

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Multicanal Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100081012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Multicanal Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de septiembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de diciembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I Convenio Colectivo del centro de trabajo de Madrid de la empresa Multicanal Iberia, S.L.U.

Capítulo I:

*Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio colectivo***Artículo 1. Partes concertantes, ámbito personal, funcional, territorial y temporal**

1. Partes concertantes

El presente convenio colectivo se concierta entre el Comité de Empresa del centro de trabajo de la Empresa Multicanal Iberia, S.L.U. (en adelante "Empresa" o "Multicanal"), sito en la Comunidad de Madrid, y la Dirección de la Empresa.

2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en el centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid de Multicanal, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, de los integrantes del Comité de Dirección de la Empresa.

3. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid de la Empresa, cuya actividad consiste en la producción, importación, exportación, comercialización, distribución, venta, licencia, mejora y mantenimiento de programas de televisión, imagen y sonido destinados al público en general o a un sector del mismo, con fines políticos, culturales, educativos, religiosos, artísticos, informativos, comerciales, de mero recreo o publicitarios.

4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita a la Comunidad de Madrid (bien al actual centro de trabajo sito en Pozuelo de Alarcón, bien a cualquier otro que, dentro de la Comunidad de Madrid, pudiera crearse en el futuro).

5. Ámbito temporal

El Presente convenio colectivo estará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo en lo referente a las retribuciones de carácter salarial que tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2011, una vez que se haya producido la antedicha publicación, a los tickets comida, que se abonarán con efectos del 1 de julio de 2011 y a los horarios y calendario establecido, cuya aplicación tendrá efectos de 1 de agosto de 2011.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, denuncia que se hará por escrito dirigido a la Autoridad Laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de seis meses, salvo pacto en contrario. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán al árbitro que designe la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, salvo que quepa otra designación de conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (existencia de acuerdo interprofesional que determine un mecanismo para la designación de árbitros a los efectos indicados).

Artículo 2. Criterio de interpretación y derecho supletorio

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión judicial se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio colectivo, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto el artículo afectado quedando vigente el resto de su articulado salvo mutuo acuerdo. En ese caso de producirse esa situación las partes se comprometen a negociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de nulidad.

No obstante lo anterior, si el artículo que resulta afectado pertenece a los capítulos III, IV y VI del presente convenio colectivo, quedaría sin efecto la totalidad del convenio, comprometiéndose las partes a iniciar de inmediato una negociación con el fin de intentar alcanzar un acuerdo respecto de un nuevo convenio colectivo.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este convenio colectivo, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho cuya existencia haya sido comunicada a la Empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales antes de hacerse uso del beneficio de que se trate.

Artículo 3. Compensación y absorción

El presente convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, consideradas globalmente, supongan condiciones más favorables para los trabajadores y sin que, en todo caso, el nuevo convenio colectivo pueda producir una merma del salario fijo bruto anual correspondiente al año 2010 y comunicado en fecha 25 de enero de 2010.

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente Convenio, serán objeto de compensación y absorción en los términos regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya.

Artículo 4. Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

5.º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio

6.º Revisión de la clasificación profesional

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de Multicanal: Dos representantes.
- Por parte social: Dos representantes del Comité de Empresa.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada trimestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero, abril, julio y octubre, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Capítulo II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 5. Organización, dirección y control de la actividad laboral

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quién ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe llevar a cabo la misma con la máxima diligencia y colaboración, así como debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la Dirección de la Empresa o persona en la que ésta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, siempre respetando la debida dignidad personal y profesional del trabajador.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

Artículo 6. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales de aplicación al respecto.

En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Artículo 7.- Ingresos y vacantes

Cuando la dirección determine la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, la provisión de los mismos tendrá en consideración la promoción profesional y personal de los trabajadores en alta en el momento de producirse la vacante o nuevo puesto.

Corresponde a la dirección, a través del departamento de RRHH, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que no vayan a cubrirse a través de promoción interna. La empresa se compromete a convocar las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzca algún puesto vacante o de nueva creación la empresa comunicará al comité de empresa, y publicará debidamente su existencia, con los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación se abre un plazo de siete días hábiles para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que quieran optar al puesto licitado.

La Empresa se compromete, en caso de discrepancia y a instancia de alguno de los candidatos, a escuchar la opinión del Comité de Empresa, sin que ésta sea vinculante.

Vencido el plazo sin que opte ningún trabajador al puesto nuevo o vacante, la Dirección podrá proceder a su cobertura por libre designación.

En caso de existencia de candidatos de entre los trabajadores de la empresa, la Empresa procederá a analizar las distintas candidaturas.

Se podrá, por necesidades coyunturales o estructurales, posponer la incorporación en una plaza convocada.

Cuando se convocaran plazas idénticas en un período de tiempo no superior a los dos meses no será necesario volver a publicar dichas plazas, teniéndose en cuenta para la selección las candidaturas internas que se presentaron en la primera convocatoria.

Todo lo dispuesto en este artículo no será de aplicación para los grupos profesionales 4 y 5. Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (secretarías y secretarios de dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

Artículo 8. Períodos de prueba

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Puestos de trabajo para los que sea exigible la titulación superior: seis meses.
- Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- Personal no cualificado: un mes.

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, habiendo superado el periodo de prueba correspondiente, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, sin embargo se admite la posibilidad de agotar un anterior periodo de prueba inacabado, si se produce una contratación posterior desempeñando las mismas funciones.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. Tales desistimientos serán comunicados por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa, salvo los relativos a puestos de confianza.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 9. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación, salvo que en el contrato de trabajo se haya acordado entre Empresa y trabajador un período superior. En caso de cese sin respetar tal preaviso, el trabajador deberá abonar a la empresa una cantidad equivalente al salario total que hubiera devengado durante los días del preaviso incumplido, autorizando a la empresa a descontarlo de su liquidación salarial, en la medida en que la misma sea suficiente a tales efectos (de no serlo, seguirá adeudando lo que falte).

Capítulo III

*Clasificación profesional***Artículo 10. Sistema de clasificación profesional: descripción de los grupos profesionales**

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

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

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

La asignación a cada grupo profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores.

1. Responsabilidades.
2. Formación/ experiencia.
3. Autonomía.
4. Mando.
5. Iniciativa.
6. Complejidad.
7. Relaciones internas y externas.
8. Competencias.

A efectos de la promoción profesional de un empleado de uno a otro grupo, se tendrá en cuenta la realización de funciones y responsabilidades superiores a las del grupo profesional en el que está encuadrado.

Los cambios de nivel que se puedan realizar dentro del mismo grupo profesional no tendrán consideración de promociones o ascensos desde el punto de vista de la clasificación profesional si sigue realizando funciones equivalentes.

La descripción de los grupos profesionales se contiene en el Anexo I.

Artículo 11. Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo que integran cada uno de los grupos profesionales están relacionados, de forma enunciativa, que no limitativa, en el Anexo II del presente convenio colectivo.

En cualquier caso, las partes se comprometen, dentro del seno de la comisión paritaria, a revisar las posibles discrepancias existentes en dicho anexo.

Capítulo IV

*Condiciones de trabajo***Artículo 12. Jornada laboral**

La jornada máxima de trabajo anual para el año 2011 será de 1.750 horas de trabajo efectivo distribuidas, con carácter general, de lunes a viernes, sin perjuicio de las necesidades del servicio que, con carácter excepcional, puedan exigir la prestación de la jornada de lunes a domingo con los descansos establecidos legalmente (equivalente a dos días semanales) que se fijarán de mutuo acuerdo, entre empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio. Para los años 2012 y 2013 la jornada máxima de trabajo anual será de 1.740 horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerán cada año la Empresa previa consulta con la representación legal de los trabajadores. A los efectos de los posibles ajustes, las partes se comprometen a considerar la posibilidad de establecer algún permiso o día de libre disposición.

Artículo 13. Horario de trabajo

Horario para el personal con jornada partida: Del 1 de julio al 31 julio de 2011, 2012 y 2013:

Lunes a Jueves: de 9:00 a 17:00 con 30 minutos para comida (entre 14.00 y 15.00), que se considera tiempo de trabajo efectivo.

Horas = 8:00 horas por día

Viernes: de 9:00 a 15:00 horas.

Horas = 6 horas.

Flexibilidad mañanas lunes a jueves:

Entrada: entre 9:00 y 9:30.

Salida: entre 17:00 y 17:30.

Flexibilidad mañanas viernes:

Entrada: entre 9:00 y 9:30.

Salida: entre 15:00 y 15:30.

La flexibilidad requiere el obligado cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos.

Del 1 de agosto al 31 de agosto de 2011, 2012 y 2013:

Lunes a Viernes: de 8:00 a 15:15, de los cuales quince minutos de descanso se consideran tiempo de trabajo efectivo, debiendo disfrutarse antes de las 14.00 h.

Horas = 7:15 horas por día

Flexibilidad mañanas lunes a viernes:

Entrada: entre 8:00 y 8:30.

Salida: entre 15:15 y 15:45.

La flexibilidad requiere el obligado cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos.

Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2011, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, excepto los meses de julio y agosto:

Lunes a Jueves: de 9:00 a 18:15 horas, con una hora para comer (entre 14.00 y 15.00) que no computa como tiempo de trabajo.

Horas = 8:15 horas por día

Viernes: de 9:00 a 15:00 horas.

Horas = 6:00 horas.

Flexibilidad mañanas lunes a jueves:

Entrada: entre 9:00 y 10:00.

Salida: entre 18:15 y 19:15

Flexibilidad mañanas viernes:

Entrada: entre 9:00 y 9:30.

Salida: entre 15.00 y 15.30

La flexibilidad requiere el obligado cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos.

Los trabajadores que así lo manifiesten expresamente a la Empresa podrán disponer de dos horas para comer (salvo durante los meses de julio y agosto), retrasando su salida en una hora, teniendo dicha opción carácter indefinido en tanto en cuanto el trabajador no manifieste otra opción (se permitirá un cambio de opción al año).

La asistencia efectiva a los cursos de formación en idiomas (una hora cada día en que la misma se produzca) tendrá lugar media hora en coincidencia con el tiempo disponible para comer y la otra media hora se considerará tiempo de trabajo retribuido.

Horario para el personal con trabajo a turnos:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011, 2012 y 2013

Lunes a Viernes:

Horario de mañana: 7:00 a 14:45 horas.

Horario de tarde: 15:00 a 22:45 horas.

Horario de noche: 23 horas a 6: 45 horas.

Horas = 7:45 horas por día

En la práctica, si se tiene que producir un solape en las salas a los efectos de intercambiar información sobre los trabajos en marcha, se realizará el siguiente horario en el turno de mañana:

Entrada: 7:30 horas.

Salida: 15:15 horas.

Y el siguiente horario en el turno de tarde:

Entrada: 14:45 horas.

Salida: 22:30 horas.

En ningún caso, el solape debe superar los 15 minutos.

Artículo 14. Vacaciones

1. Duración

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 22 días hábiles para el año 2011 y de 23 días hábiles para los años 2012 y 2013, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

2. Período Vacacional

El personal de oficina a quien afecte el horario de verano deberá disfrutar 11 días hábiles en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto en el año 2011 y 12 días hábiles en los años 2012 y 2013.

3. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse como máximo hasta el día 31 de enero del año siguiente, salvo excepciones como la situación incapacidad temporal que impida su disfrute en el año natural o si las necesidades del servicio, y de común acuerdo con el trabajador, impidieran dicho disfrute dentro del año natural, debiendo, en estos casos acordarse, entre la Empresa y el trabajador la fecha de disfrute de las vacaciones, garantizándose en todo caso las necesidades del servicio.

4. A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y lactancia.

Artículo 15.- Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, (exceptuando el supuesto del apartado h) donde únicamente bastará con el previo aviso), podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio y registro de parejas de hecho:
Licencia de quince días por matrimonio del trabajador.
- b) Por nacimiento de un hijo/a: tres días.
- c) Cuatro días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dicho permiso será de tres días en caso de tratarse de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que la causa de hospitalización sea una enfermedad crónica que suponga una larga estancia hospitalaria (superior a un mes) este permiso será incrementado en tres días, no pudiéndose disfrutar dentro del mismo mes natural más de los cuatro o tres días establecidos como derecho general. En cualquiera de los supuestos este derecho podrá ser disfrutado de modo fraccionado.
- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de al menos 400 kilómetros (sumando la ida y la vuelta), los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- g) Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y, asimismo, todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso como el primero de ellos. La única excepción al disfrute consecutivo de los días de permiso serán los casos de hospitalización o cuidado intensivo por prescripción médica, en cuyo caso se podrán disfrutar los días de permiso, a elección del trabajador, dentro de la semana siguiente al hecho causante

Capítulo V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16.- Excedencias

1. Voluntaria

Los trabajadores con contrato indefinido y/o fijo de la Empresa, que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tales y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia se solicitará con quince días de antelación.

Durante el período en el que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirán remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad.

El trabajador que solicite una excedencia inferior al período máximo previsto en este artículo deberá solicitar la prórroga de la misma a la Empresa, con 15 días de antelación al vencimiento de ésta, pudiendo la Empresa aceptar o no dicha solicitud.

Entre el período mínimo y el máximo el trabajador podrá solicitar su reingreso al menos con 15 días de antelación. Transcurrido el período máximo sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho preferente a ocupar una plaza vacante de su misma categoría.

2. Forzosa

Cuando un trabajador de la Empresa sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días naturales siguientes al de su cese por cualquier causa en el cargo.

Artículo 17. Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

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 refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La concertación horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiendo diseñar una vez al año, de acuerdo con Recursos Humanos, un calendario en el que el reparto de horas tenga una distribución irregular acorde con las obligaciones de cuidado por los que se genera este derecho. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 35/1998 de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen 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.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase 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 Seguridad Social 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 riesgos 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 grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo 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. a) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Capítulo VI

Estructura salarial y régimen retributivo

I. Conceptos salariales

Artículo 18. Salario base de iniciación

Se ubican, en este nivel los empleados de nueva contratación y los que accedan por primera vez a un puesto de trabajo del grupo profesional superior y durante un periodo máximo de tres años,

así como a las personas que, aún teniendo experiencia en las funciones propias de su puesto, todavía no demuestran total solvencia en la realización de las funciones de su puesto, teniendo un recorrido para alcanzar ese punto.

Su ubicación dentro de este nivel dependerá del grado de experiencia, del desempeño y el desarrollo profesional, pero su tiempo de permanencia en dicho nivel no podrá ser superior a tres años.

La cuantía anual del salario base de iniciación es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III, IV y V.

Artículo 19. Salario base de desarrollo

Reúne a las personas que han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto.

Todos los empleados, salvo, aquellos cuya antigüedad en el puesto, sea inferior a tres años (los cuales estarán encuadrados en el nivel de iniciación), estarán encuadrados en este salario de desarrollo, hasta que a través de las incrementos anuales y promociones alcancen el nivel posterior de competencia.

La cuantía anual del salario base de desarrollo es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III, IV y V.

Artículo 20. Salario base de competencia

Nivel de consolidación al que se llega tras el paso de los años en el salario base del nivel de desarrollo, y por la suma de dicho salario y los complementos de nivel personal que le hacen alcanzar el salario base de este nivel de competencia.

Reúne a las personas que no solo han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto, sino también cuyo desempeño profesional y cualificación, les hace alcanzar dicho grado de competencia.

La cuantía anual del salario base de competencia es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III, IV y V.

Artículo 21. Salario base de experto

Reservado a trabajadores con un desempeño experto de reconocido prestigio en su ámbito de actuación, que demuestran un desempeño sostenido a lo largo del tiempo que supera claramente las expectativas del puesto. Reservado a una minoría de empleados.

La cuantía anual del salario base de desarrollo es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III, IV y V.

Artículo 22. Complemento de nivel salarial

Una vez encuadrado el trabajador en los niveles de iniciación, desarrollo y competencia, los incrementos salariales anuales a partir del 1 de enero de 2011, así como las promociones salariales por encima del incremento general fijado cada año, a partir de la fecha de publicación de este convenio, se incluirán en un concepto que tendrá la consideración de complemento de nivel salarial de carácter personal.

Dicho complemento solo será compensable y absorbible por la diferencia entre el paso de salario de iniciación a salario de desarrollo, del salario de desarrollo al salario de competencia y del salario de competencia al salario de experto.

La suma del complemento de nivel y del salario base del trabajador, en ningún caso, podrá superar la cuantía del salario base del nivel inmediatamente superior, en el que el trabajador este encuadrado. De tal manera, que cuando la suma del salario base y de los complementos de nivel personal, alcanzan el salario base inmediatamente superior, el importe fijado para dicho nivel quedará consolidado como salario base, devengando un nuevo complemento de nivel con las subidas y promociones que se produzcan a partir de ese momento, excepto cuando se alcance el salario base de experto, donde las subidas y promociones, se incluirán en el concepto de mejora voluntaria.

Artículo 23.- Mejora voluntaria

Supondrá la diferencia entre al Salario Bruto anual pactado y la suma del Salario Base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiesen corresponderle.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias.

El importe de cada paga extraordinaria será un catorceavo del salario base de la tabla de referencia de cada año.

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en doce mensualidades. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 25. Nocturnidad

Las horas de la jornada de trabajo realizadas a partir de las 23:00 y hasta las 06:00 serán abonadas con un incremento del 25% respecto del precio de la hora ordinaria, siendo este precio el resultado de dividir el salario base correspondiente, entre la jornada máxima en computo anual establecida en el presente Convenio. La cuantía correspondiente a las horas realizadas entre las 22:00 y las 23:00 está incluida en el concepto de salario base que conforma las tablas salariales correspondientes.

Artículo 26. Anticipos

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la dirección de la empresa que será objeto de un trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Los anticipos serán abonados en un plazo no superior a quince días.

II. Conceptos Extrasalariales**Artículo 27. Seguro médico**

Se establece un seguro médico para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social que se concertará con una compañía de seguros médicos privados a elección de Multicanal.

Artículo 28. Kilometraje

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa abonará la cantidad bruta de 0,29 Euros por kilómetro.

Artículo 29. Ayuda comida

La empresa abonará una ayuda mediante el sistema de vales de comida.

El importe de cada vale será de 7,50 euros por persona y día de trabajo para los años 2011 y 2012 y de 9,00 euros por persona y día de trabajo para el año 2013.

Los vales de comida serán nominativos, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente percibirse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal.

Artículo 30. Gastos

Los trabajadores tendrán derecho, previa presentación de los justificantes correspondientes, al reembolso de los gastos razonables en los que hubiera incurrido en el ejercicio de sus funciones, con la aprobación de la Empresa, y siguiendo la política de ésta en la materia.

La política de la Empresa es que se reembolse a los empleados los costes reales en los que se ha incurrido completa, exclusiva y necesariamente durante el desarrollo de sus obligaciones como empleados. No se pretende usar el Proceso de Gastos de Empresa como un método de remuneración, definido como el acto de pagar a modo de compensación por la prestación de un servicio o de retribución que se debe a un empleado. Se espera que los empleados minimicen los costes sin perjudicar la eficacia de la Empresa y que eviten cualquier gasto adicional innecesario para la misma.

Para hacer efectivo el abono de los gastos antedichos, la Dirección de la Empresa facilitará a los trabajadores una tarjeta de crédito a su nombre ligada directamente a la cuenta bancaria que el trabajador facilite, sobre la que se cargarán dichos gastos, reembolsándose al trabajador, tras su debida justificación y liquidación de gastos. Para dicho procedimiento la empresa establecerá dos fechas mensuales de liquidación, transfiriendo con carácter inmediato el importe del total de gastos a la cuenta corriente del trabajador. Igualmente serán considerados gastos reembolsables todas las comisiones bancarias generadas por el uso de la citada tarjeta de crédito, tanto por gastos de mantenimiento, disposición de efectivo o cualquiera otra generada por su utilización.

La empresa detallará las causas de dichas liquidaciones e ingresos en la cuenta corriente del trabajador, de modo que fiscalmente quede clara su consideración como gastos de manutención o subidos fiscalmente no tributables, hasta los importes máximos fijados por la legislación fiscal vigente.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada semanal de referencia, sin perjuicio de los ajustes procedentes al final del año.

No podrán realizar horas extraordinarias ni los menores de 18 años, ni los trabajadores nocturnos, ni los contratados a tiempo parcial (que podrán realizar horas complementarias en los términos legal y convencionalmente establecidos).

La realización de horas extraordinarias requiere de la autorización previa por parte del superior jerárquico del trabajador o por el Departamento de Recursos Humanos.

Se compensarán con un periodo de descanso equivalente al tiempo realizado por encima de la jornada semanal de referencia dentro de los cuatro meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado, previo acuerdo entre éste y la Empresa; transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, la empresa abonará las horas realizadas conforme al criterio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de los trabajadores afectados por el Acuerdo de Departamento Técnico de fecha 10 julio de 2008, la realización de horas extraordinarias se compensará con el siguiente periodo de descanso dentro de los dos meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado, previo acuerdo entre éste y la Empresa:

- 1 Hora Extra Normal: 1 hora y media.
- 1 Hora Extra Nocturna: 1 hora y media.
- 1 Hora Extra Festiva y Fin de Semana: 1 hora y media.
- 1 Hora Extra Festiva y Fin de Semana nocturna: 2 y media.

Transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, la empresa abonará las horas realizadas conforme a los siguientes criterios:

- Hora extraordinaria normal: con un incremento del 30% sobre la hora ordinaria.
- Hora extraordinaria nocturna: con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria.
- Hora extraordinaria festiva: con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
- Hora extraordinaria festiva nocturna: con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo con los límites que a continuación se establecen:

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen 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 cuatro 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.

El Comité de Empresa será informado mensualmente por la Dirección de Recursos Humanos de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación.

III. Incremento salarial

Artículo 32. Incremento salarial

Para el año 2011, el salario base será el previsto en el Anexo III del presente convenio colectivo para cada uno de los niveles que en el mismo se indican. Adicionalmente se abonará a cada trabajador, en concepto de complemento de nivel salarial, una cantidad equivalente al 1,5% de los salarios previsto contenidos en el Anexo III, abonándose en la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio con carácter retroactivo de 1 de enero de 2011.

El incremento correspondiente al año 2012 será, efecto de un cálculo en el que se considerarán tanto el EBIT como la cifra neta de negocios alcanzada. El objetivo fijado por la Empresa, al 100%, en relación con el EBIT para el año 2011 es de 11,8 millones de Euros y de este factor dependerá el 60% de la ponderación final del incremento salarial. El objetivo fijado por la Empresa, al 100%, en relación con la cifra neta de negocio para el año 2011 es de 65,4 millones de Euros y de este factor dependerá el 40% de la ponderación final del incremento salarial. No computan, a efectos de obtener los objetivos fijados, las operaciones no recurrentes (como por ejemplo, operaciones societarias especiales como adquisiciones de empresas o negocios, lanzamientos de nuevos canales, fusiones o joint ventures, etc).

El porcentaje de cumplimiento ponderado de objetivos que se alcance determinará un específico porcentaje de incremento salarial sobre los salarios base previstos en el Anexo III de conformidad con la tabla que a continuación se indica.

	Base	Diferencial	Total incremento
< 85%	1,50%	0,00%	1,5%
del 85 al 89%	1,50%	0,50%	2,0%
del 90 al 94%	1,50%	1,00%	2,5%
del 95 al 99%	1,50%	1,50%	3,0%
del 100 al 104%	1,50%	2,00%	3,5%
del 105% al 110%	1,50%	2,50%	4,0%
superior al 110%	1,50%	3,00%	4,5%

A modo de ejemplo:

Suponiendo que el EBIT del año 2011 fuera finalmente de 12,4 millones de Euros (lo que supone un 105,08% del objetivo del 100% de 11,8 millones de Euros) y que la cifra neta de negocio para ese año alcanzara los 62,5 millones de Euros (lo que supone un 95,57% del objetivo del 100% de 65,4 millones de Euros) y atendiendo al peso porcentual de cada uno de los valores (60% del EBIT y 40% de la cifra neta de negocio) el porcentaje ponderado final de cumplimiento de los objetivos sería de un 102,86%, correspondiendo un incremento salarial para el año 2011 del 3,5%.

		Cumplimiento	Peso	Pago
EBIT	12,4	105,08%	60%	68,6%
Cifra neta de negocio	62,5	95,57%	40%	34,3%
			TOTAL	102,86%

Los incrementos salariales correspondientes al año 2012 se harán efectivos en la nómina del mes siguiente a la publicación de las cuentas auditadas (y en ningún caso antes del 1 de abril del año en curso) con efectos retroactivos de 1 de enero. Si las cuentas no se hubieran publicado durante el mes de abril de 2012, la Empresa abonará en la nómina de dicho mes, en concepto de anticipo a cuenta del incremento salarial correspondiente al año 2012, una cantidad equivalente al 1,5% sobre los salarios base previstos en el Anexo III.

Una vez calculados los incrementos definitivos, para el año 2012, de acuerdo con el grado de cumplimiento de objetivos, un 1% de dicho incremento, pasará a formar parte del salario base, para cada uno de los niveles que en el mismo se indican, conformando la tabla salarial del citado año 2012 que figura en el anexo IV del presente convenio. El resto, hasta alcanzar el incremento total, se abonará a cada trabajador en concepto de complemento de nivel salarial.

El incremento correspondiente al año 2013 dependerá de los mismos factores ya indicados para el correspondiente año 2012 (incluyendo la tabla a efectos de porcentaje de consecución y porcentaje de incremento), y ello una vez que, antes de concluir el año 2012, la Empresa indique cuales son los nuevos objetivos de EBIT y cifra neta de negocio en reunión de la Comisión Paritaria. En caso de que la empresa no determinara los objetivos de EBIT y cifra neta de negocio correspondientes al año 2012, se aplicarán los mismos objetivos pactados para el año 2011.

El incremento salarial para 2013 se producirá sobre los salarios base previstos en el Anexo IV (que son los salarios base previstos en el Anexo III incrementados en un 1%).

Los incrementos salariales correspondientes al año 2013 se harán efectivos en la nómina del mes siguiente a la publicación de las cuentas auditadas (y en ningún caso antes del 1 de abril del año en curso) con efectos retroactivos de 1 de enero. Si las cuentas no se hubieran publicado durante el mes de abril de 2013, la Empresa abonará en la nómina de ese mes, en concepto de anticipo a cuenta del incremento salarial correspondiente al año 2013, una cantidad equivalente al 1,5% sobre los salarios base previstos en el Anexo IV.

Igualmente, una vez calculados los incrementos definitivos, para el año 2013, de acuerdo con el grado de cumplimiento de objetivos, un 1% de dicho incremento, pasará a formar parte del salario base, para cada uno de los niveles que en el mismo se indican, conformando la tabla salarial del citado año 2013 que figura en el anexo V del presente convenio. El resto, hasta alcanzar el incremento total, se abonará a cada trabajador en concepto de complemento de nivel salarial.

Los incrementos salariales correspondientes a los trabajadores que optaron a puestos de recolocación en virtud de lo dispuesto en el acuerdo colectivo de fecha 30 de julio que puso fin al periodo de consultas del Expediente de Regulación de Empleo que la empresa promovió ante la Dirección General de Trabajo el pasado 2 de julio de 2010 y en el acuerdo de fecha 26 de noviembre de 2010 se compensarán y absorberán en los términos previstos en los citados acuerdos.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo no verán incrementado su salario ya que en el mismo ya se incluye la subida salarial prevista para el año siguiente. De igual modo, tampoco verán incrementado su salario aquellos trabajadores que hayan sido ascendidos o promocionados a un grupo superior durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo. Excepcionalmente, no verán incrementado su salario aquellos trabajadores que a lo largo del año 2011 hayan sido ascendidos o promocionados a un grupo superior.

Artículo 33. Procedimiento para solventar discrepancias en relación con la inaplicación del régimen salarial

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación con la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, las partes se someterán a la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras prevista en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

De no alcanzarse ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VII

*Prestaciones asistenciales***Artículo 34. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal**

En los supuestos de maternidad, paternidad, e incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la empresa, previa justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el cien por cien de una mensualidad de salario bruto anual desde el primer día y durante un período máximo de dieciocho meses.

Capítulo IX

*Derecho de representación colectiva de los trabajadores***Artículo 35. Comité de empresa**

Corresponden al comité de empresa o delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran.

Los representantes que incurran en gastos durante el curso de su ejercicio de representación sindical pueden reclamar el reembolso de estos costes cuando sean razonables y necesarios.

Los representantes de los trabajadores podrán ausentarse, previo aviso y con derecho a retribución, para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 36. Nombramiento de delegados de prevención

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se elegirá de entre y por los miembros del Comité de Empresa el número de delegados de prevención que se prevea en dicha ley en función del número de trabajadores de Multicanal. De dicha elección se deberá dar cuenta a la Dirección de la Empresa. Los delegados elegidos tendrán las competencias que marca la ley.

Artículo 37. Comité de seguridad y salud laboral

1. Definición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario, cuya función es la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Composición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (tres en representación de la Empresa y tres en representación de los trabajadores) se acomodará a las disposiciones vigentes.

3. Competencias. El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa tendrá las competencias que se determine en las disposiciones legales vigentes para su aplicación específica y concreta a las circunstancias y entorno laboral de la Empresa.

4. Constitución. El Comité de Seguridad y Salud Laboral que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento.

5. Formación. La Empresa proveerá a los delegados de prevención de riesgos laborales de la necesaria formación para el desarrollo de sus funciones.

Capítulo IX

*Régimen disciplinario***Artículo 38. Régimen de faltas y sanciones**

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de sus deberes o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso aunque sea inferior a veinte minutos.
- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La embriaguez ocasional durante la jornada laboral.

2. Son faltas graves:

- Cuatro faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a los 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.
- Incumplimiento del código de conducta de la Empresa, salvo las faltas en las que concurra corrupción (incluyendo entrega de regalos o pago de cantidades con el fin de obtener beneficios a favor de la empresa o de uno mismo) falseamiento de cuentas concurrencia desleal y conflicto de intereses, en cuyo caso la falta será considerada muy grave.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

3. Son faltas muy graves:

- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño a la Empresa, compañeros y terceros, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 40.- Consideraciones generales

1. Competencias y procedimiento

- a) La valoración de las faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a la Dirección de la Empresa.
- b) Las faltas graves y muy graves serán valoradas y sancionadas por la Dirección de la Empresa, previa comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, y al Comité de Empresa.
- c) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso de falta grave y muy grave procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que será oído, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiera.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a un mes.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

- d) Si el trabajador estuviera afiliado a un Sindicato y a la Empresa le constara, deberá dar, en caso de falta grave o muy grave, audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales
- e) La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.
- f) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

2. Extinción y prescripción

- a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.
- b) 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 VIII

*Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa***Artículo 41. Porcentaje de distribución irregular de la jornada**

Las partes acuerdan que el porcentaje máximo de distribución irregular de la jornada a lo largo del año será de un 5% según las necesidades objetivas de la Empresa, salvo acuerdo de la Comisión Paritaria que permita elevarlo, de concurrir circunstancias excepcionales.

Tal distribución deberá ser comunicada por la Empresa al trabajador con un preaviso mínimo de tres días laborables.

Artículo 42. Procedimientos y periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa

En caso de necesidad objetiva, la Empresa podrá proceder a la movilidad funcional entre grupos profesionales siempre sin perjuicio de la retribución del trabajador, en caso de movilidad descendente, y de abono del salario correspondiente al grupo profesional superior, en caso de movilidad ascendente, previa comunicación a la Comisión Paritaria, por el tiempo mínimo imprescindible que no podrá exceder de seis meses.

Artículo 43. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación con la negociación para la modificación de condiciones de trabajo, las partes se someterán a la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras prevista en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

De no alcanzarse ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

En ningún caso, cabrá imponer un arbitraje obligatorio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Política de igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Segunda.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de Multicanal, deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, de conformidad con lo dispuesto en el "Código de Conducta" vigente en la Empresa.

ANEXOS AL CONVENIO

ANEXO I

Definición de grupos profesionales

Grupo 5: directores y responsables superiores

Responsabilidades del puesto

Planificación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de Managers, Supervisores o colaboradores de una misma unidad o varias. Desarrolla planes departamentales.

Responsable del funcionamiento y de los resultados de múltiples unidades relacionadas

Formación y experiencia

Es necesario poseer profundos conocimientos técnicos o una amplia experiencia. Personal de reconocido prestigio como experto tanto dentro como fuera de la organización.

Autonomía

Trabajan sin supervisión actúa con total autonomía en un ambiente complejo teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y los objetivos funcionales. Adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad.

Impacto en el negocio

Resuelve problemas complejos, de gran calado, con amplio impacto en la organización. Se anticipa a desafíos internos o externos del negocio.

Grupo 4: responsables y jefes de equipo

Responsabilidades del puesto:

Es responsable del funcionamiento y de los resultados de un equipo dentro de su propia disciplina o área funcional.

Gestiona a Profesionales y/o Supervisores, puede gestionar al personal de soporte técnico, soporte del negocio o de producción/operaciones.

Adapta planes y prioridades departamentales para dirigir los desafíos operacionales y de recursos.

Formación y experiencia

Es necesario poseer amplios conocimientos de los conceptos y procedimientos dentro de la propia área funcional. Es reconocido dentro de la organización como un experto en su propia área.

Autonomía

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación de Directores u otros Managers Trabaja de forma autónoma, únicamente recibe orientación en temas extremadamente complejos. Elabora procedimientos y adopta decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad. Resuelve problemas complejos, posee una amplia perspectiva para identificar soluciones innovadoras. Participa en la definición de objetivos concretos de su campo.

Impacto en el negocio

Se anticipa a las necesidades del cliente o de los asuntos de negocio. Utiliza su conocimiento para orientar el trabajo e impulsar mejoras. Interpreta las necesidades internas o externas de la organización y recomienda las mejores prácticas.

Puestos que requieren tomar decisiones en cuanto a la operativa y a la organización de su trabajo. Administra los costes de las actividades del trabajo; puede administrar los costes y la rentabilidad de un área de trabajo y/o proyectos de gran envergadura.

Normalmente se restringe el acceso a este nivel, según los requerimientos del negocio.

Grupo 3: supervisores coordinadores y técnicos especializados o analistas senior.

Responsabilidades del puesto

Coordina y supervisa las actividades diarias de equipos de soporte técnico, del negocio o de producción/operaciones. Establece las prioridades al equipo para asegurar la terminación de las tareas, coordina actividades de trabajo con otros supervisores. Trabaja sin procedimientos bien establecidos, proponen mejoras en los procesos y procedimientos. Puede tener responsabilidades de Jefe de Equipo.

Formación y experiencia

Ha alcanzado gran experiencia y una demostrada profundidad y amplitud de conocimientos y habilidades en un área concreta. Puede actuar de referente para colaboradores con menos experiencia, puede dirigir el trabajo de otros miembros del personal.

Autonomía

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación y supervisión del Manager. Trabaja de manera autónoma, puede tomar decisiones complejas con asistencia. Estas decisiones normalmente afectan a la calidad, entrega de resultados y la eficacia del propio servicio dado a un área o departamento. Resuelve problemas complejos, aporta una nueva perspectiva utilizando soluciones ya existentes.

Impacto en el negocio

Interpreta los procesos interiores y exteriores del negocio, aplicando cambios en las dinámicas y propiedad de los trabajos, para afrontar estos procesos.

Colabora de forma activa con los clientes internos y, quizá, con los externos con el objetivo de entender las necesidades del cliente, identificar los problemas y plantear las soluciones. Consciente de la necesidad de rentabilidad, puede gestionar los costes específicos de determinadas actividades de trabajo.

Grupo 2: coordinadores y técnicos cualificados

Responsabilidades del puesto

Responde a las peticiones estándar y no estándar de los demás dentro de las funciones propias de él y de otros y también de los clientes internos. Resuelve problemas sencillos y fácilmente identificables, analiza soluciones mediante el uso de procedimientos estandarizados. Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de productos y los resultados.

Formación y experiencia

Es necesario poseer conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Ha desarrollado conocimientos especializados y polivalentes. Actúa como un recurso informal para sus colegas con menos experiencia o coordina sus actividades sin supervisión jerárquica. Precisa una buena comprensión de su responsabilidad en la integración del departamento.

Autonomía

Las decisiones las elaboran bajo supervisión jerárquica. Trabaja con procedimientos claramente establecidos con un grado moderado de supervisión, pero con autonomía limitada sobre el desarrollo de su propio trabajo. Tiene capacidad para modificar las prácticas y procesos de trabajo para lograr resultados o mejorar la eficiencia. Prioriza, organiza y toma decisiones relacionadas con el trabajo propio.

Impacto en el negocio

Adopta una amplia perspectiva al afrontar un problema y propone soluciones que aportan valor. Comprende como funcionan las tareas relacionadas con el negocio y es consciente de los amplios procesos de negocio internos y externos. Toma medidas para vigilar y controlar los costes dentro de los horizontes de trabajos propios.

Grupo 1: técnicos junior, auxiliares y administrativos

Responsabilidades del puesto

Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de resultados y la eficacia del servicio. Realiza tareas sencillas, rutinarias y repetitivas. Desarrolla habilidades en las tareas básicas y procedimientos en un área de competencia mediante capacitación formal. Utiliza los procedimientos establecidos para resolver problemas rutinarios, recibe instrucciones, orientación y un elevado nivel de supervisión.

Formación y experiencia

Requiere conocimientos básicos de su oficio, generalmente se precisa una formación básica sobre las tareas que desempeña. Si se trata de recién licenciados o con escasa experiencia profesional, poseen conocimientos sobre teorías fundamentales, principios y conceptos básicos.

Autonomía

Trabajan bajo supervisión recibiendo habitualmente instrucciones claras. Siguen procedimientos, instrucciones y directrices bien mediante manuales preestablecidos o bien consultando al responsable directo. Trabajo bajo procedimientos establecidos con un nivel moderado o alto de supervisión y con autonomía limitada.

Impacto en el negocio

Es consciente de los costes relacionados con el trabajo propio. Comprende las relaciones entre las tareas y procesos de trabajo, pero limitados al equipo de inmediato.

ANEXO II

Relación de puestos de trabajo por grupos profesionales

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo Profesional	Puestos de Trabajo
5	Deputy CFO
	Director de Canal
	Director de Canales de Cine
	Director de Canales de Producción Propia
	Director de Marketing
	Director de New Media
	Director Técnico
	Responsable de Informática
4	Adjunto a Dirección de Canal
	Adjunto a Dirección Técnica
	Compliance Manager
	Controller
	Director de Producción
	FP&A Manager
	Jefe de Producción
	Marketing Manager
	Programming Director
	Project Manager
	Responsable Ad Sales
	Responsable Comercial
	Responsable de Administración de Personal y PRL
	Responsable de Broadcast IT
	Responsable de Comunicación
	Responsable de Continuidad y Cambio de Formato
	Responsable de Escaletas
	Responsable de Explotación
	Responsable de Ingeniería Audiovisual
	Responsable de Investigación
	Responsable de Mantenimiento
Responsable de Promociones y Producción	
Responsable de Publicidad	
Responsable de salas de Postproducción	
Responsable de Tráfico	
Senior Legal Counsel	
3	Tax Manager
	Analista de Sistemas
	Analista Financiero Sr.
	Analista Informático Financiero
	Coordinador de Producción/Productor
	Coordinador de Proyectos
	Coordinador de Realización
	Ejecutivo de Cuentas
	Gestor de Información
	Jefe de Contabilidad
	Jefe de Redacción
	Marketing Manager Jr.
	Product Manager
	Programming Supervisor
	Realizador/Editor/Grafista
	Responsable de Área
	Responsable de Documentación
	Técnico de Ingeniería Audiovisual
	Técnico de Investigación Sr.
	Técnico de Postproducción Digital y/o Audio
Técnico de RRHH	
Técnico Senior de RRHH	
Technical Web Supervisor	

2	Web Product Manager
	Administrador de Red
	Analista Financiero
	Asistente de Dirección
	Ayudante de Producción
	Ayudante de Producción Propia
	Ayudante de Programación
	Contable
	Coordinador de Escaletas
	Diseñador Web
	Documentalista
	Editor
	Ejecutivo de Marketing
	Gestor de Contratos
	Gestor de Tráfico/Materiales
	Operador de Cambio de Formato e Ingesta
	Operador de Cámara
	Operador de Continuidad
	Planificador de Publicidad
	Publicista-Redactor
Realizador/Editor/Grafista Jr	
Redactor	
Técnico Especialista de Mantenimiento	
1	Videotecario
	Administrativo Contable
	Administrativo de Ventas
	Asistente de Marketing
	Asistente de New Media
	Asistente de Programación
	Asistente de Canales
	Asistente de RRHH
	Asistente Jurídico
	Auxiliar Archivo
	Auxiliar de Redacción
	Ayudante de Documentación
	Ayudante de Realización
	Gestor de Escaletas
	Recepcionista
	Secretaría de Producción
	Técnico de Mantenimiento
	Técnico de Sistemas
Técnico Web	

ANEXO III

Tabla salarial 2011

Salarios base por niveles				
Grupo profesional	Nivel iniciación	Nivel desarrollo	Nivel competencia	Nivel experto
Grupo V	50000	55000	62500	70000
Grupo IV	35000	38500	43750	49000
Grupo III	25500	28050	31875	35700
Grupo II	19500	21450	24375	27300
Grupo I	14100	15510	17625	19740
	100%	110%	125%	140%

ANEXO IV

Tabla salarial 2012

Salarios base por niveles				
Grupo profesional	Nivel iniciación	Nivel desarrollo	Nivel competencia	Nivel experto
Grupo V	50500	55550	63125	70700
Grupo IV	35350	38885	44188	49490
Grupo III	25755	28331	32194	36057
Grupo II	19695	21665	24619	27573
Grupo I	14241	15665	17801	19937
	100%	110%	125%	140%

ANEXO V

Tabla salarial 2013

Salarios Base por niveles				
Grupo profesional	Nivel iniciación	Nivel desarrollo	Nivel competencia	Nivel experto
Grupo V	51005	56106	63756	71407
Grupo IV	35704	39274	44629	49985
Grupo III	26013	28614	32516	36418
Grupo II	19892	21881	24865	27849
Grupo I	14383	15822	17979	20137
	100%	110%	125%	140%

(03/42.524/11)