

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20175** *Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Uniprex, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Uniprex, SAU (Código de Convenio n.º 90007522011992), que ha sido suscrito con fecha 19 de junio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 18 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 24 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE UNIPREX, SAU

##### ÍNDICE

Capítulo I. Aspectos Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Vigencia.

Artículo 4. Rescisiones, revisión y denuncia del convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Organización de servicios.

Artículo 7. Política laboral.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 8. Adscripción a Grupos y Niveles.

Artículo 9. Movilidad funcional.

Capítulo III. Empleo y contratación.

Artículo 10. Estabilidad en el empleo.

Artículo 11. Provisión de plazas.

Artículo 12. Copia básica.

- Artículo 13. Contratación temporal.
- Artículo 14. Contratación a tiempo parcial.
- Artículo 15. Periodo de prueba.
- Artículo 16. Ceses.
  
- Capítulo IV. Promoción.
- Artículo 17. Promoción interna.
  
- Capítulo V. Movilidad geográfica.
- Artículo 18. Traslados.
- Artículo 19. Solicitudes de traslado voluntario.
- Artículo 20. Permuta de puestos de trabajo.
- Artículo 21. Comisiones de servicio.
  
- Capítulo VI. Formación.
- Artículo 22. Formación profesional.
  
- Capítulo VII. Beneficios sociales.
- Artículo 23. Integración laboral de personas con capacidades diferentes.
- Artículo 24. Incapacidad temporal (IT).
- Artículo 25. Fondo social.
- Artículo 26. Anticipos.
- Artículo 27. Préstamos al personal.
- Artículo 28. Seguro de vida para el personal.
- Artículo 29. Jubilaciones.
  
- Capítulo VIII. Permisos y excedencias.
- Artículo 30. Licencias y permisos.
- Artículo 31. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Artículo 32. Excedencias.
  
- Capítulo IX. Retribuciones.
- Artículo 33. Disposiciones generales sobre retribuciones.
- Artículo 34. Plus de transporte.
- Artículo 35. Complementos.
- Artículo 36. Dietas y kilometraje.
- Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.
  
- Capítulo X. Jornada y vacaciones.
- Artículo 38. Jornada de trabajo.
- Artículo 39. Horas extraordinarias.
- Artículo 40. Vacaciones.
  
- Capítulo XI. Deberes, premios y sanciones.
- Artículo 41. Obligaciones del personal.
- Artículo 42. Incompatibilidades.
- Artículo 43. Abuso de autoridad y abuso moral.
- Artículo 44. Premios.
- Artículo 45. Faltas.
- Artículo 46. Faltas no enumeradas previamente.
- Artículo 47. Sanciones.
- Artículo 48. Procedimiento sancionador.

- Capítulo XII. Salud laboral.
- Artículo 49. Prevención de riesgos laborales.
- Capítulo XIII. Derechos sindicales.
- Artículo 50. De las Representación de las personas trabajadoras.
- Artículo 51. De las Organizaciones Sindicales.
- Artículo 52. Delegados Sindicales.
- Artículo 53. Garantías Sindicales.
- Artículo 54. Comité Intercentros.
- Artículo 55. Comisión Mixta Paritaria.
- Capítulo XIV. Otras disposiciones.
- Artículo 56. Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos.
- Artículo 57. Trabajo a distancia.
- Artículo 58. Transformación digital.
- Artículo 59. Desconexión digital.
- Artículo 60. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Anexo I. Tabla salario base 2025-2026.
- Anexo II. Pluses y complementos.
- Anexo III. Árbol Genealógico.
- Anexo IV. Desconexión digital.
- Anexo V. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

## CONVENIO COLECTIVO DE UNIPREX, SAU 2025-2026

### CAPÍTULO I

#### Aspectos generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de Uniprex, SAU, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia del mismo.

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio los siguientes puestos:

- Dirección, incluida Dirección de emisora, Subdirección, Gerencia, Jefaturas de redacción y personal de Alta Dirección, así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la Empresa.
- Personal de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.
- Personal de colaboración literaria, científica, docente, musical, deportiva, de las artes e informativa.
- Personal de adaptación literaria y musicales de obras no escritas expresamente para el medio.

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

f) Las contrataciones de agencia o comisionistas se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

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

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

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

### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio será de aplicación desde la firma del mismo y extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, desplegando sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2025 salvo si se especificara otra fecha diferente en algún artículo.

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

En caso de denuncia se mantendrá en vigor su contenido íntegro hasta la firma y publicación de uno nuevo en el «Boletín Oficial del Estado».

### Artículo 4. *Rescisión, revisión y denuncia del convenio.*

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

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

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

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

### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

### Artículo 6. *Organización de los servicios.*

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

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

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

#### Artículo 7. *Política laboral.*

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Clasificación Profesional

#### Artículo 8. *Adscripción a Grupos y Niveles.*

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

#### *Aspectos básicos para la clasificación*

##### 1. Grupo profesional.

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

## 2. Elementos que definen los grupos profesionales.

### Aptitud Profesional:

Resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

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

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

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

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

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

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

## 3. Nivel retributivo.

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

## 4. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de Clasificación Profesional quedará integrado por los siguientes grupos profesionales y familias, con los contenidos que se señalan a continuación:

### Grupo I:

#### Criterios generales:

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

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

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

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

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

## Grupo II:

### Criterios generales:

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

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

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

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

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

## Grupo III:

### Criterios generales:

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

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

Titulación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental, con una formación mínima, en su caso, correspondiente a ESO, FP1 o similar.

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

5. Funciones específicas de las diferentes familias por grupos profesionales y niveles.

Todo el personal sujeto al presente convenio queda encuadrado en una de las siguientes familias o áreas funcionales:

- Administrativa y Servicios.
- Técnica, Emisiones e Informática.
- Contenidos.

### Criterios generales:

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

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

*Familia administrativa y servicios*

Funciones del Grupo I:

- Coordinación, análisis, asesoramiento y control de la elaboración de información económico-financiera especializada, así como de otras materias correspondientes a esta familia funcional. Nivel 9.
- Resolver las incidencias que se generen en el grupo laboral a su cargo y elaborar informes dentro del ámbito de su competencia. Nivel 8.
- Supervisar que en el desarrollo de las actividades encomendadas se cumplen las normativas, instrucciones, circulares y normas específicas de procedimientos. Nivel 7.

Funciones del Grupo II:

- Supervisión y control de operaciones contables, administrativas y de gestión de cobros y pagos. Nivel 6.
- Analizar, tratar y resolver la documentación que se tramite en su puesto de acuerdo con las normas y los reglamentos en vigor. Nivel 5.
- Supervisión y control del mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones. Nivel 5.
- Introducción y revisión de datos en sistemas mecanizados (pauta de publicidad). Nivel 5.
- Dar curso a las incidencias y reclamaciones de índole laboral, siguiendo las indicaciones encomendadas por los superiores. Nivel 4.
- Registrar y tramitar informes, así como redactar escritos dentro del ámbito de su responsabilidad, cuidando la calidad de los mismos y de los datos que los integran. Nivel 4.

Funciones del Grupo III:

- Control de la agenda de niveles jerárquicos superiores. Nivel 3.
- Revisión e introducción de datos en sistemas mecanizados. Nivel 3.
- Manejo de centralitas y servicios de recepción. Nivel 3.
- Realización de actividades de clasificación y archivo de documentación. Nivel 3.
- Igualmente, el personal de servicios se encargará del mantenimiento y reparación de equipos, inmuebles e instalaciones. Nivel 3.

*Familia de contenidos*

Funciones del Grupo I:

- Dirección, y creación de programas. Nivel 9.
- Coordinación de programas y equipos humanos. Nivel 8.
- Redacción y edición de programas provinciales, regionales y nacionales. Nivel 7.

Funciones del Grupo II:

- Edición y Realización de programas. Nivel 6.
- Presentación y Producción de programas. Nivel 6.
- Redacción y locución. Nivel 6.
- Organización y clasificación de archivos sonoros. Nivel 5.
- Redacción y locución simple. Nivel 5.
- Captación de información. Nivel 4.

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

Funciones del Grupo III:

– Redacción de textos sencillos. Nivel 3.

### *Familia técnica, emisiones e informática*

Funciones del Grupo I:

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

– Coordinación y administración de sistemas informáticos. Nivel 9.

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

– Actualización de sistemas informáticos. Nivel 8.

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

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

– Análisis y verificación de sistemas informáticos. Nivel 7.

Funciones del Grupo II:

Técnicos.

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

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

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

– Tareas operativas de vigilancia de equipos. Nivel 4.

Emisiones.

– Realización de la continuidad de las emisiones. Nivel 6.

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

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

– Operaciones básicas de equipos de baja frecuencia. Nivel 4.

Informáticos.

– Programación de ordenadores. Nivel 5.

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

Funciones del Grupo III:

Técnicos.

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

– Vigilancia de equipos técnicos bajo supervisión. Nivel 3.

Emisiones.

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

Informáticos.

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

#### Artículo 9. *Movilidad Funcional.*

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

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

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

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

#### 1. Funciones de nivel retributivo superior.

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

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

#### 2. Funciones de nivel retributivo inferior.

La Empresa, asimismo, podrá destinar a personal de su plantilla a realizar trabajos correspondientes a niveles inferiores dentro de su misma Familia funcional y Grupo y sólo podrá realizarse trabajos correspondientes a Grupo inferior por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, durante un período máximo de cuatro meses y comunicándolo por escrito a la persona afectada y a la representación social.

En cualquier caso, la persona trabajadora mantendrá las retribuciones y demás derechos derivados de su grupo, familia y nivel salarial. Esta circunstancia no podrá afectar a la misma persona en un periodo máximo de un año.

## CAPÍTULO III

**Empleo y contratación**Artículo 10. *Estabilidad en el empleo.*

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

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

2. Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Artículo 11. *Provisión de plazas.*

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

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

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

La Empresa informará a la representación de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes a los efectos de articular la aplicación de los sistemas de promoción fijados en el presente convenio colectivo.

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

Artículo 12. *Copia básica.*

La Empresa se obliga a entregar a la representación de las personas trabajadoras copia básica de las contrataciones que realice de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal, así, como en su caso, copia básica de las prórrogas de contratos temporales.

Artículo 13. *Contratación temporal.*

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

1. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años o de cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios cuando el contrato se concierte con personal con capacidades diferentes.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. El periodo de prueba será de tres meses.

La retribución será del 100 % del salario fijado en convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

El total de contrataciones formativas para la obtención de la práctica profesional no podrá superar el 5 % del total de la plantilla.

2. Contrato para la formación en alternancia: Sólo se podrá celebrar con personas de hasta treinta años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. La limitación de edad será siempre que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

3. Contrato de Sustitución: se podrá concertar esta modalidad de contrato para sustituir a plantilla con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones recogidas en la legislación vigente.

4. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: se podrá concertar esta modalidad de contrato cuando obedezca a incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere de acuerdo con la legislación vigente. Entre las oscilaciones a que se refiere este párrafo se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Tendrá una duración máxima de seis meses prorrogable al máximo establecido en convenio sectorial vigente en cada momento.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En el caso de que inicialmente se concierte por una duración inferior a la máxima de seis meses sólo se podrá prorrogar una vez.

5. Jubilación parcial y contrato de relevo: para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los

términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del setenta y cinco por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona que se jubila parcialmente.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el caso de que el contrato de relevo se realice una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación se podrá celebrar un contrato de relevo cuya jornada, como mínimo, será la dejada vacante por el jubilado parcial pudiendo ser por tiempo indefinido o de duración determinada, debiendo mantenerse el contrato, al menos, durante un año.

6. Contrato de personas con capacidades diferentes: Se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 14. *Contratación a tiempo parcial.*

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

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

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

Sólo se podrá realizar pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Las horas complementarias deberán pactarse entre Empresa y persona trabajadora. Dicho pacto se hará por período de un año. Fijado el período inicial del acuerdo de horas complementarias, el mismo se considerará prorrogado automáticamente por un año más salvo que dicha persona renuncie a él con al menos quince días de antelación a la finalización del período pactado.

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

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

#### Artículo 15. *Periodo de prueba.*

Salvo lo regulado de manera específica en el artículo 13 del presente convenio, se podrá pactar por escrito en el contrato de trabajo un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para personal titulado, ni de tres meses para el resto de la plantilla. Para el personal del Grupo III el período de prueba será de 30 días.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 16. Ceses.

El personal que cause baja en la Empresa deberá comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

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

En el momento de la liquidación la persona trabajadora deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa y el carné profesional o la tarjeta de control que le haya sido entregada por la Sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

## CAPÍTULO IV

### Promoción

#### Artículo 17. Promoción interna.

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

Por libre designación.

Por concurso.

##### 1. Libre designación.

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

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

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

##### 2. Concurso.

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

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

Al mismo podrá presentarse cualquier persona fija o temporal de la Empresa, con una antigüedad mínima de un año en la compañía.

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

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

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

1. Por cada año de antigüedad en el grupo, familia y nivel profesional: un punto. Por este concepto no se pueden obtener más de cinco puntos.
2. Cada curso de formación profesional organizado o autorizado por la Empresa superado con éxito, desde la fecha del último ascenso de nivel, se valorará con dos puntos. La superación de más de un curso en el mismo periodo será valorado con un punto adicional, por cada uno de ellos.
3. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo, un punto.
4. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior relacionado con su puesto de trabajo o título similar de conocimiento de un idioma: dos puntos el grado medio y tres puntos el grado superior.
5. Por méritos relevantes reconocidos por entidades ajenas a la Empresa: un punto.
6. Por premios y menciones de acuerdo a lo señalado en artículo 44: un punto.
7. Informe de mando inmediato: máximo tres puntos.

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

- a) En primer lugar, tendrá preferencia quien pertenezca al mismo grupo y familia profesional y misma localidad.
- b) En segundo lugar, quien resida en la misma localidad.
- c) En tercer lugar, las personas del mismo grupo y familia profesional y diferente localidad.

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

- Puesto a cubrir.
- Formación exigible.
- Destino geográfico.
- Nivel salarial y complementos, si los hubiere.

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Movilidad geográfica

#### Artículo 18. *Traslados.*

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

- a) Por solicitud voluntaria del personal.
- b) Por haber participado en un concurso de promoción que implica cambio de residencia.
- c) Por causas matrimoniales. la persona trabajadora cuyo cónyuge haya sufrido un traslado forzoso, tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo o en el más cercano situado en el lugar al que haya sido trasladada su pareja, siempre que ambos trabajen en Uniprex, SAU.
- d) A iniciativa de la Empresa. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, preavisando por escrito al Comité Intercentros con una antelación de al menos treinta días. La persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente, salvo acuerdo más favorable para la persona trabajadora.

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

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

#### Artículo 19. *Solicitudes de traslado voluntario.*

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

#### Artículo 20. *Permuta de puestos de trabajo.*

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

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

## Artículo 21. *Comisiones de servicios.*

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

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

## CAPÍTULO VI

### Formación

## Artículo 22. *Formación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Mecanismos de participación:

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

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

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

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

Verificar la ejecución de los Planes de Formación.

Desarrollar propuestas de Formación para todos los trabajadores.

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

Se acuerda un 1 % sobre el total de la plantilla de toda la empresa de P.I.F. (Permisos individuales de Formación).

e) Desarrollo de la formación:

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Se podrá solicitar un permiso de Formación no remunerado para la realización de curso de Formación Profesional. La duración del permiso será como máximo igual al del curso al que se ha inscrito, y deberá notificarlo con un mes de antelación como mínimo, acreditando esta circunstancia por los medios que se establezcan. En este supuesto la persona trabajadora también podrá solicitar la adaptación de su jornada en función de las necesidades del servicio. Para acceder a este permiso se deberá tener un año de antigüedad como mínimo en la Empresa.

i) Cuando el personal haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre las partes la permanencia en la empresa durante cierto tiempo.

Para que el pacto de permanencia sea válido ha de entenderse en primer lugar referido a una especialización profesional distinta por principio de la genérica del Grupo o Familia profesional de pertenencia y, en segundo lugar, que la formación percibida exceda por su naturaleza del derecho ordinario a recibir formación a cargo de la Empresa. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si la persona trabajadora abandona la Empresa antes del primer año desde la finalización de la formación impartida, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios por el importe equivalente al 100 % del coste de la formación recibida a cargo de la empresa. Si la salida se verifica transcurrido el año, la indemnización solo será del 50 % de dicho importe.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Beneficios sociales

Artículo 23. *Integración laboral de personas con capacidades diferentes.*

a) Será objeto fundamental de la política laboral de la Dirección de la Empresa, la integración de personas con capacidades diferentes, previa formación y adaptación del puesto de trabajo.

b) La persona a la que le sobrevenga una discapacidad a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social y a consecuencia de la cual no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su nivel y grupo profesional, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a sus nuevas capacidades, mientras éstas persistan.

Artículo 24. *Incapacidad temporal (IT).*

El personal que inicie un proceso de Incapacidad laboral (IT= Incapacidad Temporal) deberán de comunicar a la empresa, el mismo día que este se produzca, el inicio del proceso de baja e igualmente, deberán de comunicar a la empresa el alta médica el mismo día que ésta se produzca.

Las personas trabajadoras percibirán en situación de enfermedad o accidente, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social:

1. En el caso de enfermedad o accidente (ANL= Accidente no laboral o EC= Enfermedad común): una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por su salario funcional (base y compl. *Ad Personam* del artículo 35.7) y al 95 % de sus complementos desde el primer día.

2. En el caso de Enfermedad o accidente Laboral (AL= Accidente laboral o EP= Enfermedad profesional): el trabajador percibirá una cantidad que sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de su salario real.

Artículo 25. *Fondo Social.*

La empresa creará un Fondo Social para cada uno de los años de vigencia. Su cuantía anual es de setenta y siete mil euros (77.000 euros) que será gestionado y distribuido, de acuerdo con la reglamentación que establezca la Comisión Mixta Paritaria. El remanente del Fondo Social del año inmediatamente anterior al año en curso que no haya sido consumido se añadirá a la cantidad dotada para ese año.

## Artículo 26. *Anticipos.*

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

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

## Artículo 27. *Préstamos al personal.*

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

## Artículo 28. *Seguro de vida para el personal.*

La empresa continuará, durante la vigencia del presente convenio, sufragando los costes de la concertación de un Seguro de Vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta para toda su plantilla, con un capital de 36.060,73 euros para el beneficiario que designe la persona trabajadora. En el caso de los trabajadores técnicos de alta y accidentes *in itinere* se establece un capital de 42.070,85 euros.

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

## Artículo 29. *Jubilaciones.*

La empresa, junto con el Comité Intercentros, analizará las condiciones de jubilación anticipada para el personal interesado en ella.

## CAPÍTULO VIII

### Permisos y excedencias

## Artículo 30. *Licencias y permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho. En ambos casos la fecha de inicio de dicho permiso será el mismo día del matrimonio o inscripción de la pareja de hecho salvo que dicho día coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora en cuyo caso comenzará el primer día laborable.

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

b) Cinco días en los casos de hospitalización de parientes o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o

pareja de hecho, si requiere desplazamiento fuera de su lugar de residencia a una distancia igual o mayor a 300 kilómetros.

En el caso de fallecimiento, este permiso comenzará el mismo día del óbito, salvo que la persona trabajadora hubiese cumplido su jornada laboral.

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

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) Un día si fuera en el lugar de residencia, en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Si requiere desplazamiento fuera de su lugar de residencia a una distancia igual o mayor a 300 kilómetros el permiso será de tres días.

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

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

Quien haga uso de este permiso deberá presentar la justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

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

j) Todo el personal tendrá derecho a 6 días de permiso retribuido, a disfrutar entre Navidad y Semana Santa. Su distribución será, sin posibilidad de cambio a periodo distinto, salvo acuerdo entre las partes, de la siguiente manera:

Tres días en Navidad.

Tres días en Semana Santa.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 31. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

### 1. Reducción de la jornada por motivos familiares.

A) En los supuestos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, el personal de Uniprex tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables pudiéndose descontar el exceso disfrutado en caso de no generarse el derecho por disfrute de otras situaciones durante los primeros 9 meses del menor. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad,

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

## 2. Excedencia por cuidado familiares.

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

Quien ejerza este derecho deberá preavisar al empresario, al menos, con siete días de antelación la fecha de inicio de dicha excedencia.

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

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa

de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

### 3. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. La regulación introducida por los apartados 1 y 2, modificados por los artículos 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

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

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

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

D) Lo dispuesto en los apartados A) y B) de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que se tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos

menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

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

No se computará el tiempo que se permanezca en esta situación a efectos de antigüedad.

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

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

3. Las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que así sea justificado por los órganos provinciales o superiores, y mientras dure el ejercicio de su cargo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados para la excedencia forzosa.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones

Artículo 33. *Disposiciones generales sobre retribuciones.*

Las retribuciones del personal a que afecta este convenio estarán constituidas por el salario base, pluses y complementos que correspondan.

#### A) Retribución fija:

Año 2025: para el año 2025 se fija un incremento salarial de aplicable a todos los conceptos retributivos, incluido el plus transporte, conforme a los siguientes tramos de salario bruto anual:

Tramo salarial bruto Anual	Incremento Aplicable - Porcentaje
Hasta 25.000.	4
Entre 25.001 y 30.000.	3,50
Más de 30.000.	3

Se aplicará el 3 % del incremento a todos los conceptos (Salario Base, Pluses y Complementos, incluido el Plus Transporte) y el exceso de cada tramo que supere el 3 % se aplicará en el complemento nómina.

Este incremento será de aplicación con efectos de 1 de enero de 2025.

Se adjunta como anexo I la Tabla de salario base para 2025.

Año 2026: para el año 2026 se fija un incremento salarial del 2,8 % que será de aplicación sobre todos los conceptos retributivos, incluido el plus transporte.

Se adjunta como anexo I la Tabla de salario base para 2026.

#### B) Retribución variable:

Año 2025: se establece una retribución variable de un 1 % en caso de superar el EBITDA presupuestado en Uniprex en 500.000 euros o del 2 % si se supera en 1 millón de euros. Para ello, la empresa comunicará al Comité cuál es el presupuesto acordado para 2025 cuando se tenga constancia de ello. Esta retribución se aplicará sobre el salario base y el complemento ad personam y será abonado en un único pago. El 20 % del importe correspondiente se consolidará sobre el salario base y el complemento Ad Personam con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Año 2026: se establece una retribución variable de un 1 % en caso de superar el EBITDA presupuestado en Uniprex en 500.000 euros o del 2 % si se supera en 1 millón de euros. Para ello, la empresa comunicará al Comité cuál es el presupuesto acordado para 2026 cuando se tenga constancia de ello. Esta retribución se aplicará sobre el salario base y el complemento ad personam y será abonado en un único pago. El 20 % del importe correspondiente se consolidará sobre el salario base y el complemento Ad Personam con efectos desde el 1 de enero de 2027.

C) Compensación y Absorción:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los incrementos salariales señalados en los párrafos anteriores no podrán ser compensados y absorbidos de los complementos de coordinación de tareas, plus de responsabilidad, complemento de nómina, plus de libre disposición y plus de polivalencia.

Artículo 34. *Plus de Transporte.*

Se establece con carácter general un plus de transporte mensual a percibir durante 11 meses al año con los importes establecidos en el anexo II.

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

Artículo 35. *Complementos.*

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

1. Plus de coordinación de tareas. Quien, a solicitud de la Dirección, coordine a un equipo de personas de manera eventual (sin tener por su grupo profesional la obligación de realizar tareas de coordinación de un equipo de personas) percibirá la cantidad mínima establecida en el anexo II. Dicho plus es de puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento en que cesen las tareas por las que se satisfacía el mismo, o en el momento en que el trabajador/a haya consolidado un nivel retributivo superior, dentro del cual quede integrada dicha actividad de coordinación sin que en tales casos pueda sufrir una merma económica derivada del ascenso de nivel.

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

3. Plus de realización y grabación:

A) Contenido publicitario grabado: De las cantidades cobradas al cliente en concepto de producción y realización, la empresa abonará a quienes intervengan (locutores, técnicos, etc.) en la grabación de cuñas, microprogramas, programas publicitarios o pódcast, la cantidad que las partes pacten, que en ningún caso será superior al 75 % de la cantidad cobrada al cliente por estos conceptos. Queda excluido de este apartado el personal adscrito al estudio de producción de servicios centrales.

B) Por la publicidad en directo, tales como menciones publicitarias, microprogramas o programas publicitarios, que requieran una labor previa de producción y realización, la empresa abonará a quienes intervengan (locutores, técnicos, etc.) en dicha producción y

realización, hasta un máximo del 75 % de las cantidades cobradas al cliente por dichos conceptos.

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

Este plus será aplicable para la publicidad local y regional quedando excluida la de cadena.

4. Plus de idiomas. Aquellas personas que conozcan un idioma extranjero con el nivel suficiente como para poder utilizarlo con fluidez en su trabajo percibirán la cantidad establecida en el anexo II, siempre que dicho idioma sea un elemento indispensable en su labor y que sea realmente utilizado.

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

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

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

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

7. Complemento *Ad Personam*. Es un complemento personal derivado del extinto «complemento personal de antigüedad».

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

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

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

Los pluses que por este concepto o absorbidos por éste, no cubrirán más de 4 horas mensuales de prolongación de jornada, abonándose el resto, en su caso como horas extraordinarias.

La cuantía mínima de este plus será la establecida en el anexo II.

10. Plus de Polivalencia. Atendiendo a las necesidades de algunas emisoras en las que por sus circunstancias organizativas se producen supuestos de polivalencia y, no

obstante lo dispuesto en el artículo 9 para movilidad funcional, la plantilla podrá percibir un plus de polivalencia si realiza de manera habitual las tareas propias de una familia funcional distinta a la que esté adscrita con carácter principal.

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

El importe mínimo de este será el establecido en el anexo II.

11. Plus de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero). Quienes realicen su jornada íntegramente entre las 21:00 h. del 24 de diciembre y las 24:00 h. de 25 de diciembre, o entre las 21:00 h. del 31 de diciembre y las 24:00 h. del día 1 de enero percibirán la cantidad establecida en el anexo II. Las personas trabajadoras que tengan jornada entre los citados horarios percibirán la parte proporcional de dicho plus según el tiempo trabajado.

12. Plus de sábado y/o domingo. Dadas las especiales características de la prestación del trabajo en los servicios centrales de la cadena en San Sebastián de los Reyes (Madrid) y por la prestación de servicios para la programación de cadena nacional, se establece un plus por cada sábado y/o domingo trabajado dentro de la jornada ordinaria semanal establecida de acuerdo con los turnos de trabajo fijados semanalmente. El importe de dicho plus es la cantidad establecida en el anexo II.

Este plus no será de aplicación en los siguientes casos:

- Personal que preste servicios de forma extraordinaria fuera de su jornada habitual en sábado y/o domingo.
- Personal que fuere contratado específicamente para este horario o programación.
- Personal que estuviera percibiendo complemento de nómina.
- Personal que perciba plus de responsabilidad si éste es mayor a 1,5 veces al importe mínimo anual.
- Personal que tenga reconocido cualquier plus que compense específicamente el trabajo en fin de semana.
- Personal que tenga establecida una compensación con descanso por trabajos en fin de semana, que como mínimo será de un día de libranza adherido al descanso semanal.

Este plus entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a la firma del presente convenio.

#### Artículo 36. *Dietas y kilometraje.*

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

a) Año 2025:

Nacional: 57 euros.

Internacional: 105 euros.

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

Si el desplazamiento sólo ocupara media jornada, la dieta de manutención será de 28,5 euros para nacional y 63 euros para internacional.

Si se utiliza el vehículo propio para el desarrollo de los cometidos laborales fuera del centro de trabajo, la persona trabajadora deberá someterse a las formalidades de régimen interno de la Empresa a tal efecto, de modo que quede constancia expresa del consentimiento para el uso del mismo. El kilometraje será abonado a razón de 0,23 euros/Km.

b) Año 2026:

Nacional: 60 euros.

Internacional: 120 euros.

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

Si el desplazamiento sólo ocupara media jornada, la dieta de manutención será de 30 euros para nacional y 63 euros para internacional.

Si se utiliza el vehículo propio para el desarrollo de los cometidos laborales fuera del centro de trabajo, la persona trabajadora deberá someterse a las formalidades de régimen interno de la Empresa a tal efecto, de modo que quede constancia expresa del consentimiento para el uso del mismo. El kilometraje será abonado a razón de 0,26 euros/Km.

Artículo 37. *Gratificaciones Extraordinarias.*

El número de pagas extraordinarias es de cuatro, siendo:

- Dos pagas enteras: julio y diciembre.
- Dos medias pagas: abril y octubre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Jornada y vacaciones

Artículo 38. *Jornada de trabajo.*

Año 2025:

#### 1. *Criterios generales*

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

## A) Jornada de invierno.

1. Con carácter general, en la jornada partida de lunes a jueves y en la continua de los viernes, se establecen horarios flexibles en cada centro de trabajo, siendo el margen horario de referencia para el cumplimiento de la jornada:

De 08.00 horas a 18.00 horas.

Los horarios de trabajo podrán ser pactados en cada centro de trabajo en función de las necesidades de cada uno de ellos. En la jornada partida, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, el intervalo entre las dos partes de la jornada, podrá ser reducido desde el máximo de dos (2) horas a un mínimo de una (1) hora.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, durante la jornada de invierno se podrá facilitar la realización de jornada continua en aquellas emisoras, programas o departamentos que lo permitan sin que se vea mermada la organización del servicio.

## 2. Jornada continua de los viernes

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

Viernes de 8:30 horas a 13.30 horas.

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

## B) Jornada de verano.

Se fija un horario de verano, de 35 horas semanales, para todas aquellas personas que se puedan acoger al mismo sin alterar sustancialmente el desempeño de su trabajo, tal y como sucede, en principio, con el personal de administración, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin detrimento de cualquier otro departamento que pudiera acogerse a juicio de la empresa. Este horario de verano se fija desde el 1 de junio al 15 de septiembre. Con carácter general, el horario de referencia será de 08.00 horas a 15.00 horas, de lunes a viernes, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales, la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio.

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

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

En ningún caso la jornada de 35 horas semanales podrá realizarse en jornada partida.

## C) Jornada de Navidad.

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

de referencia que será de 08.00 horas a 15.00 horas, de lunes a viernes, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales, la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio.

La duración de dicha jornada será de tres semanas estableciéndose dentro del calendario anual siendo voluntad de las partes adecuarlo al Calendario Escolar en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

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

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

Año 2026:

## 1. Criterios generales

La jornada laboral ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio será, como máximo, de 35 horas semanales.

### A) Jornada de Invierno.

1. Con carácter general, en la jornada partida de lunes a jueves y en la continua de los viernes, se establecen horarios flexibles en cada centro de trabajo, siendo el margen horario de referencia para el cumplimiento de la jornada:

De 08.00 horas a 18.00 horas.

Los horarios de trabajo podrán ser pactados en cada centro de trabajo en función de las necesidades de cada uno de ellos. En la jornada partida, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, el intervalo entre las dos partes de la jornada, podrá ser reducido desde el máximo de dos (2) horas a un mínimo de una (1) hora.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, durante la jornada de invierno se podrá facilitar la realización de jornada continua en aquellas emisoras, programas o departamentos que lo permitan sin que se vea mermada la organización del servicio.

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

Viernes de 8:30 horas a 13.30 horas.

La Empresa establecerá un sistema de turnos rotativos en cada departamento y emisora con el personal mínimo imprescindible que aseguren el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. Dichos turnos no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa a la persona trabajadora.

### B) Jornada de verano.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, se aplicará una jornada intensiva de 35 horas semanales, de lunes a viernes, para aquellas personas cuya actividad lo permita sin afectar sustancialmente al desarrollo de sus funciones. En principio, esta medida será aplicable al personal de administración, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin perjuicio de su extensión a otros departamentos a criterio de la empresa.

El horario de referencia será:

De 08:00 a 15:00 horas.

En caso de necesidades puntuales del servicio, la empresa podrá requerir la reincorporación temporal al horario habitual hasta que finalice la situación excepcional.

La Empresa establecerá un sistema de turnos rotativos en cada departamento y emisora con el personal mínimo imprescindible que aseguren el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. Dichos turnos no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa a la persona trabajadora.

C) Jornada de Navidad.

Durante el periodo navideño, se aplicará una jornada intensiva de 35 horas semanales, de lunes a viernes, para aquellas personas cuya actividad lo permita sin afectar sustancialmente al desarrollo de sus funciones. Esta medida será aplicable, en principio, al personal de administración, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin perjuicio de su extensión a otros departamentos a criterio de la empresa.

El horario de referencia será:

De 08:00 a 15:00 horas.

La duración de esta jornada será de tres semanas, a determinar en el calendario laboral anual, procurando su adecuación al calendario escolar para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Empresa establecerá un sistema de turnos rotativos en cada departamento y emisora con el personal mínimo imprescindible que aseguren el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. Dichos turnos no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa a la persona trabajadora.

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

E) Descanso semanal. La plantilla disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que coincidirán siempre que sea posible con los días sábado y domingo.

F) Todo el personal, que en su jornada ordinaria libre por descanso semanal algún festivo de los 14 fijados por el calendario laboral, tendrá derecho a un día de descanso más sobre su descanso semanal. Estos días se disfrutarán en la fecha que el trabajador solicite, previa conformidad de la empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, dentro de los tres meses siguientes al hecho causante y antes de finalizar el año natural.

G) Compensación libranzas/festivos trabajados. Quién se incorpore un día de su libranza o alguno de los festivos del calendario laboral, será compensado de la siguiente forma:

a) Descanso compensatorio.

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

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

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

b) Compensación económica.

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

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

– Al alcanzar la jornada completa trabajada se le computará como un día festivo trabajado y se compensará con el importe de 202 euros brutos para los niveles 3, 4, 5 y 6 y de 225 euros brutos para los niveles 7, 8 y 9 o la cuantía proporcional en caso de jornada reducida o a tiempo parcial.

Durante los tres meses siguientes al día que se haya generado la compensación, será la empresa la que opte por compensar económicamente o en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con al menos 15 días de antelación y tendrá que adherirse a los días de libranza semanal, salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Transcurrido este plazo de tres meses y durante los siguientes tres meses, será la persona trabajadora quien opte por solicitar que se le compense económicamente o en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con al menos 15 días de antelación y tendrá que adherirse a los días de libranza semanal salvo acuerdo entre las dos partes.

En caso de coincidencia de más de dos solicitudes, para una misma fecha o período que imposibiliten la cobertura de la programación habitual, será potestad de la empresa establecer el orden de prelación.

Los descansos compensatorios acumulados deberán disfrutarse en el año natural en el que se hayan generado.

## 2. Jornada, turnos y horario del personal sujeto a programación

La turnicidad y rotación son inherentes al personal adscrito a las familias de Contenidos y Técnica vinculados a la programación.

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

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

Dichos descansos semanales podrán acumularse para su disfrute en periodos de hasta 14 días.

### Artículo 39. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán o se compensarán de la forma siguiente:

– Compensación económica:

	Niveles 7,8 y 9	Niveles 3, 4, 5 y 6
Hora extraordinaria normal.	24 euros brutos.	22 euros brutos.
Hora extraordinaria nocturna	28 euros brutos.	26 euros brutos.
Hora extraordinaria festiva	31 euros brutos.	28 euros brutos.

– Compensación con descanso:

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

- 1 Hora extra normal: 1 hora y media.
- 1 Hora extra nocturna: 2 horas.
- 1 Hora extra festiva: 2 horas.

Durante los tres meses siguientes al día que se haya generado la compensación, será la empresa la que optará por compensar económicamente o en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con al menos 15 días de antelación y tendrá que adherirse a los días de libranza semanal, salvo acuerdo entre las partes afectadas.

Transcurrido este plazo de tres meses y durante los siguientes tres meses, será la persona trabajadora quien opte por solicitar que se le compensen económicamente o en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con al menos 15 días de antelación y tendrá que adherirse a los días de libranza semanal salvo acuerdo entre las dos partes.

En caso de coincidencia de más de dos solicitudes, para una misma fecha o período que imposibiliten la cobertura de la programación habitual, será potestad de la empresa establecer el orden de prelación.

Los descansos compensatorios acumulados deberán disfrutarse en el año natural en el que se hayan generado.

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

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

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

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

#### Artículo 40. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

En caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones en los períodos solicitados a varias personas por necesidades de servicio establecidas por la Dirección, se establece el siguiente orden de prelación en personas trabajadoras con:

- 1.º Mayor antigüedad.
- 2.º Hijos en edad escolar.
- 3.º Convivencia de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

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

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

4. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO XI

### Deberes, premios y sanciones

Artículo 41. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal viene obligado a:

- a) Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en él durante el horario fijado.
- b) No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) Guardar secreto profesional.
- f) Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- g) Dar conocimiento del cambio de domicilio.
- h) Cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.

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

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

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

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

n) En la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, la plantilla estará obligada a someterse al reconocimiento del servicio médico que la Empresa indique; la negativa a practicar este reconocimiento será considerado como falta muy grave.

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

#### Artículo 42. *Incompatibilidades.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 44. *Premios.*

1. Las personas trabajadoras que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiadas, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Mediante menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesiones de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento de período de vacaciones.
- f) Intercambio profesional con entidades análogas.

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

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

3. Premio por matrimonio o nacimiento. Se establece un premio de nupcialidad y por constitución de pareja de hecho por importe de 213 euros.

Asimismo, se establece un premio por cada nacimiento o adopción de 213 euros.

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

#### Artículo 45. *Faltas.*

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

##### A) Serán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### B) Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de

detención a la persona trabajadora si ésta posteriormente es absuelta de los cargos que se le hubieran imputado.

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Simular la presencia de otra persona empleada, fichando o firmando por ella la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.

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

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

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

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

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

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

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La embriaguez habitual durante el servicio si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

18. El acoso sexual, las agresiones verbales, físicas por parte de la plantilla, cualquiera que sea su puesto o cargo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual o los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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

Artículo 46. *Faltas no enumeradas en los artículos precedentes.*

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

Artículo 47. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Traslado del servicio a distinta localidad.
3. Despido con pérdida de todos los derechos de la Empresa.

**Artículo 48. Procedimiento sancionador.**

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

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

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

3) Una vez superados los plazos antes citados, la Dirección de la Empresa valorará tanto los hechos ocurridos como las alegaciones presentadas de cara a la calificación definitiva de la falta, si esta procede, y a la imposición de la correspondiente sanción de acuerdo con lo establecido en el presente convenio. Dicha resolución se enviará por escrito a la persona trabajadora, enviando copia del mismo a la Representación Legal y a la Sección Sindical correspondiente en su caso.

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

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO XII****Salud laboral****Artículo 49. Prevención de Riesgos Laborales.**

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

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

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

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

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

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

El trabajo en terminales de ordenador, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual quienes presten su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo laboral. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas.

### CAPÍTULO XIII

#### Derechos sindicales

Artículo 50. *De los Representantes de las personas trabajadoras.*

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

Artículo 51. *De las Organizaciones Sindicales.*

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

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

Artículo 52. *Delegados Sindicales.*

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

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

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

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

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

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

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

2.4 Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a las personas afiliadas al Sindicato en particular.

#### Artículo 53. *Garantías Sindicales.*

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

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

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

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

3. La Empresa sufragará los gastos de los Representantes de las personas trabajadoras originados como consecuencia de la asistencia a los plenos del Comité Intercentros o a cualquiera de las Comisiones y Grupos de Trabajo desarrollados en el presente convenio, o que de común acuerdo se pudieran desarrollar por parte de la Comisión Mixta Paritaria.

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

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

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

#### Artículo 54. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros constituye el órgano representativo unitario de la plantilla de la Empresa, estando compuesto por trece (13) miembros designados entre los integrantes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal.

La duración del mandato de sus miembros será de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de su elección. En su constitución se respetará la proporcionalidad sindical conforme a los resultados electorales globales vigentes en el momento de su formación.

Durante la vigencia del mandato, las vacantes que se produzcan por cualquier causa serán cubiertas por representantes del mismo sindicato al que pertenecía la persona sustituida, con el fin de mantener la representatividad sindical existente en el momento de su constitución.

El presente artículo será de aplicación al Comité Intercentros elegido y en funcionamiento con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo.

El Comité Intercentros ostentará todas las competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales atribuyen a los Comités de Empresa, referidas al conjunto de la Empresa, incluyendo expresamente la negociación de los planes de igualdad.

Asimismo, asumirá todas aquellas competencias que el presente convenio colectivo le atribuya de forma expresa o que, con carácter general, se reconozcan a la representación legal de las personas trabajadoras.

El funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por su propio reglamento, aprobado por su Pleno.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de cuarenta (40) horas mensuales, acumulables entre uno o varios representantes, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y con el acuerdo expreso del propio Comité.

En todos los centros de trabajo existirán tablones de anuncios destinados al uso de la representación social, con el fin de facilitar la difusión de información por parte del Comité Intercentros.

#### Artículo 55. *Comisión Mixta Paritaria.*

La Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo estará compuesta por cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro miembros nombrados por el Comité Intercentros elegidos de entre los miembros de los sindicatos que hayan firmado con conformidad el convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Será el órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo.
- b) Tendrá además todas las funciones que le asigna el presente convenio colectivo.
- c) Todas aquellas otras que la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros acuerden.

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Otras disposiciones

#### Artículo 56. *Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su Reglamento de Desarrollo.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 ET, las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria en materia de no aplicación de las condiciones laborales reguladas en este convenio colectivo se pondrán en conocimiento del SIMA al objeto de iniciar el preceptivo procedimiento de mediación previsto en el ASAC-VI.

## Artículo 57. *Trabajo a distancia.*

Las partes negociadoras del presente convenio reconocen el trabajo a distancia como modalidad de contrato de trabajo que ha cobrado protagonismo en los últimos años, consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, durante toda o una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías necesarias, y por este motivo, las partes negociadoras acordarán los términos en los que se aplicará esta modalidad en la empresa, así como los modelos de anexo al contrato laboral.

## Artículo 58. *Transformación digital.*

Los firmantes del presente convenio constatan que las nuevas realidades digitales han supuesto un cambio sobre la situación anterior que es conveniente abordar.

Estas nuevas realidades resultan imparables y exigen necesariamente una adaptación a las mismas en todos los estamentos y personas de la empresa.

Uniprex impartirá la formación necesaria para la adaptación de la plantilla a las nuevas realidades que se plantean. Esta formación tendrá un reconocimiento oficial por parte de la compañía. Los cursos de formación serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la Empresa.

Las tareas relacionadas con los entornos digitales tendrán carácter fundamentalmente complementario a las labores que los trabajadores vienen desarrollando, incorporándose a los soportes digitales con las adaptaciones necesarias para su difusión.

La redacción de contenidos en exclusiva para soportes digitales, trabajos de diseño gráfico, toma y edición de fotografía y grabación y realización de vídeo tendrán carácter voluntario.

En cualquier caso, el personal adscrito al área digital queda excluido del presente artículo.

## Artículo 59. *Desconexión digital.*

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Uniprex se compromete a impulsar las medidas incluidas en el anexo IV del convenio para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

## Artículo 60. *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

El objetivo del presente acuerdo es dar cumplimiento a la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acuerdo se sujeta a los contenidos regulados en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y se adjunta como anexo V.

## ANEXO I

Nivel	Grupo profesional denominación	Salario base 2025		Salario base 2026	
		Anual	Mensual	Anual	Mensual
3	III - Auxiliar Administración.	17.854,32	1.190,29	18.354,24	1.223,62
3	III - Auxiliar Servicios.	17.854,32	1.190,29	18.354,24	1.223,62
3	III - Auxiliar Técnico.	17.854,32	1.190,29	18.354,24	1.223,62
3	III - Auxiliar de Redacción y Contenidos.	17.854,32	1.190,29	18.354,24	1.223,62
3	III - Auxiliar Informático.	17.854,32	1.190,29	18.354,24	1.223,62
4	II - Técnico Servicios.	19.222,23	1.281,47	19.760,45	1.317,36
4	II - Técnico Administración.	19.222,23	1.281,47	19.760,45	1.317,36
4	II - Técnico de Redacción y Contenidos.	19.222,23	1.281,47	19.760,45	1.317,36
5	II - Técnico Administrativo.	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
5	II - Técnico Servicios.	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
5	II - Técnico especialista «Baja».	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
5	II - Técnico especialista «Alta».	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
5	II - Técnico de Redacción y Contenidos.	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
5	II - Técnico Informático.	20.263,49	1.350,90	20.830,87	1.388,72
6	II - Técnico Administrativo.	21.294,52	1.419,64	21.890,77	1.459,39
6	II - Técnico especialista «Baja».	21.294,52	1.419,64	21.890,77	1.459,39
6	II - Técnico Informático.	21.294,52	1.419,64	21.890,77	1.459,39
6	II - Técnico de Redacción y Contenidos.	21.294,52	1.419,64	21.890,77	1.459,39
6	II - Técnico especialista «Alta».	21.294,52	1.419,64	21.890,77	1.459,39
7	I - Coordinador Administrativo.	23.040,14	1.536,01	23.685,27	1.579,02
7	I - Coordinador Técnico.	23.040,14	1.536,01	23.685,27	1.579,02
7	I - Coordinador de Redacción y Contenidos.	23.040,14	1.536,01	23.685,27	1.579,02
8	I - Coordinador de Redacción y Contenidos.	25.010,35	1.667,35	25.710,64	1.714,04
8	I - Coordinador Administrativo.	25.010,35	1.667,35	25.710,64	1.714,04
8	I - Coordinador Técnico.	25.010,35	1.667,35	25.710,64	1.714,04
9	I - Coordinador Técnico.	27.817,62	1.854,52	28.596,52	1.906,44
9	I - Coordinador Administrativo.	27.817,62	1.854,52	28.596,52	1.906,44
9	I - Coordinador de Redacción y Contenidos.	27.817,62	1.854,52	28.596,52	1.906,44

## ANEXO II

Artículo convenio	Pluses y complementos	2025		2026	
		Anual	Mensual	Anual	Mensual
34	Plus de transporte (11 mensualidades).	735,24	66,84	755,83	68,71
35.1	Plus de coordinación de tareas.	2.132,51	177,71	2.192,22	182,68
35.2	Plus de responsabilidad.	2.762,57	230,22	2.839,93	236,66
35.4	Plus de idiomas.	1.427,27	118,93	1.467,23	122,26
35.6	Plus de nocturnidad.	2.881,15	240,09	2.961,82	246,82
35.9	Plus de libre disposición.	2.744,30	228,69	2.821,14	235,09
35.10	Plus de polivalencia.	1.986,25	165,52	2.041,87	170,16

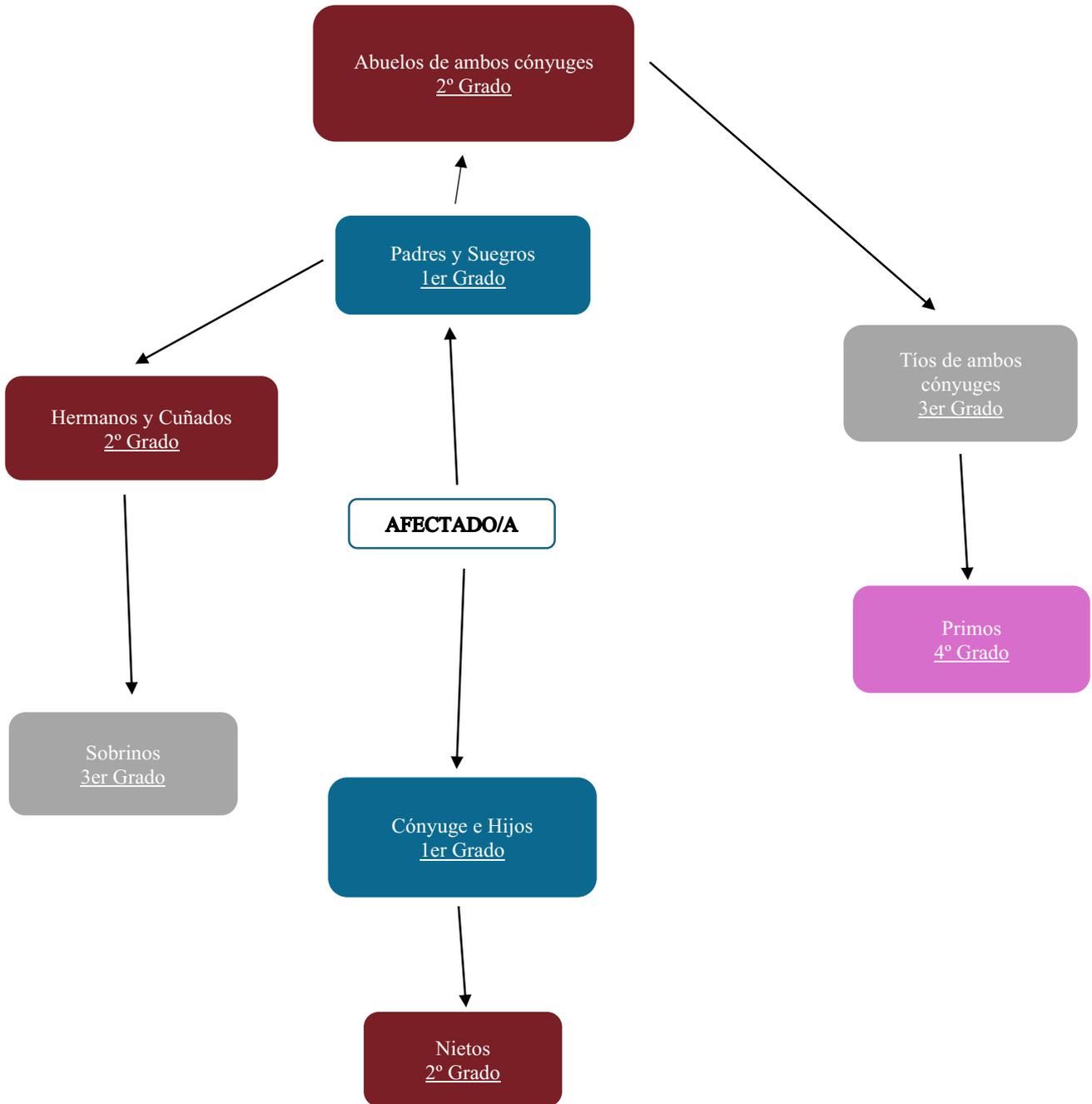
Artículo convenio	Pluses y complementos	Precio día jornada completa	Precio día jornada completa
35.12	Plus sábados y/o domingos (sólo programación de cadena nacional en jornada ordinaria de trabajo).	25,75	26,47

Artículo convenio	Pluses y complementos	Precio día jornada completa	Precio día jornada completa
35.11	Plus de Navidad y Año Nuevo.	117,64	120,94

### ANEXO III

#### Árbol genealógico

Grados de consanguinidad y afinidad



## ANEXO IV

### Política de desconexión digital

#### I. Antecedentes

Con la revolución digital y los procesos de automatización y globalización, se produce el fenómeno de la conectividad permanente, que puede afectar a todos los ámbitos personales.

La digitalización tiene una presencia indiscutible en el entorno laboral, de ahí que el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «Estatuto de los Trabajadores»), haya incluido el artículo 20 bis reconociendo, de forma amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal, Uniprex se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar.

Las presentes disposiciones tienen por objeto el establecimiento de medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas empleadas, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo.

#### II. Medidas

Primera. *Derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.*

Las personas trabajadoras de Uniprex tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias establecidas en la medida quinta.

Segunda.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada ordinaria estipulada en el contrato de trabajo.

Los responsables que gestionen equipos, deben observar especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos –ponderando razonable y responsablemente las circunstancias concurrentes a la actividad y al negocio– se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas empleadas fuera de horario de trabajo, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo en tiempo de descanso. Por ello, las personas empleadas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misma hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de tener que enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el emisor asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

## Tercera.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderá hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de la persona trabajadora, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

## Cuarta.

Uniprex garantizará a las personas empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus descansos, vacaciones, permisos, incapacidades o excedencias, con los mismos términos, incluido el personal fuera de convenios.

Las personas empleadas tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de las personas designadas para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos.

## Quinta.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias excepcionales o causas de fuerza mayor o que supongan un grave o evidente/inminente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará por el método de comunicación habitual para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras con posiciones de alta responsabilidad o cargos de confianza que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento asociado a dicha alta responsabilidad.

## Sexta.

Uniprex garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas empleadas que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

## Séptima.

Uniprex implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará al personal sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Será menester de los responsables de equipo y/o superiores jerárquicos de las personas empleadas, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava.

Uniprex, no podrá sancionar disciplinariamente a las personas empleadas con ocasión del ejercicio de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en la presente política.

Novena.

Uniprex, reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta hasta el siguiente día laborable posterior de la persona trabajadora. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en aquélla.

Décima.

El ámbito de aplicación de esta política es el de las personas trabajadoras de Uniprex, con la excepción prevista en la medida quinta para las personas trabajadoras que perciban complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

## ANEXO V

### Plan de Medidas para la protección del colectivo LGTBI

#### *Declaración de principios*

La igualdad de oportunidades y la diversidad son dos de los principios básicos de la cultura empresarial de Uniprex y forman parte asimismo de sus políticas corporativas, como en la política de Recursos Humanos, en la que se recoge su compromiso por ofrecer a las personas trabajadoras remuneraciones competitivas, motivadoras y equitativas, por el desarrollo profesional y la fidelización del talento, por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en los procesos de selección y promoción y por un entorno laboral flexible.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de LGTBI fobia y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Y por ello considera necesario adoptar medidas preventivas y sancionadoras de conductas no toleradas, garantizando que el trabajo se desarrolle en un entorno laboral en el que se respeten la dignidad de la persona y los derechos y valores constitucionalmente reconocidos.

Este manifiesto se encuadra dentro del marco legal que ofrece la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en el artículo 15, de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, por el que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

### *Objetivos del plan de igualdad y diversidad LGTBI+*

La Comisión de negociación del Plan ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género establece como objetivos generales del Plan de Igualdad LGTBI+ de Uniprex los siguientes:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la Empresa.

Integrar en el Plan el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, junto con las medidas implementadas encaminadas a la inclusión de colectivos LGTBI+, y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la Empresa.

### *Vigencia y entrada en vigor*

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de firma del mismo, y su vigencia se sujetará a la del convenio colectivo del que forma parte.

### *Ámbito de aplicación*

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en Uniprex, independientemente del vínculo jurídico que los una a éste y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### *Definiciones de conductas no toleradas*

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, se entiende por:

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### *Medidas de prevención*

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.

Procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento, mediante un plan de acogida y seguimiento del trabajador/a.

Facilitará información a toda la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en las comunicaciones internas (uso del lenguaje e imágenes) como en las actitudes, y que inciten a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que en cada caso procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

### *Contenido de las medidas*

#### 1. Acceso al empleo.

1.1 La admisión e ingreso de las personas trabajadoras y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. No obstante, estas tendrán el deber de asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

1.2 En los procesos de selección, la empresa priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

1.3 La empresa formará a los equipos directivos, departamento de Recursos Humanos y responsables de la selección y contratación en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTB+.

1.4 Se garantizará la participación de la representación de las personas trabajadoras, en caso de que la hubiera, en los procesos de selección y contratación de personal, al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.

1.5 En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.

#### 2. Clasificación y promoción profesional.

2.1 La clasificación, la promoción profesional y el régimen de ascensos se realizará de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para el colectivo de personas LGTBI, se basará en elementos objetivos tales como la cualificación profesional y capacidad y garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2.2 En caso de que existiera comisión de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, esta participará en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

#### 3. Formación, sensibilización y lenguaje.

3.1 La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

3.2 Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad en el conjunto de la empresa, incluidos los mandos intermedios y la dirección, que contemple como mínimo:

a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en este convenio colectivo.

b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real

y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

c) Las empresas deberán difundir en los centros de trabajo información sobre la existencia del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que dispongan del mismo.

d) Las empresas deberán informar y publicitar, en sitio visible en los centros de trabajo, la existencia de un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3.3 Promover la formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro. A tal fin, garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente a través del protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. Permisos y beneficios sociales.

5.1 La empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

5.2 Asimismo, atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges, parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar.

5.3 La empresa concederá los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.

6. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

6.1 Procedimiento de actuación.

La Dirección de Uniprex garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de conductas o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

6.2 Principios rectores del Procedimiento.

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

### 6.3 Protocolo de Actuación.

El objetivo de este procedimiento de actuación es solucionar los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual que puedan surgir en Uniprex y facilitar a las víctimas todo el apoyo que necesiten, así como aportarles soluciones ágiles y satisfactorias.

A estos efectos se crea un Grupo de estudio al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género compuesto por tres personas que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad.

Uno será el responsable de Recursos Humanos y las otras dos personas se designarán por los representantes de las personas trabajadoras si bien, la responsabilidad de la instrucción y las conclusiones finales se hará por parte del responsable de Recursos Humanos.

Si algún miembro del Grupo incurriera en el supuesto de incompatibilidad en un caso concreto, el Grupo designará a un suplente que cumpla con las debidas condiciones. La adopción de acuerdos requerirá el voto favorable de al menos dos miembros del Grupo.

Las denuncias por acoso se formularán ante Recursos Humanos, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La reclamación o denuncia podrá cursarse de forma verbal o por escrito.

Asimismo, podrán formularse tanto de forma confidencial como anónima utilizando el Canal de Consultas y Denuncias, a través del correo [canal-consultasydenuncias@atresmedia.com](mailto:canal-consultasydenuncias@atresmedia.com) o de la web [www.atresmediacorporacion.com](http://www.atresmediacorporacion.com). Las consultas y denuncias recibidas a través del canal serán gestionadas conforme al Procedimiento del canal publicado en la web corporativa y serán trasladadas a la Dirección de Recursos Humanos para su tramitación según lo establecido en el presente protocolo.

La duda o consulta dará lugar a que el Interlocutor del Grupo de estudio, en un plazo máximo de siete días hábiles desde que se recibe la consulta, se ponga en contacto con la persona para resolverla y establecer en su caso, el procedimiento a seguir, llevándolo hasta el escalón del Protocolo que resulte necesario o hasta cuando el sujeto pasivo desee.

Por otro lado, la reclamación o denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Grupo, en un plazo de 3 días hábiles desde que se recibe la denuncia, encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso para lo que se articularán las medidas oportunas. El Interlocutor prestará asistencia, asesoramiento, y ayuda al trabajador/a presuntamente acosado/a en todo el proceso y recabará toda la información que necesite para el esclarecimiento de los hechos. El Interlocutor podrá realizar en su caso, las entrevistas necesarias con la persona denunciada. Tras obtener los resultados elevará un informe al Grupo de Decisión y se optará por el procedimiento más adecuado:

#### *Procedimiento informal*

Este procedimiento busca a través del Grupo de estudio de acoso, remediar la situación de manera extraoficial, mediante la mediación y la conciliación. Se mantendrá una reunión con la persona acosada y una reunión con la persona denunciada para manifestarle las consecuencias de sus comportamientos y para interrumpir inmediatamente la situación de posible acoso para alcanzar una solución aceptada por ambas partes, en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la apertura del expediente. Podrá acordarse la figura de un mediador para resolver el problema.

#### *Procedimiento formal*

Cuando el procedimiento anterior no dé resultados o sea inapropiado para el caso en cuestión, se podrá acordar, en un plazo de dos días hábiles desde que se reúne el Grupo de estudio al acoso, y si las circunstancias así lo aconsejan, una investigación de los

hechos por parte del Grupo con los medios que considere necesarios para esclarecer los hechos denunciados: informes, testigos, entrevistas etc.

Se mantendrá siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones y se podrá solicitar, si así se considera necesaria, la colaboración del departamento de Prevención y Salud Laboral.

El Grupo resolverá en un plazo máximo de 30 días hábiles desde el día de la apertura del expediente:

Si se constata la existencia de acoso, el Grupo de estudio del acoso trasladará el expediente a la Dirección de la empresa para que se adopten las medidas disciplinarias que correspondan. Durante este tiempo, y si el Grupo entiende que los hechos analizados revisten especial gravedad, podrá proponer las medidas cautelares que estime pertinentes hasta la resolución del caso: ofrecer apoyo psicológico al acosado, pactar la modificación de las condiciones de trabajo que se estimen beneficiosas para la recuperación de la víctima, adoptar las medidas de vigilancia en protección al trabajador acosado etc.

Si se constata que no existe acoso, pero sí un conflicto personal generado por el trabajo, la Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas oportunas para solucionarlo.

Si se constata que la denuncia es falsa, será constitutiva así mismo de actuación disciplinaria hacia el denunciante.

#### 6.4 Disposiciones varias.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo.

Para preservar la intimidad y la confidencialidad de las partes se les asignará a las mismas un código numérico al comienzo del Procedimiento.

En todas las comunicaciones que se vayan a realizar a lo largo del proceso, se omitirá el nombre de las personas implicadas.

El archivo de todas las actuaciones practicadas quedarán custodiadas en el despacho de la Dirección de Recursos Humanos.