá cada año la batería de pruebas a realizar, con indicación de las que son del chequeo de aptitud y las que son pruebas complementarias. La empresa decidirá qué pruebas complementarias se realizan, con el criterio de que el coste de las mismas se sitúe en torno al 10 por 100 del coste de los reconocimientos generales de aptitud para el personal de la empresa.

Art. 49. *Campañas de prevención.*—La empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etcétera.

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

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

Art. 50. *Confidencialidad.*—1. La empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

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

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

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

Capítulo XIII

Representantes de los trabajadores

Art. 51. *Definición.*—El comité de empresa es el representante del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses: Será elegido, conforme a la legislación vigente.

Art. 52. *Composición.*—El número de componentes será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53. *Competencias.*—El comité de empresa de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Tendrá plena aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación durante su vigencia.

Art. 54. *Capacidad y sigilo profesional.*—1. El comité de empresa tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. El comité de empresa observará sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, aun después de cesar en el cargo. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por 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.

Art. 55. *Garantías.*—El comité de empresa tendrá las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Cada integrante del comité de empresa podrá ceder sus créditos de horas de sus funciones de representación a uno o varios miembros del citado comité, sin sobrepasar el total de las que les corresponden. Esas personas podrán quedar relevadas de su trabajo habitual para dedicarse en exclusiva a tareas de representación. El comité deberá informar a la empresa cada mes de qué persona o personas acumulan las horas de representación.

Art. 56. *Asamblea de los trabajadores.*—Los trabajadores de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los miembros del comité de empresa, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Art. 57. *Convocatoria.*—La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

Art. 58. *Lugar de reunión.*—El lugar de reunión será el centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, exceptuando el período de proceso de negociación colectiva.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

Art. 59. *Régimen de votación.*—Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Capítulo XIV

Régimen disciplinario

Art. 60. *Normas generales.*—1. En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula y del legalmente establecido de las normas laborales de aplicación, los empleados de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, podrán ser premiados o sancionados por razón de sus méritos especiales o incumplimientos, respectivamente, en el desarrollo de sus relaciones laborales.

2. Con independencia de que se incoe o no un expediente contradictorio, antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la dirección de la empresa deberá poner en conocimiento del comité de empresa su propósito de proceder a tales sanciones, con antelación suficiente para que pueda el comité, si así lo considera conveniente, dar audiencia al interesado, mediar en la cuestión y/o elevar su parecer a la dirección. En todo caso, será necesaria una antelación de cuarenta y ocho horas desde la notificación al comité a la notificación al sancionado.

Art. 61. *Premios.*—1. El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida será facultad discrecional de la dirección de la empresa, tanto en cuanto a su concesión o no, como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios.

2. En general se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias,

en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares.

Art. 62. *Faltas.*—Se considerarán faltas todos aquellos incumplimientos de las obligaciones propias del puesto de trabajo, de las específicamente previstas en el contrato individual o en este convenio colectivo, de las que sean conformes a la buena fe, el uso y la ley, aun sin estar específicamente contempladas en la ley, el convenio o el contrato y, muy particularmente, para el personal de redacción, las que se refieren a la profesión periodística, el derecho de información, la libertad de expresión y los usos del sector.

Art. 63. *Tipos de faltas.*—Las faltas serán calificadas como leves, graves o muy graves, en función de su alcance y consecuencias, la alteración del servicio que produzcan, la intencionalidad o malicia que quepa apreciar en su autor, el quebranto de la disciplina que conlleven, el mal ejemplo que supongan para otros empleados, el desprestigio que acarreen a la empresa o a cualquiera de sus publicaciones y el perjuicio económico que impliquen, tanto por los daños que causen, como por los devengos salariales no compensados que originen.

Art. 64. *Faltas leves.*—1. Se considerarán faltas leves:

- A) Faltar por tiempo superior a treinta minutos e inferior a una hora durante una jornada de trabajo, en un período de treinta días naturales, sin el oportuno permiso o causa que lo justifique, siempre que no resulte perjudicado el normal desarrollo de la actividad de la empresa o del resto de los trabajadores. Si con esta ausencia se ocasionase un perjuicio a la empresa o se dejase trabajo pendiente de realizar se considerará falta grave o muy grave, en función del perjuicio ocasionado o del nivel de carga adicional de trabajo que suponga para otros compañeros.

- B) Hasta tres faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales y cuyo cómputo total no supere los treinta y cinco minutos, siempre que de las mismas no derive perjuicio alguno.

A tales efectos se considera falta de puntualidad:

- a) El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos.
- b) La salida antes de la hora marcada en un tiempo no superior a treinta minutos.
- c) Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos.
- d) Ausentarse del puesto una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado este o hasta que se provea de un sustituto.

- C) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, siempre que de esta falta de comunicación no deriven perjuicios para la empresa o sea necesario reorganizar la actividad entre el resto de los trabajadores.

- D) La permuta por una sola vez de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa o para el servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo.

- E) No marcar la ficha de control horario o rectificar, por una vez, las horas marcadas en la misma, si el hecho no comporta otras consecuencias.

- F) No avisar al jefe inmediato o a la persona que lo sustituya de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desempeño del trabajo, siempre que este hecho no haya afectado al normal desarrollo de la actividad.

- G) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de diez días hábiles desde que se hubiesen producido.

- H) No comunicar las alteraciones personales, familiares o profesionales que pudieran tener repercusiones de índole fiscal o en materia de la Seguridad Social en el plazo de cinco días hábiles desde que se produjeron, sin que haya supuesto perjuicio para la empresa. Si mediase una especial malicia o perjuicio para la empresa la omisión se considerará falta grave o muy grave en función de la entidad del perjuicio ocasionado.

La omisión de tal información eximirá a la sociedad de cualquier responsabilidad al efecto.

- I) La simple inexactitud en los datos o partes que se faciliten a la empresa siempre que se deba únicamente al descuido o negligencia y no cause perjuicios a la misma.
- J) La imprudencia en los actos de trabajo, si no implica riesgo alguno para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones.
- K) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas, sin que medie perjuicio alguno para la empresa o para el resto de los trabajadores.
- L) La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa cuando de la misma no se deriven perjuicios para la empresa, o para el resto de los trabajadores.
- M) La falta de limpieza en los locales de la empresa de carácter incidental o que suponga un simple descuido, siempre y cuando no comporte riesgos personales o materiales.
- N) La falta de aseo o limpieza personal.
- O) Las discusiones o altercados en el trabajo sobre asuntos extraños al mismo o sobre asuntos relacionados que produzcan escándalo, terror o violencia de cualquier tipo.
- P) El envío de más de 80 y menos de 100 correos personales en el plazo de un mes sin que medie justificación.

2. Se considerarán asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en el anterior número 1, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.

Igualmente tendrán esta consideración las faltas recogidas como tales en los protocolos y anexos específicos del convenio.

Art. 65. *Faltas graves*.—1. Se considerarán faltas graves:

- a) Faltar más de una hora y menos de cuatro durante una jornada, en el plazo de treinta días naturales, sin el permiso o justificación oportuna.
Si con ello se ocasionase un perjuicio grave en la normal actividad de la empresa o suponga una carga adicional de trabajo para otros trabajadores, se considerará falta muy grave.
- b) De cuatro a seis faltas de puntualidad sin justificar, en un período de treinta días naturales, y cuyo cómputo total no sea superior a sesenta minutos, siempre que de la misma no derive un perjuicio para la empresa.
Si se ocasionase un perjuicio para la empresa, para los compañeros o para la organización de la actividad, se considerará falta muy grave.
- c) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
Si implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, entendiendo por tal desatender o contrariar intencionadamente instrucciones de un superior, o si de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para el resto de trabajadores será considerada como muy grave.
- d) La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio, que no tenga carácter grave, para la empresa o para el resto de trabajadores.
- e) La imprudencia en los actos de trabajo, si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones.
- f) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas si como consecuencia de esta actitud se dificultare o impidiere al resto de los trabajadores el desempeño normal de sus funciones o se causaren perjuicios de escasa entidad a la empresa.
- g) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, si por esta falta de comunicación fuera necesario reorganizar la actividad entre el resto de los trabajadores o se causaren perjuicios que no sean considerados graves para la empresa.

- h) Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones, propios o ajenos.
- i) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio de las que no derive ninguna consecuencia negativa o perjuicio para la empresa.
- j) La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios que no sean graves a la misma.
- k) La ocultación maliciosa de cualquier dato relativo a las circunstancias personales, familiares o profesionales del trabajador que por su especial importancia o trascendencia deba ser puesto en conocimiento de la Dirección, o que por el hecho de no hacerlo, o hacerlo incorrectamente, se deriven daños o perjuicios de cualquier índole para la empresa o su personal, o hagan incurrir a aquella en vulneración de la legalidad vigente.

La omisión de tal información eximirá a la sociedad de cualquier responsabilidad al efecto.

- l) No avisar al jefe inmediato o a la persona designada de los defectos o mal funcionamiento de los equipos o de la falta de material necesario para el buen desempeño del trabajo, siempre que por este hecho se produzca un retraso en la normal actividad de la empresa de carácter no grave.
- m) Rectificar las horas marcadas en la ficha de control de horario en más de una ocasión y menos de cuatro, si el hecho no comporta otras consecuencias.
- n) El encubrimiento de dos o más faltas leves cometidas por otros trabajadores.
- o) Firmar, fichar o simular de cualquier otro modo la presencia de otro trabajador, por una sola vez.
- p) Introducir o facilitar el acceso a la empresa a personas no autorizadas.
- q) Dirigirse reiteradamente a los superiores, compañeros o subordinados en un tono inadecuado o desafiante, profiriendo insultos, burlas o acompañados de gestos de mal gusto.
- r) Incumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales de las que deriven daños personales o materiales.
- s) La ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o narcóticas, cuando su consumo perjudique la actividad desempeñada por el trabajador o por sus compañeros sin consecuencias graves, sea objeto de queja o reclamación por parte de compañeros, clientes, proveedores o terceros, o sin que medie ninguno de los anteriores requisitos, el trabajador haya sido amonestado, de forma verbal o por escrito, al menos una vez más por esa misma causa.
- t) El envío de más de 100 y menos de 120 correos electrónicos personales en el plazo de un mes, sin que medie justificación para ello.

2. Se considerarán asimismo faltas graves:

- a) La reiteración de alguna falta leve.
- b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que no deba considerarse falta muy grave en virtud de los criterios contemplados en el artículo siguiente para las faltas muy graves.

Igualmente tendrán esta consideración y podrán ser sancionadas como tales las conductas previstas como faltas graves en los protocolos y anexos específicos del convenio, sin perjuicio de que deban ser consideradas muy graves por haberse así previsto o por las circunstancias concurrentes.

Art. 66. *Faltas muy graves*.—1. Se considerarán faltas muy graves:

- a) Faltar más de media jornada de trabajo, en un período de treinta días naturales, sin justificación o permiso oportuno.
- b) Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales o menos de siete faltas, cuando el cómputo total de las mismas supere los sesenta minutos en el mismo plazo.
- c) Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para asuntos propios útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la empresa.
- d) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.

- e) Colaborar con cualquier otro medio o realizar trabajos por cuenta propia o ajena cuando exista un pacto de exclusividad con la empresa.
 - f) Aceptar remuneraciones o ventajas de cualquier clase de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la empresa, por todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.
 - g) Utilizar, difundir o retener sin autorización de los superiores datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.
 - h) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, especialmente cualquier interés económico, profesional o de otro tipo que pudiera considerarse conflictivo con cualquiera de los del periódico.
 - i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad o en circunstancias críticas, situaciones de emergencia o desatendiendo órdenes expresas.
 - j) No colaborar con toda diligencia en el cierre puntual del periódico.
Siendo obligación específica de cualquier empleado y en especial de los de redacción el desarrollar diligentemente cuantas iniciativas sean necesarias para garantizar el cierre del diario.
 - k) Específicamente para personal de distribución, no colaborar con toda diligencia en la distribución del periódico y sus diferentes publicaciones.
Siendo obligación específica de aquellos empleados cuya actividad habitual esté circunscrita a todo lo relativo a la distribución del periódico y sus distintas publicaciones, el desarrollar diligentemente cuantas iniciativas sean necesarias, para garantizar la distribución del periódico diaria y puntualmente, así como de cualquier otra publicación de la empresa.
 - l) La disminución continuada o voluntaria en un período de seis meses del rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.
 - m) La disminución voluntaria y dolosa del rendimiento laboral aunque no tenga carácter continuado.
 - n) No cursar en el tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, bajas médicas, permisos, licencias, vacaciones, a no ser que resulte probada la imposibilidad de haberlo efectuado, si por esta falta de comunicación se causaren perjuicios graves para la empresa o para los compañeros de trabajo.
 - o) No avisar al jefe inmediato o a la persona designada, de los defectos o mal funcionamiento de los equipos o de la falta de material necesario para el buen desempeño del trabajo, siempre que por este hecho se produzca un retraso grave o cualquier otro perjuicio de carácter grave en la normal actividad de la empresa.
 - p) La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, si con ello se produce algún perjuicio de carácter grave para la empresa o para el resto de trabajadores o se realiza de forma habitual.
 - q) La imprudencia en los actos de trabajo, si de la misma deriva daño o perjuicio para los trabajadores, para el personal ajeno a la empresa o avería para las instalaciones.
 - r) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas si como consecuencia de esta actitud, se afectase al resto de los trabajadores en el desempeño de sus funciones o se causaren perjuicios a la empresa.
 - s) La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa cuando del mismo se deriven perjuicios graves.
 - t) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio de las que deriven consecuencias negativas o perjuicio, para la empresa o su personal, sin perjuicio de las responsabilidades en las que el trabajador pueda incurrir por estos hechos.
 - u) La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios graves a la misma.
 - v) Rectificar las horas marcadas en la ficha de control de horario en más de cuatro ocasiones, o en menos, si el hecho ha comportado otras consecuencias negativas.
 - w) Firmar, fichar o simular de cualquier otro modo la presencia de otro trabajador, por más de una vez.
 - x) Las discusiones o altercados habituales en el trabajo por cualquier motivo que produzcan escándalo, temor o violencia, o que sin ser habituales, dañen la imagen y prestigio de la empresa o de sus trabajadores.
Se entenderá habitual si el trabajador ha sido amonestado, verbalmente o por escrito, dos veces por el mismo motivo.
 - y) Violar el secreto de la correspondencia, correo electrónico, o de documentos reservados de la entidad o del personal relacionado con la misma.
 - z) El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar, sin perjuicio de las acciones que por este hecho la empresa pueda entablar contra el autor.
 - aa) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar voluntariamente desperfectos de alguna consideración en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la empresa.
 - bb) Simular o agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.
 - cc) Las conductas constitutivas de acoso sexual o moral, entendiéndose por tales las agresiones físicas o verbales reguladas en el capítulo correspondiente de este mismo convenio.
 - dd) Los malos tratos de palabra u obra que en un período de referencia inferior a seis meses vengán produciéndose con cierta asiduidad y que supongan una falta de respeto y consideración hacia los superiores, subordinados o compañeros.
 - ee) Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - ff) Las agresiones a compañeros, subordinados, superiores o a cualquier persona relacionada con la empresa.
 - gg) Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales, de carácter grave.
 - hh) El envío de más de 120 correos electrónicos personales en el plazo de un mes sin que medie justificación oportuna.
 - ii) La difusión o manipulación de datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos de los que el trabajador pudiera tener conocimiento con ocasión de su relación laboral.
 - jj) La creación a título personal o el uso de ficheros que contengan datos de carácter restringido y protegidos por la Ley.
 - kk) El acceso a Internet con fines no profesionales durante un tiempo superior al permitido por el protocolo informático cuando este comportamiento repercuta negativamente en la cantidad o calidad del trabajo desempeñado.
2. Se considerarán asimismo faltas muy graves:
- a) La reiteración de alguna falta grave.
 - b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar.
Asimismo tendrán esta consideración las conductas reguladas como tales en los protocolos y anexos específicos del convenio.
 - c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de la empresa.

- d) En particular para los puestos de redacción y de especial responsabilidad se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán muy graves, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales eximentes, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.
- e) Igualmente, en atención a la particular actividad de la empresa, se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o convivencia en perjuicio de las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con "El Mundo", en perjuicio de este, en cualquiera de las localidades en las que este se distribuye.
- f) Las que limiten o vulneren el ejercicio de los derechos constitucionales.

Art. 67. *Reiteración.*—A los efectos previstos en los artículos anteriores, se considerará que existe reiteración de falta leve o grave cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la empresa las haya sancionado o conmutada la sanción, se las haya imputado al empleado advirtiéndole por escrito que la repetición de la misma conducta se consideraría reiteración a estos efectos.

En tales casos de imputación sin sanción podrá el empleado impugnar la decisión empresarial si así lo permitiesen las disposiciones legales de aplicación, en los mismos términos que si se hubiese impuesto la correspondiente sanción. No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a un año.

Art. 68. *Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.*—1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad estas se considerarán injustificadas cuando:

No sean notificadas con anterioridad, salvo que se demuestre la imposibilidad de haberle hecho.

No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor.

2. El abuso de autoridad cometido por quienes desempeñen puestos de mando será considerado falta grave, o muy grave, según los casos.

3. Se considerarán manifestaciones de mala fe, fraude, deslealtad o abuso de confianza cualquier tipo de conductas en las que exista una vulneración del deber de transparencia y colaboración con la empresa debida a la condición de empleados de la misma por ella retribuidos, y se antepongan los propios intereses a los institucionales y profesionales o bien medie malicia, ocultamiento, desviación de facultades o funciones, consumando comportamientos que, de conocerse con antelación, no serían normalmente autorizados por la empresa, o se consideran en general inaceptables o consta que han sido reprochados de algún modo con anterioridad.

Art. 69. *Sanciones.*—La dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
 - Despido.

Art. 70. *Sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo.*—En el caso de imposición de una suspensión de empleo y sueldo, al notificar la misma podrá concretarse ya el período en que deberá tener lugar tal suspensión o advertirse de su cumplimiento para una vez que recaiga sentencia judicial o no sea posible la impugnación de la sanción, o dejarlo pendiente de concreción para el momento en que lo permitan las necesidades del servicio; en este segundo caso, y de no haber impugnación por parte del empleado, deberá fijarse el momento de cumplimiento efectivo de la sanción dentro del plazo de un año.

Art. 71. *Procedimiento.*—En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Solo será exigible la tramitación de expediente contra-

dictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones. Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrá decidir la incoación de expediente contradictorio con anterioridad a la imposición en firme de una sanción en aquellos casos en que considere necesaria o conveniente la información o aclaración que tal expediente pudiera llevar consigo. Lo anterior no implica que pueda exigírsele a la empresa la incoación de expediente por tales motivos.

En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, salvo que mediase oposición escrita del trabajador afectado a que se le instruya tal expediente. Si el mismo se llevase a efecto, podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán, si la empresa lo considerase oportuno, las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días.

Art. 72. *Expediente contradictorio.*—La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

1. Notificación del pliego de cargos al trabajador afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas.

En dicha notificación se le señalará al trabajador el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco.

El pliego de cargos de la empresa deberá describir las conductas que se consideran constitutivas de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa del trabajador, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a su protagonismo de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la empresa, aun sin una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones.

2. Pliego de descargos: En el plazo concedido al trabajador, o antes si así lo prefiriese este, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas. En ese momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

3. Práctica de prueba: En el plazo máximo de quince días se practicarán aquellas pruebas que la empresa considere necesarias o convenientes o que el trabajador haya propuesto, con los límites antes expresados.

En el caso de declaración de testigos, se levantará acta resumida de su declaración por el secretario del expediente.

Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica "para hacer constar que con esta fecha...", la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa. Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario.

Solo a solicitud del trabajador expedientado podrá el instructor tomarse declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones.

4. Propuesta del instructor: Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la dirección de la empresa propuesta de sanción en la que explicará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral, así como el tipo de falta cometida y su gravedad.

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluido el expediente contradictorio, que deberá elevarse en ese momento con la propuesta.

En este momento, el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

5. Imposición de la sanción: A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la dirección de la empresa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

En esta notificación podrá la empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma.

Art. 73. Prescripción.—Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán los contemplados en las disposiciones legales de aplicación.

En el caso de las faltas continuadas, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse hasta que no cese la comisión de la conducta, y salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, por mediar ocultación de la falta por su autor, esta no hubiese llegado a conocimiento de la empresa, el plazo de prescripción no se iniciará hasta que se produjese tal conocimiento tanto respecto a los hechos como respecto a su alcance y gravedad, entendiéndose que la ocultación no solo prolonga la comisión de la falta sino que impide el inicio de los cómputos para la prescripción.

Art. 74. Compatibilidad.—La responsabilidad por faltas laborales y la imposición de las correspondientes sanciones será compatible con la que corresponda en el orden civil, penal o administrativo, no pudiéndose entender en ningún caso que la exigencia de alguna de ellas excluye las restantes ni implica renuncia a su exigibilidad.

Tampoco será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Sistema de jubilación gradual y flexible.—En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes, si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

Segunda. Plan de igualdad.—La empresa y el comité de la misma acuerdan elaborar a partir del diagnóstico de igualdad que prepare la empresa un plan de igualdad de acuerdo con la norma legal vigente.

Asimismo, ambas acuerdan elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

ANEXO 1

DESCRIPCIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

1. Redacción:

Redactor jefe: Es el periodista que, a las órdenes del director del periódico, asume la responsabilidad de la coordinación y configuración de su sección, y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Jefe de sección: Es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del redactor jefe, de una determinada parcela de su sección y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Redactor: Es el periodista que asume los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que esté asignado, siguiendo las indicaciones del jefe de la misma y conforme a las prácticas y códigos de la profesión periodística.

Ayudante de redacción: Es quien colabora con uno o varios redactores para la preparación de los cometidos informativos propios de estos, recopilando el material adecuado, o a través de cualquier otra función auxiliar, en los términos que se le encomienden por los redactores o el jefe de sección correspondiente.

2. Servicios:

Director de departamento: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional propia de los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo las diversas áreas e impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a sus jefes, cuya labor controlará y supervisará.

Jefe de área: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional subordinada al departamento y comprensiva de algunas de las actividades en que el mismo se diversifique, respecto a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante el director del departamento.

Personal administrativo: Es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional.

Técnico: Es aquel que, adscrito a los cometidos técnicos, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de Informática y Talleres.

ANEXO 2

RETRIBUCIONES EN CADA GRUPO PROFESIONAL

	Nivel de ingresos (euros)	Nivel 1 (euros)	Nivel 2 (euros)	Nivel 3 (euros)	Nivel 4 (euros)
Redacción					
Redactor-jefe	67.894,56	76.654,88			
Jefe de sección	53.293,44	65.704,32			
Redactor	21.901,44	32.851,84	38.327,52	43.802,88	51.103,20
Ayudante de redacción	18.251,20	21.901,44	25.562,24	29.201,76	
Servicios					
Director de departamento	53.293,44				
Jefe de área	32.851,84	36.502,56	40.152,54		
Personal administrativo	10.950,56	18.251,00	23.361,44	27.011,66	30.662,08
Técnicos servicios	18.251,20	21.901,44	25.551,68	29.201,76	

ANEXO 3

PROTOCOLO SOBRE MEDIOS INFORMÁTICOS**1. Criterios generales y normas reguladoras**

1.1. Todo el material informático y, en particular, el ordenador, proporcionado a sus empleados por “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, constituye una herramienta de trabajo, propiedad de la empresa y facilitada por la dirección con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales. Deberá ser utilizado con la diligencia debida con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos.

1.2. El personal deberá utilizar el material puesto a su disposición con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos. Esta diligencia deberá extremarse en los casos en que los usuarios utilicen un ordenador portátil fuera de las instalaciones de la compañía.

En el supuesto de robo, hurto o daños infligidos por un tercero, el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia.

1.3. Debido a que la titularidad de la propiedad del material informático corresponde a la empresa, y a la consideración del mismo como herramienta de trabajo, será necesaria autorización expresa para trasladar el material informático a dependencias distintas de las designadas por la empresa y, en especial, fuera del centro de trabajo.

1.4. Cada trabajador debe utilizar los materiales informáticos que la empresa le haya adjudicado personalmente en atención a las funciones desempeñadas. No se permitirá el uso del ordenador o medios informáticos por trabajador distinto al que haya sido designado para dicho uso, salvo notificación escrita a la empresa solicitando el correspondiente permiso de utilización con la consiguiente autorización de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”. La solicitud del mencionado permiso habrá de realizarse por escrito dirigido al responsable del departamento del empleado que cursa la solicitud, con una antelación mínima de veinticuatro horas a la utilización del uso del material informático objeto de la petición. Excepcionalmente, se permitirá que este trámite se realice verbalmente siempre que se trate de ocasiones esporádicas suficientemente motivadas y con conocimiento del responsable del departamento del trabajador solicitante.

1.5. En caso de que el acceso para iniciar el funcionamiento del ordenador o acceder al correo electrónico, bases de datos, programas informáticos, Intranet e Internet requiera una clave, esta será personal del empleado y conocida únicamente por él y las personas designadas por “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”.

El empleado será responsable de la seguridad de sus equipos y de no difundir a otros empleados dicha clave personal para evitar cualquier incidencia o problema relacionado con el uso indebido del material y los medios informáticos que le han sido proporcionados por la empresa. No podrá utilizarse la clave de otro trabajador sin conocimiento de este ni autorización de la empresa.

El incumplimiento de estas indicaciones y la trasgresión de la buena fe contractual en el uso de las claves de acceso darán lugar a las sanciones previstas en el punto 8 del presente protocolo.

1.6. “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, podrá adoptar en el ejercicio de sus poderes de dirección las adecuadas medidas de control, reguladas en el punto 6 del presente protocolo, dirigidas a verificar el uso debido de los medios informáticos adjudicados a los trabajadores.

1.7. La dotación, utilización y control del uso del ordenador y los medios informáticos proporcionados por la empresa, las consecuencias y responsabilidades que del uso del mismo se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente protocolo y, subsidiariamente, por las previsiones del ordenamiento laboral, civil y específicamente informático.

2. Correo electrónico**2.1. Criterios generales.**

2.1.1. La dirección de la empresa ha dotado a los empleados de una dirección individual de correo electrónico en atención a que el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo requiere razonablemente de su utilización. Debido a que es facultad de la empresa la organización del correo electrónico y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones, “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, se reserva, en fun-

ción de las necesidades que cada puesto de trabajo presente en cada momento, la posibilidad de mantener, modificar o suprimir el uso de dicha herramienta.

2.1.2. Los usuarios evitarán en lo posible facilitar su dirección de correo electrónico a efectos particulares a personas o instituciones que, ajenas a su ámbito familiar o de amistad, puedan provocar el riesgo de remisiones masivas o improcedentes. En todo caso, si las mismas se produjesen, adoptarán las medidas oportunas o las solicitarán de los responsables de sistemas.

2.2. Normas reguladoras.

2.2.1. En caso de duda, laguna o insuficiencia reguladora de cualquier tipo se estará a los principios de buena fe, libertad de empresa y respeto a los derechos fundamentales, todos ellos en el marco de lo dispuesto en el punto 1.1, que constituirá en todo caso referencia interpretativa preponderante.

2.2.2. La dirección y el comité de empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión.

2.3. Uso personal.

2.3.1. Los empleados de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, no obstante lo dispuesto en 1.1, podrán utilizar el correo electrónico facilitado por la empresa para su uso personal y familiar en términos razonables y moderados. La utilización personal se procurará fuera de las horas de trabajo a fin de impedir cualquier perjuicio a las funciones laborales.

2.3.2. El carácter razonable y moderado de los envíos personales se presumirá, salvo prueba en contrario, hasta el número de 80 correos mensuales. Superado ese número corresponderá al empleado justificar su procedencia.

2.3.3. En los envíos de carácter personal se indicará, en el apartado referente a la materia o contenido del correo, tal carácter con la palabra, en mayúsculas, “PERSONAL”, que se podrá acompañar de cualquier otra indicación. El no indicarlo así libera a la empresa de cualquier responsabilidad en orden al control de dichos correos, según los criterios que se expondrán en el apartado 2.5 de este punto.

2.3.4. Con carácter general, no podrán realizarse envíos masivos, salvo que estos estén autorizados por la Dirección de Recursos Humanos, a cuyo través se cursarán salvo lo dispuesto en el número 2.9. Con la finalidad de agilizar los procesos de trabajo, este mismo departamento autorizará a hacer envíos masivos de carácter estrictamente profesional a aquellas personas que por su actividad precisen hacerlos de manera sistemática y habitual.

2.3.5. Cualquier tipo de envíos y, en particular, los masivos, evitarán que por la extensión de su texto o la capacidad de los archivos que se adjunten puedan bloquear el servidor de la empresa o limitar de cualquier manera su rapidez o eficiencia.

2.4. Condiciones generales de utilización.

2.4.1. Como criterio general, y en la medida en que el correo electrónico manifiesta tener su origen en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, se deberá evitar en el mismo cualquier contenido contrario a los principios éticos comúnmente aceptados por la sociedad, opuesto al orden público o que vulnere los derechos fundamentales de la persona. En cualquier caso, la empresa, utilizando al efecto los mecanismos del sistema que resulten necesarios, podrá incorporar automáticamente a cualquier correo la indicación de que no se hace responsable de sus contenidos, que resultan exclusivamente imputables al remitente.

2.4.2. Cuando el correo se utilice con una finalidad laboral, tal como la solicitud de permisos, denuncia de plazos, interposición de reclamaciones, así como las contestaciones que la dirección de la empresa envíe por estos motivos, dichas comunicaciones valdrán y serán eficaces desde la fecha de su envío.

2.4.3. Se evitarán escrupulosamente los contenidos de carácter violento, racista, sexista, pornográfico y, en los masivos, de índole meramente humorística, habida cuenta de la posibilidad que cualquier ciudadano tiene a su alcance de contar con su propia dirección de correo electrónico en medios ajenos a la empresa.

2.4.4. Queda en todo caso rigurosamente prohibida la utilización del correo electrónico correspondiente al puesto de trabajo para el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”. A estos efectos se considerarán incluidos en la prohibición los avisos, cruces de correspon-

dencia y similares que, aun sin contenido directamente profesional, colaboren al mantenimiento de esa actividad profesional ajena.

2.4.5. Se considerará asimismo particularmente reprochable la utilización del correo electrónico para el envío a compañeros, subordinados, clientes, proveedores o personas vinculadas a la empresa por cualquier otro motivo, de comunicados que puedan implicar o constituir, por sí mismos o acumulados a otros similares, acoso sexual o moral.

2.4.6. Se procurará por los usuarios evitar el almacenamiento excesivo de correos, en particular el de aquellos que lleven adjuntos documentos extensos.

2.4.7. Con la finalidad de evitar sobrecargas al sistema informático encargado del servicio de correo electrónico, la empresa se reserva el derecho de establecer cuotas de espacio disponible para cada cuenta de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite establecido se supera.

2.5. Control empresarial.

2.5.1. Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar el número de correos y las direcciones a que se han remitido desde cada usuario con la salvedad establecida en el número 2.9.2. El contenido no podrá ser revisado más que en los casos y con los requisitos que se especifican en el apartado siguiente.

2.5.2. La empresa podrá llevar a cabo revisiones de correo únicamente por las siguientes causas:

- a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas mediante la utilización del correo electrónico.
- b) Cuando existan indicios razonables de abusos manifiestos o utilización indebida de los correos, la dirección o cualquier otra referencia, tanto en la condición de remitente como de destinatario por parte del usuario.
- c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier otro título.

2.5.3. Las revisiones de correo electrónico tendrán que llevarse a cabo en presencia de un representante de los trabajadores, realizándose dichas actuaciones con la debida discreción. Se levantará un acta de la revisión.

2.5.4. La empresa podrá precintar el ordenador del usuario de que se trate para llevar posteriormente a cabo el registro en las condiciones señaladas en el apartado anterior. Del precinto se levantará también acta, que firmarán dos testigos, y se notificará previamente al comité de empresa.

2.6. Utilización de direcciones de correo ajenas a la del usuario.

2.6.1. Salvo las excepciones contempladas en el número siguiente, queda prohibida la utilización del correo electrónico de otro usuario, a fin de evitar, por la consiguiente confusión, cualquier tipo de perjuicio a ambos o a la empresa.

2.6.2. Para la utilización de un correo electrónico ajeno tendrá que mediar el consentimiento del usuario de forma expresa, y con notificación previa a la Dirección de Recursos Humanos, indicando la causa de tal utilización.

2.7. Virus.

2.7.1. Ante cualquier situación dudosa o de riesgo sobre la posible introducción de virus, los usuarios deberán dirigirse a los responsables de sistemas y seguir las instrucciones que por estos se les faciliten.

2.8. Extinción del contrato.

2.8.1. Al cesar en la empresa por extinción del contrato de trabajo se presumirá, salvo expresa indicación justificada en contrario, el carácter profesional del correo electrónico que se pueda recibir en la terminal del empleado que cesa, o que esté almacenado en la misma, quedando en libertad la empresa para su revisión o eliminación.

2.8.2. Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto, autorizando a la empresa. En caso de existir circunstancias excepcionales que justifiquen lo contrario, se harán las especificaciones oportunas, no bastando al efecto la simple voluntad en contra del interesado.

2.8.3. En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese, salvo que expresa y justificadamente medie advertencia al efecto del empleado, que deberá especificar los correos sobre los que pueda ser necesario actuar de forma excepcional.

2.9. Comité de empresa.

2.9.1. La empresa proveerá al comité de empresa de su propia dirección de correo electrónico y de la correspondiente terminal para su utilización exclusiva, que podrá ser llevada a cabo por cualquiera de sus miembros, aunque solo por ellos.

2.9.2. Como criterio general, los correos electrónicos emitidos desde la terminal del comité de empresa se considerarán confidenciales, no pudiendo la empresa proceder a su revisión, salvo causas excepcionales que lo justifiquen y que deberán ser, en todo caso, notificadas previamente al comité, que obviamente asistirá a tal revisión.

2.9.3. El comité de empresa procurará evitar el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión sea superior a 500 K.

2.9.4. En ningún caso los correos electrónicos cruzados entre el comité de empresa y la dirección podrán considerarse constitutivos de acuerdos laborales.

2.9.5. En el caso de que el comité de empresa, a través del correo electrónico, solicite cualquier tipo de autorización a la dirección, como celebraciones de asambleas, ausencias por funciones representativas o cualquier otra dentro del ámbito de sus competencias, nunca podrá entenderse concedida la autorización por silencio, requiriéndose, por el contrario, contestación afirmativa expresa.

3. Redes

3.1. El acceso a Internet y al navegador existente en las terminales informáticas de cada puesto de trabajo de la empresa se configura como una herramienta de trabajo facilitada por la empresa para un mejor desempeño de las funciones laborales encomendadas, por lo que dicho uso se presume de carácter laboral o profesional, y habrá de ser adecuado al desarrollo de dichas funciones.

3.2. Los empleados podrán hacer uso para fines personales del acceso y navegador de Internet facilitados por la empresa, si bien su uso efectivo deberá ser moderado y responsable, no perjudicando en ningún caso el desempeño profesional. No obstante, la empresa recomienda que el acceso y navegación a Internet con fines personales se produzca fuera de las horas de trabajo, por ejemplo en la hora de la comida o a la finalización de la jornada laboral.

3.3. Queda estrictamente prohibido el acceso a debates en tiempo real (chats, telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares), dentro y fuera de la jornada de trabajo. En los supuestos que sea necesario por razones de trabajo acceder a debates en tiempo real, se solicitará del inmediato superior la autorización necesaria para ello.

3.4. Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos y normas establecidos y, en particular, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos de juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

3.5. Se prohíbe la descarga a través de Internet de "software" de origen desconocido o propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la empresa, salvo que exista autorización previa de algún miembro del departamento de sistemas.

3.6. La descarga de "software" sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría derivar a la empresa dicha descarga.

3.7. En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a "Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada", de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada.

3.8. No se permitirá en ningún caso el acceso a páginas con contenidos de carácter violento, sexista, racista, pornográfico u obsceno, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos o subastas y, en general, todas las que puedan perjudicar el buen nombre de la empresa o suponerle cargas económicas de cualquier tipo, salvo autorización expresa.

3.9. No se permitirá la descarga de archivos de Internet que por su extensión o capacidad puedan bloquear el servidor de la empresa

o limitar de alguna manera su rapidez o eficiencia, ni de programas que alteren la configuración inicial instalada en los ordenadores personales de los puestos de trabajo, salvo autorización del departamento técnico responsable.

3.10. Salvo las excepciones contempladas en el número siguiente, queda prohibida la utilización del terminal informático de otro usuario para el acceso a Internet, a fin de evitar, por la consiguiente confusión, cualquier tipo de perjuicio a ambos o a la empresa.

Para acceder a Internet desde el terminal informático asignado a otro trabajador de la empresa tendrá que mediar el consentimiento del usuario de forma expresa, y con notificación previa a la Dirección de Recursos Humanos, indicando la causa de tal utilización.

4. Bases de datos

4.1. Bases de datos relativas a los trabajadores.

4.1.1. Se garantiza a los empleados de “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, que los datos personales de los mismos obrantes en poder de la empresa derivados de procesos de selección de personal, contratación, vida laboral y demás actividades relacionadas con la empresa, serán custodiados por la misma conforme a las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, actualmente vigente, o de la normativa que en el futuro la pueda sustituir, pudiendo utilizarse únicamente por las citadas empresas para los fines propios del ámbito laboral.

4.1.2. A estos efectos, la empresa mantendrá informados a los trabajadores, en todo momento, del departamento competente y de la persona responsable del fichero que contenga sus datos y tratamiento de los mismos en la empresa.

4.2. Otras bases de datos.

4.2.1. Los empleados están obligados a tratar las bases de datos e información contenida en archivos, carpetas o disco duro de los ordenadores de la empresa relativas a clientes, proveedores, expedientes, asesores, profesionales relacionados con la empresa y, en general, todas las que manejen con ocasión de la relación laboral, con la confidencialidad debida, prohibiéndose totalmente el tráfico, transmisión, manipulación, extracción o competencia desleal, entre otras conductas que puedan perjudicar a “Unidad Editorial Información General, Sociedad Limitada”, por parte de los empleados.

4.2.2. La obligación de confidencialidad será especialmente rigurosa respecto a datos sobre salud, riesgos, cuestiones familiares y personales y de índole privada, así como los datos económicos y de las demás materias que puedan interesar a la competencia.

5. Propiedad intelectual

5.1. La titularidad de los derechos de explotación sobre un programa de ordenador o base de datos creados por un trabajador asalariado siguiendo las instrucciones de su empresario o en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas corresponderán exclusivamente al empresario, salvo pacto en contrario, de conformidad con el artículo 97.4 y los conexos con este del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, que aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

5.2. Igualmente, también corresponderán al empresario los derechos de explotación de la transformación del programa o reordenación de la base de datos.

6. Control empresarial

6.1. Con carácter general, es facultad de la empresa inherente a su poder de dirección el utilizar cuantas medidas considere adecuadas para garantizar tanto la adecuada conservación del material informático puesto a disposición de los empleados como su utilización de conformidad con la buena fe, la ausencia de abuso o perjuicio a la empresa, sus empleadas o terceros, y los criterios expresados en este protocolo.

6.2. La empresa, específicamente, previa información a los empleados, controlará el uso que el trabajador realiza del acceso a Internet. Este control, que podrá abarcar tanto el tiempo como las páginas de acceso, se podrá realizar mediante la instalación de sistemas en el servidor central de la empresa o en los ordenadores de cada uno de los trabajadores, sin que ello suponga vulneración alguna del derecho a la intimidad, dado el carácter de herramienta de trabajo que tiene el acceso a Internet.

6.3. Respecto al correo electrónico se estará a lo dispuesto en el 2.5.

7. Extinción del contrato

7.1. En el momento de la extinción del contrato, el trabajador estará obligado a proceder a la devolución en debidas condiciones de todo el material informático proporcionado por la empresa con toda la información profesional almacenada, así como facilitar las claves de acceso a su ordenador, programas, bases de datos, archivos protegidos, Intranet, Internet y correo electrónico.

7.2. Cualquier empleado responderá de los daños causados en el sistema o material informático, hasta la fecha de extinción de su contrato.

La empresa podrá disponer del equipo informático de dicho empleado el mismo día de la finalización de su relación laboral.

7.3. En el momento de finalización de la relación laboral con la empresa, el deber de confidencialidad permanecerá vigente, prohibiéndose expresamente que el empleado se apropie de ningún dato, listado, ni contenido de las bases de datos, archivos, carpetas o disco duro a los que haya tenido acceso por razón de su vinculación laboral con la empresa, salvo los archivos que incluyan artículos del propio empleado y los ficheros relativos a su agenda y contactos personales.

8. Faltas y sanciones

8.1. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación a la empresa.

De igual modo, las sanciones a imponer seguirán los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación. De no existir tal previsión convencional, se atenderán las disposiciones legales de aplicación, con observancia del principio de proporcionalidad y de los términos del presente protocolo, que tendrá, a efectos disciplinarios, el carácter de norma específica de la entidad.

En particular, para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta:

- A) El perjuicio que se haya podido causar a la empresa, compañeros o personas vinculadas a la empresa por otro título.
- B) La vulneración de derechos fundamentales que hayan podido concurrir.
- C) La perturbación del sistema informático que se haya causado.
- D) Las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique, junto con la intencionalidad y la reiteración.

8.2. Con carácter general, se considerará falta el uso indebido o abusivo de los materiales informáticos proporcionados por la empresa y, genéricamente, cualquier comportamiento que con ocasión de la utilización de dichos materiales informáticos constituya una trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Sistema normativo

Serán de aplicación subsidiaria para todo lo que no esté previsto en el presente protocolo las previsiones del ordenamiento laboral, civil y, específicamente, del informático.

(03/7.082/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Notificación trámite de audiencia.

Don Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (“Boletín Oficial del Estado” de 27 de noviembre), hace saber a los interesados abajo relacionados que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.2 y 4 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, se les pone de manifiesto lo actuado en los expedientes referenciados, teniendo a su disposición el expediente por plazo de ocho días, en la Sección Sanciones, calle Princesa, número 5. De no personarse en el expe-