

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U. (código número 28103771012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de octubre de 2023, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 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, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO 01/04/2023- 31/03/2026
GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U.**

PREÁMBULO

En Madrid, a 10 de octubre de 2023

REUNIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

De una parte, D^ª. ALICIA ZAMORA BAEZA, Directora de la Dirección de RR.HH. D. FÉLIX PIÑERA MANSO, Director del Área de Relaciones Laborales y Compensación, y D.^ª CARMEN BLANDEZ PEÑA, Jefa de Departamento de la Dirección de Área de Relaciones Laborales y Compensación, en representación de GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U. (En lo sucesivo MEDIASET ESPAÑA).

Y de otra, los siguientes miembros de la Comisión Negociadora del Comité de empresa, en representación de la misma, y suscrito por los diez primeros: D. ENRIQUE RODRÍGUEZ OBRERO, D.^ª. ALMUDENA RODRÍGUEZ PÉREZ, D. ALBERTO AGUAYO DEL PRADO, D. EDUARDO RUIZ DEL RÍO, D. JOSE LUIS RIAZA MARTÍN, D.^ª. SOLEDAD PULIDO LÁZARO, D. JUAN IGNACIO MILLAS GARCÍA MORENO, D.^ª. MARTA GARRIGOS RUIZ, D.^ª. GEMA MUÑOZ JANDRA, D. LUIS ALFONSO PASTOR BENITO, D. JULIÁN JURADO NAVAS, D. JOSE M^ª VILLEGAS POVEDA.

ACUERDAN

Por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Negociadora, aprobar el texto articulado del I CONVENIO COLECTIVO para MEDIASET ESPAÑA que consta de 58 artículos, 4 Disposición Adicionales, 1 Disposición Final Única, y 4 anexos.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan servicios en el centro de la Ctra. Fuencarral a Alcobendas, nº4 de MEDIASET ESPAÑA.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

1.- Por personal al servicio de MEDIASET ESPAÑA se entiende a la persona trabajadora fija, interina, eventual, sujeta a relación laboral en vigor a la firma del presente convenio, de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en el centro de trabajo de la Ctra. Fuencarral a Alcobendas, nº4. Asimismo, estarán incluidas las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa con posterioridad a la firma del presente convenio.

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

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

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

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las condiciones de trabajo del presente convenio se aplicarán a todo el personal de MEDIASET ESPAÑA en su centro de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

1. Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid", con los efectos de aplicación que se determinan expresamente en su articulado, aplicándose no obstante su contenido con efectos desde el 1 de abril de 2023, y siendo su duración hasta el 31 de marzo de 2026, salvo las materias en las que se fije una duración diferente. Los efectos económicos del Convenio, pactados para los años 2023, 2024 y 2025, surtirán aplicación, desde el 1 de abril de cada uno de los años referidos a las personas trabajadoras de alta a dicha fecha.

2. Prórroga.- El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de abril del año 2026 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 2 meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

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

Denunciado el Convenio, y durante las negociaciones para la renovación del mismo, se mantendrá su vigencia, en los términos previstos en el artículo 86,3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

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

3.- Aquellas personas trabajadoras cuyo salario funcional supere el establecido en el convenio para su especialidad profesional, se le mantendrá "ad personam", salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.

CAPÍTULO II

COMISIONES PARITARIAS

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS: Interpretación, Igualdad, y Seguimiento.

A) Constitución. Se acuerda la creación de las siguientes Comisiones Paritarias:

- Comisión paritaria de Interpretación: de conformidad al artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores, debiendo constituirse dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid".

- Comisión de Igualdad: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.
 - Comisión de Seguimiento: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.
- B) Composición. Cada una de las Comisiones Paritarias recogidas en el presente artículo, estarán integradas por 8 vocales designados por las partes firmantes del convenio, 4 por la parte social y 4 por la Dirección de la Empresa.
- C) Convocatoria. Cada una de las Comisiones podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, durante la vigencia del presente convenio.
- D) Procedimiento. En la Comisión paritaria de Interpretación, los asuntos a debatir revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que la integran. En el primer supuesto, la Comisión de Interpretación deberá resolver en el plazo de 20 días, y en el segundo en el plazo máximo de 5 días, a contar desde el día en que se plantee el asunto por cualquiera de las partes.
- E) Acuerdos.
- Comisión de Interpretación: los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte.
 - Comisión de Igualdad, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte. Dichos acuerdos integrarán el Plan de Igualdad, surtiendo los efectos de aplicación que se pacten en cada caso.
 - Comisión de Seguimiento, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple de cada parte.
- F) Funciones.
- Comisión de Interpretación:
 1. Interpretación del convenio.
 2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
 3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
 4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que pudieran ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del convenio.
 - Comisión de Igualdad:
 1. Velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, solventando las dudas interpretativas que pudieran generarse.
 2. Seguimiento, realización de evaluaciones sobre el grado de cumplimiento, consecución de los objetivos señalados, y resultados obtenidos tras la implantación del Plan de Igualdad.
 - Comisión de Seguimiento, velar por el cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo sobre aquellas cuestiones que no precisen de interpretación, y por tanto no interfiera en las funciones definidas en la Comisión de Interpretación (artículo 7F).
- G) Procedimiento de inaplicación. En relación con los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se regirá de conformidad a lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Teniendo en cuenta en el ámbito de la Comunidad de Madrid (CAM), el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales en la CAM, así como el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la CAM.

CAPÍTULO III**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

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

ARTÍCULO 8.Bis. TRABAJO A DISTANCIA.

1º.- La actividad de la Empresa implica el desarrollo de sus actividades de manera presencial, acorde con la variedad de las necesidades y la fuerte eventualidad de la actividad, en cuanto a las necesidades y características del medio, por cuanto implica la grabación y emisión de programación de Televisión, así como las actividades relativas al soporte técnico y administrativo de aquellas. Debiendo autorizar la Dirección de la Empresa las solicitudes de dicha modalidad en función de su viabilidad.

2º.- El desarrollo de la actividad mediante teletrabajo implicará la máxima flexibilidad para la Empresa, de manera que podrá alterar, por razones puntuales justificadas por la actividad, la organización, distribución y desarrollo de las situaciones de teletrabajo, bien en su aplicación a la totalidad de la empresa, a una unidad organizativa concreta, o incluso a un puesto de trabajo determinado.

3º.- De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las condiciones mínimas aplicables a la situación de Trabajo a Distancia, y que deberán figurar por escrito en el acuerdo individual en caso de acogerse a dicha modalidad son:

1. Voluntariedad y Reversibilidad. La adscripción a la modalidad de teletrabajo será voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empresa, se documentará por escrito y será reversible para ambas partes, que podrán darlo por finalizado por cualquier causa mediando un preaviso de 15 días de antelación. El incumplimiento, total o parcial, de sus obligaciones laborales por parte de la persona trabajadora, implicará que la Empresa pueda retirar la opción de teletrabajo, mediando un preaviso de 7 días naturales.
2. Tiempo de teletrabajo: Supondrá, con carácter general, el 40% de la jornada semanal promedio. Los días restantes corresponderán a trabajo presencial, que se llevará a cabo en el centro de trabajo al que esté asignada la persona trabajadora.
3. No obstante, por razones organizativas, la Empresa podrá ampliar los días de teletrabajo, incluso hasta los 5 de trabajo habitual en la semana, sin necesidad de justificación.
4. Lugar: Será el del domicilio habitual de residencia de la persona trabajadora.
5. Medios: La empresa proporcionará los equipos técnicos que resulten necesarios para el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo (ordenador, teléfono, correo electrónico, etc., según la necesidad), comprometiéndose la persona trabajadora a hacer un uso adecuado de los mismos.
6. Compensación: Se mantendrá durante los días de prestación de la actividad a distancia el abono del importe correspondiente al concepto Plus Transporte, aunque no se produzca desplazamiento a las instalaciones de la empresa, entendiéndose dicha cuantía como la compensación de los gastos en que pudiera incurrir la persona trabajadora, como consecuencia de la prestación de servicios en su domicilio.
7. Registro de Jornada: Se llevará a efecto mediante fichaje remoto a través del propio ordenador con el que se desempeñe la actividad laboral, o bien generando posteriormente una incidencia en el Sistema de gestión del tiempo de trabajo.
8. Control: La Empresa podrá establecer los controles que estime necesarios en relación con la modalidad de teletrabajo, con los mismos límites que podría realizarlo en relación con la actividad presencial.
9. Protección a la intimidad y derecho a la desconexión digital: La Empresa se compromete a respetar la intimidad de la persona trabajadora, y su vida privada fuera de las horas, o franjas horarias que se determinen para el trabajo a distancia, y que será la jornada diaria establecida en los días de teletrabajo. En este sentido será de aplicación el protocolo de desconexión digital vigente en el Grupo Mediaset España.
10. Dificultades Técnicas: En caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá contactar con el CAU. En el caso que las dificultades no puedan subsanarse, se reincorporará de manera presencial para el desempeño del resto de su jornada.

CAPÍTULO IV

INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 9. ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN.

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

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

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

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA.

1.- Para las personas que ingresen en la Empresa, el período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 3 meses para las demás personas trabajadoras, excepto para el personal no cualificado que será por un período de 15 días. Las situaciones de incapacidad temporal interrumpirán siempre el cómputo del período de prueba.

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

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

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

CAPÍTULO V

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, EXCEDENCIA, Y DIMISIÓN

ARTÍCULO 12. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. EXCEDENCIA.

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

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

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

La persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar especialidad profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

- Concurrencia. Excepcionalmente, en los supuestos de excedencia voluntaria y por un sólo período, la persona trabajadora podrá prestar servicios directa o indirectamente para otra emisora de televisión
- c. Excedencia por el cuidado de hijos o familiares. La presente materia vendrá determinada de conformidad a la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. Concurrencia. La persona trabajadora excedente, no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión, salvo autorización de la Dirección de la Empresa y la excepción contemplada en el apartado b) del presente artículo.

ARTÍCULO 13. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.

- 1.- La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.
- 2.- El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. PROMOCIÓN INTERNA.

1.- Cobertura de puestos

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

2.- Procedimiento de Convocatorias Internas

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

3.- Período de prueba

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

NIVELES SALARIALES G.P.	PERÍODO MÁXIMO DE PRUEBA
1 a 3	2 meses
4 y 5	3 meses
6 y 7	4 meses
8 y 9	5 meses

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

4.- Expectativa de vacante

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

ARTÍCULO 15. FORMACIÓN PROFESIONAL.

1.- Planes de Formación.

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

2.- Comisión Consultiva de Formación.

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

A) Composición.

Estará integrada por 6 miembros (3 por la parte empresarial y 3 por la parte social).

B) Funcionamiento.

B-1) La Comisión se reunirá, al menos, cada 2 meses.

B-2) Se nombrará un Secretario que convoque las reuniones y levante acta cuando así se determine.

B-3) Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de cada una de las 2 representaciones.

C) Funciones.

C-1) Proponer a la Dirección de la Empresa acciones de formación.

C-2) Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.

C-3) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la tramitación de subvenciones en materia de formación.

C-4) Estar informados y colaborar en el diseño de sistemas de evaluación de las acciones de formación.

3.- Impartición de los Cursos

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

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

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

4.- Desarrollo de los cursos

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

- Sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada laboral.

- Cuando se pacte expresamente con el Comité de Empresa en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de 40 horas lectivas por año fuera de la jornada laboral.

5.- Sistemas de compensación

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

a) Cursos de asistencia voluntaria

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

b) Cursos de asistencia obligatoria

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

CONCEPTO	IMPORTE / CRITERIO
Kilometraje	Al precio establecido en convenio.
Aparcamiento	Tarifa de aparcamiento durante la estancia en el curso, con obligación de presentar justificante.
Comida	Cuando sea necesaria sobre la base de los horarios del curso, con dos posibilidades alternativas, a opción de la Dirección de la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Concertada y abonada directamente por la Dirección de la Empresa. - Cantidad a abonar a cada asistente, durante la vigencia del convenio: 12,50 €.

6.- Información al Comité de Empresa

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

CAPÍTULO VII
JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS
ARTÍCULO 16. JORNADA.

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

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

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

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

JORNADA SEMANAL PROMEDIO	JORNADA DIARIA PROMEDIO
38 horas y 20 min.	7 horas y 40 min.

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

- Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves 8 horas y 5 minutos y los viernes 6 horas, con el sistema de guardias que se establezca.

- Días adicionales de vacaciones. Los días adicionales de vacaciones serán 10, resultando un total de 37 anuales, prestando servicios con una jornada semanal de 40 horas y una jornada diaria de 8, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio (horario a turno en fin de semana, etc.).

C) Proporcionalidad

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

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

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

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

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

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

7.- Cuando el personal realice jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como jornada laboral. En este sentido, salvo circunstancias totalmente excepcionales, las interrupciones de jornada para comida o cena, se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

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

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

ARTÍCULO 17. HORARIO.

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

2.- Se establecen 6 tipos de horarios:

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

- a) Continuo: Es el que se establece en un solo bloque al día comprendiendo un período de descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.
- b) Partido: Es el que está dividido en 2 bloques al día con una separación mínima entre ellos de 1 hora. Durante la vigencia del convenio la separación mínima prevista de 1 hora se podrá reducir hasta 40 minutos a decisión de la persona interesada.

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

2 -2) A Turno:

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

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

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

La persona trabajadora saliente no abandonará el puesto hasta que se incorpore la entrante.

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

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

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

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

- e) Fines de semana y festivos:

- 1) Las personas trabajadoras contratadas con la jornada máxima semanal de conformidad al artículo 16 del presente convenio, y en horario a turno, con un turno de 12 horas de presencia los sábados y 12 horas de presencia los domingos, que presten servicio efectivo 11 horas cada día y 1 hora de descanso dedicada a comida o cena, no prestarán servicios de lunes a viernes de la misma semana salvo en los siguientes supuestos:

- a) Los festivos que se produzcan de lunes a viernes de la misma semana, con idéntica jornada a la realizada el sábado y el domingo, retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias, considerándose a efectos de compensación como 12 horas efectivas.

La persona trabajadora que deba prestar servicios en un festivo podrá acordar con otra persona trabajadora del Departamento un cambio de turno, con información y autorización previas del responsable inmediato, compensando en este supuesto la Dirección de la Empresa por el festivo a la persona trabajadora sustituta, y no teniendo la persona trabajadora sustituida compensación alguna.

- b) De Lunes a Viernes de la misma semana, para sustituir a personas trabajadoras del mismo Departamento que disfruten de los permisos establecidos en el artículo 21 del convenio, a excepción del apartado g (lactancia), ó bien se encuentren en situación de incapacidad temporal (hasta un máximo de 4 días), retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias.

- 2) La persona trabajadora deberá comer o cenar durante los sábados ó domingos en el interior del centro de trabajo, con obligación de estar localizada, a través de medios electrónicos proporcionados por la Dirección de la Empresa.

- 3) En el supuesto de coincidir un festivo en sábado, la persona trabajadora que preste servicios en dicho festivo percibirá como compensación, exclusivamente, un complemento salarial de 67,77 € durante la vigencia del convenio), que se le abonará en la nómina del mes siguiente.

- 4) En aquellos Departamentos con horario a turno, que no cuenten con el turno de fin de semana descrito en el apartado e-1), las personas trabajadoras vendrán obligadas a prestar servicios los festivos que coincidan con su turno de trabajo, con las compensaciones previstas en el presente convenio.

2-3) Por Convocatoria: Se aplicará a la persona trabajadora adscrita a un puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. El descanso durante la jornada será de un tiempo máximo de 1 hora. No obstante la interrupción podrá ser de hasta 2 horas previa comunicación a las personas trabajadoras. Dicho descanso no es computable como de trabajo.

Las alteraciones constantes de horario que requiere la asignación al horario por convocatoria podrán ser comunicadas dándose a conocer a la persona trabajadora con carácter habitual en las condiciones siguientes: con una antelación mínima de 12 horas sobre el comienzo de su jornada diaria, en el centro de trabajo y antes de finalizar su jornada. La asignación al horario por convocatoria no presupone la localización obligatoria.

Las personas trabajadoras que tengan asignado horario por convocatoria, podrán solicitar la suspensión temporal de dicha asignación en las situaciones de lactancia y embarazo a partir del sexto mes de gestación. En tales casos deberá adecuarse la suspensión a las necesidades organizativas, y la concreción horaria se determinará por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa., dentro de su jornada ordinaria, atendiendo a las circunstancias concurrentes de la Dirección a la que pertenezca la persona trabajadora.

2 -4) Irregular:

- a) Concepto. Se aplicará a la persona trabajadora con una distribución irregular de su jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Voluntariedad. En todo caso la adscripción a este tipo de horario será voluntaria.
- c) Límites. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la contemplada en el presente convenio de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- d) Intervención del Comité de Empresa. La adscripción voluntaria de las personas trabajadoras a horario irregular será comunicada al Comité de Empresa en un plazo de 10 días. La adscripción de personas trabajadoras a horario irregular previstas por un período superior a 6 meses continuos requerirá la conformidad del Comité de Empresa, debiendo contestar a la solicitud de la Empresa sobre esta cuestión en un plazo no superior a 7 días naturales a contar desde la recepción de dicha solicitud.
- e) Compatibilidad con otros tipos de horario. La adscripción de una persona trabajadora a horario irregular será compatible con la asignación por parte de la Dirección de la Empresa a cualquier tipo de horario contemplado en el presente convenio (ordinario, a turno, por convocatoria, nocturno), percibiendo en cada supuesto el complemento correspondiente al horario asignado.

2 -5) Nocturno: Será el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Se fijan las siguientes condiciones para aquellas personas trabajadoras del ámbito de los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización) que, no siendo contratadas específicamente para prestar sus servicios en horario nocturno, realicen su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno de forma continuada, por asignación expresa o acuerdo con la Dirección de la Empresa:

- a) La prestación de servicios en horario nocturno no podrá exceder de 12 meses de forma continuada desde su fecha de asignación.

Si a la persona trabajadora asignada a horario nocturno le fueran modificadas sus condiciones de jornada realizando un horario distinto al nocturno, el tiempo que transcurra en distinto horario se computará a los efectos del límite máximo de 12 meses, no pudiendo adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.

En caso de des-asignación expresa de la persona trabajadora una vez inicie la prestación de servicios en horario nocturno, no podrá adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.

La asignación expresa de la persona trabajadora por primera vez y sucesivas, se realizarán conforme a lo establecido, excepto que en cada caso se realice de forma voluntaria y por acuerdo con la Dirección de la Empresa.

- b) Jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrimestral.
- c) Retribución específica consistente en un valor único, que se concreta en el artículo 30.1B).

2 -6) Turno de Fin de Semana en los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización): Tendrá la consideración de Turno de Fin de Semana el establecido para atender las necesidades productivas y empresariales del fin de semana, suponiendo un turno con jornada reducida que incluye el fin de semana. Solo se considerará Turno de Fin de Semana aquel que incluya el domingo como día de trabajo efectivo.

La jornada del Turno de Fin de Semana se distribuirá entre los días y de acuerdo a las condiciones que se detallan para cada una de las áreas a continuación:

- a) Personas trabajadoras adscritas a las áreas de Redacción Digital; Media Manager; Documentación; Producción y Realización que no estén asignadas al horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 días consecutivos incluyendo sábado y domingo.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
 - Posibilidad de citación para trabajar otro día adicional cada 4 semanas (preferentemente el jueves) por sus superiores, computándose las horas trabajadas a efectos de determinar el exceso horario sobre la base de la jornada significada con anterioridad. La persona trabajadora devengará un día libre por cada 5 días adicionales trabajados de acuerdo con lo previsto en este párrafo, de duración equivalente al de las jornadas trabajadas los días adicionales, fijándose la fecha para el disfrute del tiempo libre generado, en la fecha pactada entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa dentro de los cuatro meses siguientes.
- b) Personas trabajadoras adscritas a las áreas de Producción y Realización que estén asignadas a horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 32 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
- c) Resto personal.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Obligación de prestar servicios hasta un máximo de 11 horas diarias en el supuesto de trabajo en 3 días a la semana y hasta 9 horas diarias en el de 4 días.
- d) Exclusiones.
 - Personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial por una jornada igual o inferior a 24 horas semanales.
 - La presente regulación se aplicará a las personas trabajadoras adscritas a horario ordinario o por convocatoria, quedando excluidos los restantes (horario a turno, horario irregular).
 - Personas trabajadoras con cargos de confianza y/o responsabilidad, tales como presentador/a, coordinador/a, responsable, etc.
- e) Vigencia.
 - La presente regulación responde a las actuales necesidades organizativas sobre la base de la configuración de los Servicios Informativos del Fin de Semana: 2 ediciones de Informativos el sábado y otras 2 el domingo en el canal. Por tanto, en el supuesto de que se modifique sustancialmente la significada configuración de manera que sea necesaria otra organización del trabajo (por ejemplo, eliminación de alguna de las ediciones de Informativos), las partes firmantes negociarán una nueva regulación sobre la base de prestación de servicios de conformidad al apartado c) de los colectivos determinados en el apartado a), aplicándose hasta que se produzca un acuerdo la regulación contemplada en el indicado apartado c).

ARTÍCULO 18. HORARIO ESPECIAL INTENSIVO.

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

a) Características.

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

b) Condiciones de adscripción**1. Autorización previa**

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

2. Aceptación de la persona trabajadora

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

Recuperación de la reducción de jornada

3. Las horas no trabajadas con respecto a la jornada habitual de las personas trabajadoras adscritas al horario intensivo, se recuperarán en los períodos siguientes a su disfrute, en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de 1 hora diaria, salvo acuerdo con la persona trabajadora que, en ningún caso, podrá exceder de 3 horas diarias.
4. Uso del comedor de Empresa

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

ARTÍCULO 19.- DESCANSO SEMANAL.

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

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

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.**1.- Duración, cómputo y período de disfrute.**

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

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

2.- Período de disfrute partido. Se podrá disfrutar, a petición de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo posibiliten, en 5 períodos, computados de conformidad a lo dispuesto en el apartado anterior.

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

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

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

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

- 1º) Común acuerdo de las personas trabajadoras afectadas.
- 2º) Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- 3º) Las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el Empresa.
- 4º) Las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el puesto.

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

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

8.- Vacaciones e incapacidad temporal o suspensión de contrato derivada de nacimiento y cuidado del menor.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

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

ARTÍCULO 21. PERMISOS RETRIBUIDOS.

1.- La persona trabajadora, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio. 15 días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con 3 días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir ésta con sábado, domingo o festivo, se computará el período de 15 días a partir del primer día natural siguiente.
- b) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de 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. 5 días.
- b.bis) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días laborables. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta Comunidad Autónoma a la de Madrid, el tiempo de licencia será de 4 días naturales.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos y; en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

- c) Matrimonio de padres, hijos o hermanos. 1 día. Si se celebra fuera de la Comunidad Autónoma, 2 días, no siendo retribuido el segundo o con obligación de recuperarlo, según determine la Dirección de la Empresa.
- d) Traslado de domicilio habitual. 1 día.
- e) Asuntos particulares. 3 días por año natural, no incluidos en los puntos restantes. Su disfrute será proporcional al periodo de tiempo efectivamente trabajado en el año. Corresponderán a 3 jornadas diarias promedio del ámbito de actividad de la persona trabajadora, con una duración máxima de 24 horas y 15 minutos por año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de su responsable funcional, y podrá fraccionar los 3 días para la atención de asuntos particulares, previo aviso a su responsable funcional de las fechas y horario de disfrute de las distintas fracciones.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el tiempo indispensable, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba la persona trabajadora retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- g) Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disponiendo en tal caso 12 días hábiles retribuidos a continuación del descanso por nacimiento y cuidado del menor. En este supuesto, si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, antes del transcurso de los nueve meses a partir del nacimiento del hijo, se deducirá de la liquidación de haberes la parte proporcional correspondiente al exceso de tiempo ya disfrutado. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria debiendo precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por lactancia con una antelación mínima de 15 días.
- h) Guarda Legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta los límites de edad del menor previstos en el 37.6 ET.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 persona trabajadora deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada con una antelación mínima de 15 días.

- i) Reducción de jornada por motivos justificados, distintos a los previstos por guarda legal. Su concesión será facultad de la Empresa, siempre y cuando sea posible, en atención a las necesidades del servicio, aplicándose la disminución proporcional en el salario.
- j) Otros permisos retribuidos: Cada persona trabajadora dispondrá de una bolsa de 25 horas retribuidas al año, que posibilite la concesión de permisos destinados a realizar las actividades

concretas descritas en el presente artículo y para las que la normativa laboral vigente no prevé tiempo retribuido alguno.

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

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

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

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

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

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

k) Creación de una bolsa de 250 horas anuales, que será administrada de manera conjunta por el Comité de Empresa y la Dirección de RRHH, aplicable a supuestos de necesidad, en que se hubiera consumido la totalidad de la bolsa de 25 horas anuales prevista con carácter individual. La solicitud de aplicación de la bolsa la realizará cada interesado a la Dirección de RHH.

l) Nuevas situaciones previstas en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, vinculadas a la vigencia de los artículos 37.9 y 48 bis, del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por dicha disposición:

1. Fuerza mayor. 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.
2. Suspensión del contrato. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

2.- A los efectos contemplados en los apartados a), b), b bis) y h) del presente artículo, se asimilará la pareja de hecho al cónyuge, siempre que cumpla el requisito de aportación del justificante de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Madrid o cualquier otro documento acreditativo que se establezca por la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 22. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1.- La clasificación profesional se basará en once Grupos Profesionales: 1º, 2º, 3º, 3º-Base, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 10º, que estarán integrados por las agrupaciones de especialidades profesionales contenidas en cada uno de los niveles salariales.

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

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

4.- La contratación en el Grupo 3º-Base dará prioridad siempre que sea posible a las personas con vinculación temporal con la empresa.

En un plazo máximo de 6 años se producirá la promoción profesional desde este Grupo Profesional al 4º, subnivel A, o 5º, subnivel A, u otros superiores, según corresponda atendiendo a la especialidad desempeñada, y siempre que la trayectoria profesional de la persona trabajadora pueda desarrollarse en dichos Grupos.

ARTÍCULO 22 BIS. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo 1º. Ejecución de tareas claramente definidas, con instrucciones concretas y con un alto grado de dependencia y supervisión. Que pueden requerir esfuerzo físico o atención, y exigen formación de carácter elemental y breve periodo de adaptación para el desarrollo de la especialidad profesional.

Grupo 2º. Ejecución de tareas operativas y administrativas, de menor complejidad, desarrollando sus funciones con cierta autonomía y precisando de dependencia y supervisión. Que pueden requerir esfuerzo físico o atención, y exigen formación elemental de tipo administrativo o técnico, y breve periodo de adaptación o mínima experiencia previa para el desarrollo de la especialidad profesional.

Grupo 3º. Ejecución de tareas técnicas operativas y administrativas, que requieren un período breve de aprendizaje en cuanto a la aplicación de los procedimientos internos, de complejidad menor o media, desarrollando sus funciones de forma autónoma, con dependencia y supervisión. Requiriendo una contrastada experiencia previa, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional.

Grupo 3º-Base. Ejecución de tareas técnicas operativas, administrativas, artísticas, o informativas, desarrollando sus funciones de forma autónoma con dependencia y supervisión directa. Se requiere una especialización formativa de enseñanzas de grado medio o superior, de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 4º. Ejecución de tareas técnicas operativas, administrativas o artísticas, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, que cuentan con autonomía y supervisión. Requiriendo una experiencia previa en los procesos de trabajo de Mediaset de al menos seis años, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 5º. Ejecución de procesos técnicos operativos, administrativos, artísticas o informativos, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, que cuentan con autonomía, menor grado de supervisión directa y cierto nivel de iniciativa. Ejecución de tareas técnicas con una amplia y acreditada experiencia (definidos como de 1ª). Requiriendo una experiencia previa en los procesos de trabajo de Mediaset de al menos seis años, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 6º. Ejecución y/o Coordinación de procesos técnicos operativos, administrativos, o informativos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento bajo supervisión, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa. Actividades técnicas o artísticas recogidas en el grupo anterior desempeñadas con una amplia y acreditada experiencia (definidos como de 1ª), o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 7º. Ejecución y/o Coordinación de procesos técnicos operativos, administrativos o informativos de diversa complejidad, así como la resolución de problemas propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso en la Empresa. Pudiendo gestionar equipos humanos. Requiriendo una amplia y acreditada experiencia, o formación de enseñanzas universitarias de grado medio o superior.

Grupo 8º. Ejecución, Coordinación y /o planificación de procesos técnicos, tecnológicos, productivos, administrativos, o informativos, de tareas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación social. Pudiendo tener personas a su cargo. Con responsabilidad sobre el resultado final del proceso que constituya su actividad. Requiriendo alto grado de experiencia, o formación de enseñanzas universitarias de grado superior.

Grupo 9º. Realizan funciones técnicas, o tecnológicas, complejas, de coordinación y control de recursos y procesos de trabajo, y se encuentran involucrados directamente en la producción, planificación, asesoramiento o gestión derivada de su área de actividad, organizando y controlando las funciones y procesos de trabajo a realizar. Puede ser responsable de la supervisión de personas o equipos. Con responsabilidad sobre el resultado de su actividad. Requiriendo alto grado de experiencia, o enseñanzas universitarias de grado superior, con o sin especialidad o postgrado habilitante en caso de ser exigible para su desempeño.

Grupo 10º. Realizan tareas técnicas de máxima complejidad y cualificación, toman decisiones y definen o participan en la elaboración de objetivos en su ámbito de su actuación, teniendo la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la organización. Con supervisión de las funciones realizadas en su/s área/s funcional/es, pudiendo tener personal a su cargo. Alto grado de autonomía, experiencia y responsabilidad sobre el ámbito profesional de actuación, o enseñanzas universitarias de grado superior, con o sin especialidad o postgrado habilitante en caso de ser exigible para su desempeño.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 23. ESTRUCTURA SALARIAL E INCREMENTOS SALARIALES.

1) Incrementos salariales. Se pactan los siguientes incrementos salariales consolidables, aplicables sobre los conceptos salariales y con las fechas de efectos que se indican en este artículo.

2) Cuantía del incremento. Se pacta un incremento salarial del 3% para el año 2023 con efectos 1 de abril de 2023 (el abono de los atrasos de salario se producirá en la nómina del mes siguiente de la firma del Convenio), y del 2,5% para los años 2024 y 2025, con efectos de 01/04/2024 y 01/04/2025 respectivamente.

3) Efectos. Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán, en cuanto a su aplicación, al 1 de abril de cada uno de los años de vigencia, y se aplicarán en exclusiva a las personas trabajadoras de alta a la fecha de la firma del Convenio.

4) Conceptos salariales a los que se aplica el incremento. El incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales del convenio que se detallan en la Disposición Adicional 1ª.

5) Tablas salariales y conceptos económicos del presente convenio.

Las tablas salariales e importes de conceptos económicos contemplados en la Disposición Adicional 1ª del presente convenio se han incrementado un 3% sobre las cuantías vigentes en el XII Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación.

ARTÍCULO 24. SALARIO FUNCIONAL.

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

ARTÍCULO 25. NIVELES Y SUBNIVELES SALARIALES.

1.- Niveles y subniveles salariales: Se establecen 11 niveles de salario funcional. Concretamente los once niveles se denominarán: 1º, 2º, 3º, 3º-Base, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 10º. En cada nivel existirán

tres subniveles, excepto en el nivel 3º-Base, en el que existirá uno. Los subniveles, se denominarán: subnivel 0, de ingreso, que tendrá un valor del 80% del A del mismo nivel (salvo en el nivel 1, subnivel 0, que tendrá el importe del S.M.I.); subnivel A, de crecimiento profesional; y subnivel B de consolidación. Para acceder al subnivel A, desde el 0, la persona trabajadora deberá permanecer 24 meses cumplidos en el subnivel 0. Para acceder al subnivel B, desde el A, la persona trabajadora deberá permanecer 12 meses cumplidos en el subnivel A.

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

ARTÍCULO 26. SALARIO FLEXIBLE.

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

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

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

ARTÍCULO 27. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES: ANTIGÜEDAD.

1.- El trabajador con 4 años de antigüedad cumplidos, percibirá un complemento personal por antigüedad en las 12 pagas mensuales y en los complementos de vencimiento superior al mes de junio y diciembre, aplicado sobre las tablas salariales vigentes en cada momento. Dicho complemento estará integrado por los siguientes importes:

- 1.1.- Un 4% del salario funcional, o su parte proporcional, en función del momento del devengo, durante los tres primeros cuatrienios.
- 1.2.- En los cuatrienios sucesivos el trabajador percibirá un importe fijo de 1.135,41€ anuales reflejado en el anexo II del presente convenio, o su parte proporcional, en función del momento del devengo. Actualizándose dicha cantidad con los porcentajes de incremento pactados sobre el salario funcional.
- 1.3.- Los derechos devengados previos a la firma del Convenio 2018-2021 se regirán por el articulado anterior a la suspensión del devengo. Así para aquellos trabajadores que hubiesen devengado parte de un cuatrienio hasta la fecha de suspensión del complemento de antigüedad, el 1/08/2012, el cálculo del importe de dicho cuatrienio, cuando éste se materialice, y en caso de tener una composición mixta (primer cuatrienio, y a partir del tercero), se realizará de manera proporcional según la regulación aplicable en cada momento del período devengado. Considerándose la carencia del devengo en todo caso desde el 1/08/2012, y hasta el día anterior a la fecha a la que se retrotraen los efectos económicos del Convenio 2018-2021.

1.4.- El complemento de antigüedad se reactivará quedó reactivado a partir del 1/01/2018.

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

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

ARTÍCULO 28. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES (PAGAS EXTRAS)

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

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

ARTÍCULO 29. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR PERMANENCIA

Por permanencia en la empresa durante el año 2024, se otorgará una Gratificación Especial de 400,00 € por persona trabajadora a abonar en la nómina de abril de 2024. Siendo requisitos para su percepción contar con una antigüedad igual o superior a un año y estar de alta en el momento de su abono. En el caso de causar baja con anterioridad al 31/12/2024 se descontará la parte proporcional al periodo no trabajado (entre el 1/01/2024 y el 31/12/2024).

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

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

30.1. Complemento de nocturnidad.

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

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

30.2. Complemento de secretarios/as.

- Lo percibirán aquellas personas trabajadoras administrativas que realicen tareas propias de secretario/a de un directivo/a, previa designación por la Dirección de RRHH a instancia del mismo y vendrá a compensar el esfuerzo, dedicación y conocimientos específicos que tal actividad precisa.
- La cuantía anual de este complemento, durante la vigencia del convenio, se establece en:

SECRETARIO/A SEGÚN NIVEL:	VIGENCIA CONVENIO
Alta Dirección (Presidente, C.Delegado, Dir. Gral, Dir.División)	3.775,30 €
Dirección	2.936,58 €
Dirección Área y Subdirección	1.887,64 €

30.3. Complemento de festivo y domingo.

- Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA, podrán ser requeridas para trabajar en domingo y festivo, con las siguientes compensaciones según la jornada de trabajo efectivo que realicen en estos días:

VIGENCIA CONVENIO		
ALTERNATIVA DE COMP.	JORNADA DIARIA PROMEDIO	½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
(A)	197,46 €	98,72 €
(B)	98,72 € + 1 día libre	48,85 € + 4 h. libres

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

POR 1 JORNADA DIARIA PROMEDIO	POR ½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
1 día libre	½ día libre

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

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

30.4. Complemento de horario por convocatoria.

1.- Se percibirá por aquella persona trabajadora que, por estar adscrita a horario por convocatoria, con el único límite de la jornada anual en su distribución semanal, requiera alteraciones constantes de horario.

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

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

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

30.5. Complemento de turno.

1.- Lo percibirá aquella persona trabajadora adscrita por la Dirección de la Empresa a horario a turno.

2.- Este complemento es incompatible con los de nocturnidad y horario por convocatoria.

3.- Modalidades de complemento de turno:

Complemento de turno - A

- Se abonará a las personas trabajadoras adscritas a horario a turno, con rotación entre 3 horarios diferentes, de mañana, tarde y noche. A estos efectos se considerará horario de noche aquel que incluya, al menos, 3 horas efectivas de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas.

- Excepcionalmente, percibirán el complemento de turno A las personas trabajadoras, procedentes de Estudios Telecinco, asignadas a horario a turno, con rotación entre 2 horarios, contrato a tiempo completo y que hayan prestado servicios en marzo de 1994 con horario a turno.

Complemento de turno - B

Se abonará a las personas trabajadoras adscritas a horario a turno, con rotación entre 2 horarios diferentes.

La cuantía mensual de este complemento equivale a un 65 % del importe establecido en cada momento para el complemento de turno A.

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

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

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

- B) Opción: Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)
- C) Adscripción:
- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por asignación expresa de la Dirección de la Empresa a través de comunicación escrita, por períodos no inferiores a tres meses con posibilidad de prórroga.
 - La adscripción se prorrogará tácita y sucesivamente por periodos semestrales, salvo denuncia de cualquiera de las partes firmantes con un mes, como mínimo, de anterioridad a la fecha de vencimiento de las sucesivas prórrogas.
- D) Incompatibilidad: el complemento de programas es incompatible con cualquier otro complemento que perciba la persona trabajadora que retribuya los conceptos incluidos por aquel.
- E) Cuantía: La cantidad a percibir por la persona trabajadora se refleja en importes anuales, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

	(OPCIÓN A)	(OPCIÓN B)
ESPECIALIDADES PROFESIONALES	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Prod / Ay.Real 5	3.067,35 €	2.788,50 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª 6	3.834,16 €	3.485,63 €
Productor /Realizador 7	4.600,97 €	4.182,75 €
Productor1ª/Realizador1ª 9	5.623,35 €	5.112,21 €

- F) Conceptos que retribuye el complemento de Programas:

1.- Complemento salarial de festivo y domingo

1a) Domingos trabajados

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

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán de conformidad al artículo 30.3 del convenio.

1b) Festivos trabajados

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

La compensación en tiempo libre se disfrutará en las fechas que acuerden persona trabajadora y Empresa, sin el límite de los dos meses, de conformidad al artículo 30.3c).

1c) Descanso y Empresa, sin el límite de los dos meses, de conformidad al artículo 30.3c).

1c) Descanso semanal.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

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

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

2.- Exceso Horario

2a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6),
Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

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

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º semestre).

Vigencia Convenio: 248,17 €

- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 203,05 €

- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (3er. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay. Producción 1ª / Ay. Realización 1ª	6	135,36 €
Ay. Producción /Ay. Realización	5	135,36 €

2c) Cómputo

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

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

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

Los festivos no trabajados no se computarán.

2d) Tratamiento del exceso

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

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Prod / Ay.Real	5	16,24 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª	6	16,24 €
Productor /Realizador	7	19,85 €
Productor1ª/Realizador1ª	9	22,56 €

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

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

G) Incapacidad Temporal

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

H) Control Horario

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

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

I) Contratos a tiempo parcial

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

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

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO ESPECÍFICOS DE LAS UNIDADES ENGLOBADAS EN LOS SERVICIOS INFORMATIVOS.

31.1 A. Complemento especial de trabajo nocturno.

- a) Se percibirá por aquella persona trabajadora que sea específicamente contratada para prestar sus servicios coincidiendo su jornada de trabajo total o parcialmente con el horario nocturno (de 22:00 h. a 6:00 h.) en los términos recogidos en el apartado c) del presente artículo y a partir del tercer mes de permanencia continuada adscrito a este tipo de horario. Las personas trabajadoras que cumplan las condiciones previstas en este apartado, realizarán una jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrisesemanal.
- b) Este complemento es incompatible con el de nocturnidad, el de turno, y el de convocatoria.
- c) La cuantía mensual durante la vigencia del convenio, será la siguiente en función del número de horas diarias de coincidencia con el horario nocturno:
 - Entre 2 h y 3h 50 min.: 88,29 €
 - Sup. a 3h. 50 min.: 176,57 €

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

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

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

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

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

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

31.2. Complemento de Información.

1.-Ámbito subjetivo de aplicación.

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

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

2.-Cuantía mensual.

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

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
3	279,25 €
4	302,53 €
5	325,78 €
6	372,34 €
7	418,86 €
8	465,42 €
9	511,95 €

3.-Conceptos que retribuye el Complemento de Información.

- a) Hasta 10 horas extraordinarias al mes.
- b) Alteraciones de horario (diario y/o turno), necesarias por razón del servicio.
- c) Compensación de Festivo y Domingo. Las personas trabajadoras podrán ser requeridas para trabajar en festivo y/o domingo con las siguientes alternativas compensatorias:

c.1) Alternativas compensatorias.
c.1.a) Económica.

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Hasta el 6	111,70 €
A partir del 7	121,01 €

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

c.2) Elección de la alternativa compensatoria.

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

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

POR 1 JORNADA DIARIA PROMEDIO	POR ½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
1 día libre	½ día libre

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

31.3. Complemento de Presentador.
1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Percibirán el Complemento de Presentador aquellas personas trabajadoras que presenten o copresenten una edición completa de informativos.

No percibirán el Complemento de Presentador aquellas personas trabajadoras contratadas expresamente para desempeñar la función de presentador, o con un nivel salarial igual o superior al grupo profesional 9.

2.-Cuantía del Complemento de Presentador.

- a) Mensual. La cuantía mensual del Complemento de Presentador será la siguiente, durante la vigencia del convenio: 482,84 €
- b) Por edición. Para períodos inferiores al mes, la cuantía por edición con el límite mensual de 482,84 €, durante la vigencia del convenio, será la siguiente: 24,14 €

31. 4. Complemento de producción y realización de informativos.

- A) **Ámbito subjetivo de aplicación.** Especialidades Profesionales incluidas: Productor 1ª, Realizador 1ª, Productor Superior, Productor, Realizador, Ayudante de Producción 1ª, Ayudante de Realización 1ª, Ayudante de Producción, Ayudante de Realización, Auxiliar de Producción y Auxiliar de Realización.
- B) **Opción:** Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)
- C) **Adscripción:**
- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa.
 - Las personas trabajadoras que ya vienen percibiendo el presente complemento podrán dejar de percibirlo mediante comunicación escrita previa a la finalización del semestre o el año según la opción. En caso de que estas personas trabajadoras quieran adherirse de nuevo, deberán realizarlo de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.
- D) **Incompatibilidad:** el complemento de producción y realización es incompatible con cualquier otro complemento que perciba la persona trabajadora que retribuya los conceptos incluidos por aquel.
- E) **Cuantía:** La cantidad a percibir por la persona trabajadora se refleja en importes anuales, durante la vigencia del convenio, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

ESPECIALIDADES PROFESIONALE	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	
		(OPCIÓN A)	(OPCIÓN B)
Aux.Prod /Aux.Real	3	2.183,07 €	1.984,62 €
Ay.Prod / Ay.Real	5	3.274,62 €	2.976,92 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª	6	4.093,25 €	3.721,18 €
Productor /Realizador	7	4.911,86 €	4.465,40 €
Produc. Sup./Realiz. Sup.	8	5.457,61 €	4.961,53 €
Productor1ª/Realizador1ª	9	6.003,35 €	5.457,66 €

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

1.- Complemento salarial de festivo y domingo
1a) Domingos trabajados

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

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán con una de las siguientes alternativas, a opción de la persona trabajadora: 1) 139,55 € 2) 69,78 € y cómputo del número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

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

1b) Festivos trabajados

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

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

1c) Descanso semanal.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

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

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

2.- Exceso Horario

2a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6), Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

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

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 272,84 €

- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 248,04 €

- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 223,23 €

- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Producción 1ª / Ay.Realización	1ª 186,03 €
Ay.Producción /Ay.Realización	148,85 €
Aux.Producción /Aux.Realización	99,23 €

2c) Cómputo

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

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

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

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

2d) Tratamiento del exceso.

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

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Aux.Prod /Aux.Real	3	13,97 €
Ay.Prod / Ay.Real	5	16,76 €
Ay.Prod1 [®] /Ay.Real1 [®]	6	16,76 €
Productor /Realizador	7	20,49 €
Produc.Sup. /Realiz. Sup.	8	20,49 €
Productor1 [®] /Realizador1 [®]	9	23,27 €

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

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

G) Incapacidad Temporal

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

H) Control Horario

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

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

I) Contratos a tiempo parcial

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

31. 5. Complemento para Acontecimientos Especiales.
1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

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

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

2.- Calificación, asignación y duración.

Se determinará por la Dirección de la Empresa:

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

3.- Cómputo de jornada.

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

- Personas trabajadoras contratadas a tiempo completo:
- Jornada semanal promedio Convenio 5.
- Personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial:
- Jornada semanal contratada 5

4.- Compensación.

a) Económica.

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

NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	RECARGO 12%
Hasta el 5	111,70 €	13,41 €
6	125,68 €	15,09 €
7	139,62 €	16,76 €
8	153,58 €	18,43 €
9	168,91 €	20,27 €

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

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

b) Tiempo libre.

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

- 1/5 de día libre por cada día. Por tanto, por cada 5 días de asignación trabajados corresponderá 1 día libre.
- La compensación en tiempo libre se disfrutará preferentemente durante los 2 meses siguientes a la finalización de la cobertura, fijando las fechas la Dirección de la Empresa, si bien atendiendo en la medida de lo posible las propuestas de la persona trabajadora. Caso de no disfrutarse el tiempo libre en el período indicado, se compensará cada día no disfrutado de conformidad a las cantidades indicadas anteriormente por niveles salariales de los grupos profesionales.
- Cada fracción de 1/5 restante se compensará con un importe de € 8,96 €, durante la vigencia del convenio

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

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

31.6. Corresponsalías en el extranjero.

1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

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

Quedan excluidos de la presente regulación las personas trabajadoras contratadas expresamente para el puesto de corresponsal.

2.- Compensación.

a) Complemento de Corresponsal.

La persona trabajadora designada corresponsal percibirá mientras ocupe este puesto un complemento equivalente a la suma de los siguientes importes:

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

b) Traslado, alojamiento y viajes.

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

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE A FESTIVIDADES NAVIDEÑAS.

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

DÍA DE TRABAJO	FINALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	CUANTÍA DEL COMPLEMENTO (€) VIGENCIA CONVENIO
24 de diciembre	Con posterioridad a las 21.00 h. y antes de las 23.00 h.	158,10 €
31 de diciembre	Con posterioridad a 23.00 h.	248,41 €

2.) Tratamiento de trabajo correspondiente a los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: Las personas trabajadoras que presten sus servicios, desarrollando su jornada de trabajo íntegramente, en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán en la nómina del mes siguiente una compensación consistente en el recargo del 20% sobre la cuantía vigente del complemento de festivo y domingo (artículo 30.3), única y exclusivamente cuando se opte por la compensación económica. La percepción de este recargo será incompatible con el complemento de los días 24 y 31 de diciembre, cuando se trate de la prolongación de la jornada de esos días extendiéndose a los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente.

ARTÍCULO 33. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

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

4.- Personal adscrito a horario irregular.

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

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

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

5.- Supuestos especiales.

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

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

- a) La realización de horas extraordinarias se compensará preferentemente con horas de descanso, aplicando los valores establecidos en los apartados anteriores del presente artículo.
- b) Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:
 - 1) 70 % en efectivo, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.
 - 2) 30 % en tiempo libre, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.
- c) Excepcionalmente, y debido a la dificultad de algunos colectivos profesionales para el disfrute del tiempo libre en base a las peculiaridades de su jornada y organización del trabajo, las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, con horario a turno, de las Áreas de Emisión, Preemisión, Mantenimiento de la Red Informática, Mantenimiento Técnico, Mantenimiento Eléctrico e Instalaciones (Ingeniería), se compensarán en efectivo al 100 % en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

7.- Impreso de control.

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

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

8.- Información al Comité de Empresa.

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

9.- Valor hora ordinaria.

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

ARTÍCULO 34. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS: DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

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

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

Se fija el valor de la dieta nacional en 119,36 € día, y la internacional en 212,25 € día. Cuando exista alojamiento concertado, la Dirección de la Empresa se hará cargo de éste, percibiendo la persona trabajadora 53,05 € día en concepto de media dieta por las dos comidas principales, o 25,20 € día si es dieta reducida para sufragar el coste de una comida, por lo que respecta al territorio nacional, y 106,12 € día de media dieta, o la reducida de 53,05 € día por lo que respecta al territorio internacional.

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

IMPORTE POR CADA KILÓMETRO	SUPLEMENTO POR EL 1er. ACOMPAÑANTE	SUPLEMENTO POR EL 2º ACOMPAÑANTE
0,30 €	0,02 €	0,01 euros

ARTÍCULO 35. FECHAS DE ABONO EFECTIVO DE LAS MENSUALIDADES Y PAGAS EXTRAS.

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

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

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

ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Naturaleza. El plus de transporte constituye un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a compensar los gastos y perjuicios derivados de los desplazamientos desde la residencia de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo.

2.- Cuantía. Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA, percibirán como indemnización en compensación de los gastos y perjuicios ocasionados por los desplazamientos que se ven precisados a realizar desde su residencia hasta el centro de trabajo, la cantidad de 51,31 € mensuales (en 12 pagas al año) durante la vigencia del convenio. En dicha cantidad está deducida la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes anualmente al trabajador, dado que este plus, por su naturaleza, quedaría exceptuado de percibirse durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

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

3.- Supuestos de reducción de la cuantía del plus:

- a) Dado el carácter indemnizatorio del plus de transporte, al constituir un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a paliar los gastos y perjuicios invertidos en el desplazamiento al lugar de trabajo, se percibirá por día de asistencia efectiva al trabajo, no abonándose, por tanto, con carácter general, en los supuestos de no asistencia al mismo.
- b) En concreto, y sin que suponga una enumeración exhaustiva, estarían excluidos de percepción de plus de transporte los supuestos de permisos y suspensiones de trabajo contemplados en el convenio y Estatuto de los Trabajadores.

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

$$\frac{\text{Importe mensual}}{\text{n}^\circ \text{ días laborables}} \times \text{n}^\circ \text{ días no exceptuados} = \text{Plus transporte}$$

- c) La cuantía diaria del Plus de Transporte no corresponderá en los días en que la prestación laboral se efectúe mediante la modalidad de Teletrabajo, al no producirse desplazamiento al centro de trabajo. No obstante, se mantendrá su abono en la misma cuantía y concepto, como compensación de los gastos en que pudiera incurrir la persona trabajadora como consecuencia de la realización de la prestación laboral en su domicilio.

CAPÍTULO X

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37. SEGURO DE INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO.

1.- La Dirección de la Empresa se compromete a suscribir un seguro colectivo que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento de la persona trabajadora, derivados o no, de accidente de trabajo, con una cobertura por importe de 58.000,00€, durante la vigencia del Convenio.

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

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

ARTÍCULO 38.- ANTICIPOS.

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

ARTÍCULO 39.- ANTICIPO ESPECIAL.

1.- Fondo para anticipo especial.

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas, por un importe de 125.000 € anuales, durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2.- Beneficiarios: Aquellas personas trabajadoras con, al menos, 14 meses de antigüedad en la Empresa.

3.- Importe: El anticipo máximo a conceder será de 5.000,00 €.

4.- Amortización:

a) El plazo máximo de amortización será de 18 meses.

b) Las cuotas mensuales se fijarán en función del siguiente cociente:

$$\frac{\text{total anticipo}}{\text{n}^\circ \text{ de meses amortización}}$$

c) Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo deberá transcurrir un plazo mínimo de 6 meses.

d) La persona trabajadora beneficiaria del anticipo especial autorizará el descuento de las cuotas de su nómina mensual.

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

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

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

- 1) para las solicitudes de anticipos especiales, destinados a necesidades ocasionadas por las siguientes causas:
 - a) Salud de la persona trabajadora o familiares que con ella convivan. Se incluyen las intervenciones quirúrgicas oculares para el tratamiento de la miopía, astigmatismo e hipermetropía.
 - b) Desahucio de la vivienda habitual de la persona trabajadora o reparaciones urgentes o imprescindibles para la misma.
 - c) Situaciones excepcionales que, caso de no atenderse, pudieran ocasionar un grave quebranto para la persona trabajadora.
- 2) para las solicitudes de anticipos especiales que tengan como objeto la adquisición en propiedad, o copropiedad, de la vivienda habitual por parte de la persona trabajadora solicitante.

Excepcionalmente, en este supuesto, el plazo de amortización será de hasta 20 meses.

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

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

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

ARTÍCULO 40. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

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

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

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

2.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento Las personas trabajadoras percibirán durante la suspensión del contrato por permiso por nacimiento y cuidado del menor un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, los complementos salariales personales, percibiéndose asimismo la

parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

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

ARTÍCULO 41. BECAS.

1.- Fondo para becas.

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo destinado a la concesión de becas de estudio para sus personas trabajadoras de 110.000,00 € durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2.- Condiciones para la consecución de becas.

- a) **Beneficiarios:** Aquellas personas trabajadoras que, en el momento de efectuar la solicitud, tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 12 meses, salvo aquellos supuestos en que exista acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.
- b) **Estudios objeto de la beca:** Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional.
- c) **Cuantía de la beca.** Los importes de la beca oscilarán, dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, con audiencia del Comité de Empresa, entre el 40% y el 75% de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en:
 - 1.000,00 € por persona trabajadora y curso.
 - En los supuestos que una persona trabajadora efectúe más de 2 solicitudes de beca, el límite máximo será de 1.800,00 € por trabajador, salvo que resulte saldo sobrante al finalizar el indicado periodo, en cuyo caso se procedería a un reparto proporcional entre las personas trabajadoras en la significada situación. Excepcionalmente, también se podrá conceder beca hasta el importe máximo de 1.800,00 € por persona trabajadora cuando, aun habiendo presentado una solicitud, el importe del curso al que se refiera la misma sea igual o superior a 3.450,00 €.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 42. COMEDOR DE PERSONAL.

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

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

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

ARTÍCULO 44. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

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

ARTÍCULO 45. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

- 1.- De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.
- 2.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- 3.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección de la Empresa la mejora de las condiciones ó la corrección de las deficiencias existentes.
- 4.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTÍCULO 46. CONDICIONES MÍNIMAS DE SALUD LABORAL.

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

CAPÍTULO XII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 47. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

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

ARTÍCULO 48. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

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

ARTÍCULO 49. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

ARTÍCULO 50. FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de MEDIASET ESPAÑA.
- 2.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, y documentos de MEDIASET ESPAÑA, o de sus personas trabajadoras.
- 3.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 4.- Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- 5.- Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, de carácter grave, así como los malos tratos de obra.
- 6.- El incumplimiento reiterado de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
- 7.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 9.- Acoso sexual, entendido como comportamiento físico, verbal o de cualquier otra índole de connotación sexual y que afecte a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

10.- Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de MEDIASET ESPAÑA.

11.- La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 3 meses de la primera.

12.- El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

13.- La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

14.- Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave daño a la Empresa.

15.- Faltar al trabajo 2 días en 1 mes sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 51. SANCIONES.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
- Despido.

ARTÍCULO 52. PROCEDIMIENTO.

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

2.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y a la persona interesada, dándose audiencia a éste, con carácter previo a la posible resolución sancionadora.

ARTÍCULO 53. PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE LAS FALTAS.

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

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

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 54. COMITÉ DE EMPRESA.

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

ARTÍCULO 55. COMPETENCIAS.

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

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- 1.- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3.- De los modelos de contrato y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como de la contratación, en la única medida de preservar su legalidad, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

4.- En lo referente a la iniciación de expediente contradictorio en el procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses, y ascensos.

6.- Al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales de los grupos profesionales, de las medidas que adopten para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la aplicación del plan de igualdad.

b) Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1.- Reestructuración de las plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la Empresa, colaborando en su desarrollo.

2.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA.

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

ARTÍCULO 57. GARANTÍAS.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio del régimen disciplinario del presente convenio.

2.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

5.- Disponer del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, estableciendo, en los términos que se pacten en su momento por la Dirección de la Empresa y la representación social, un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

ARTÍCULO 58.- LOCAL Y TABLÓN DE ANUNCIOS.

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

CONCEPTOS A LOS QUE RESULTA APLICABLE LA REVISIÓN SALARIAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 23 DEL CONVENIO

El incremento salarial se aplicará sobre las tablas salariales y conceptos establecidos en el presente Convenio, según lo indicado a continuación para cada año de vigencia del convenio y con los efectos previstos en el artículo 23.

Para el año 2023:

- Salario Funcional.
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).
- Complemento de antigüedad.

Para los años 2024 y 2025:

- Salario Funcional.
- Valor Hora Ordinaria.
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).
- Complemento de antigüedad.
- Complemento de Secretarías.
- Complementos de nocturnidad, y especial de trabajo nocturno.
- Complemento de horario por convocatoria.
- Complemento de trabajo a turnos y cuantía fijada para éste los sábados festivos.
- Complemento de Producción/Realización de programas.
- Complemento de Festivo y Domingo.
- Complemento correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre.
- Complemento de Producción/Realización de informativos.
- Complemento de Información.
- Complemento de acontecimientos especiales.
- Complemento de presentador.
- Plus de Transporte.
- Dietas y Kilometraje.
- Y cualquier otro recogido en el texto del Convenio, a excepción del Complemento Ad Personam.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PREJUBILACIONES

Las partes firmantes del Convenio Colectivo han acordado promover un plan de ayuda a la prejubilación, que posibilite la conciliación de la vida personal y laboral, en los últimos años de dedicación profesional de las personas trabajadoras, de carácter voluntario, tanto para la empresa, como para cada una de las posibles personas trabajadoras interesadas, que cumplan los requisitos que se detallan en la presente disposición.

Se establecen tres planes de medidas para los años 2024, 2025 y 2026, bajo los principios de voluntariedad, mutuo acuerdo, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

1. Duración: se acuerdan tres planes, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026, con tres años de duración cada uno de ellos:

- a) Plan de 2024, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2024, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2026.
- b) Plan de 2025, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2025, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2027.
- c) Plan de 2026, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2026, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2028.

La adscripción al plan, y los efectos económicos vinculados al mismo, se producirán, desde la fecha de adscripción, hasta el momento en que la persona trabajadora cumpla 65 años, momento en que se producirá su baja en el plan, y cesarán las compensaciones económicas detalladas en la presente disposición.

Se tendrá en cuenta la situación de aquellas personas cuya adscripción al plan esté autorizada por la empresa, pero que cumplan 62 años entre el 1 de enero y el 30 de junio del año de inicio de cada plan. Para los que la duración de tres años del plan podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de los años 2026, 2027 o 2028, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

2. Beneficiarios: Dirigido a personas en activo en la empresa en el momento en que se inicie el período de solicitud para la adscripción, con 62 años cumplidos, o más, a la fecha de inicio de la adscripción al plan que corresponda: 2024, 2025 o 2026.

Podrán beneficiarse de cada plan de prejubilación un número aproximado de 10 personas, y de 30 personas en el conjunto de los tres planes, si se cumplen los requisitos.

Las personas trabajadoras que quieran adscribirse a cualquiera de los planes deberán tener una antigüedad acreditada en la empresa de al menos 15 años, a la fecha de inicio del plan que corresponda.

Los beneficiarios suscribirán el correspondiente acuerdo individual de prejubilación y baja por mutuo acuerdo en la empresa, que contemplará tanto las fechas de adscripción al mismo, período de duración de las obligaciones económicas por la empresa, e importes a abonar por ésta.

3. Plazos.

Periodo de Solicitud. Entre septiembre y octubre del año anterior al inicio de cada uno de los planes, las personas trabajadoras interesadas, que cumplan los requisitos podrán solicitar su adscripción.

Aprobación. En el mes de noviembre se producirá la aprobación voluntaria por parte de la empresa. Y la comunicación a los beneficiarios del plan.

Baja por Mutuo Acuerdo. La persona trabajadora cesará en su prestación de servicios entre el 1 y el 15 de enero del año de inicio del plan, causando baja en la empresa por mutuo acuerdo de las partes.

No obstante, en caso cumplirse 62 años en una fecha posterior a la de inicio del plan, siempre que se produzca durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese año, la persona trabajadora cuya adscripción al plan esté autorizada por la empresa, quedará incluida en el plan en la fecha en que cumpla 62 años, causando baja en la empresa en ese momento.

4. Remuneración.

La persona trabajadora adscrita al plan, percibirá mensualmente, desde el momento de su adscripción al mismo, y hasta la fecha en que cumpla 65 años, los siguientes importes:

- a. Un porcentaje de su salario fijo bruto acreditado en el momento de la extinción de su relación laboral del 70%, en el caso de adscripción durante 3 años, del 75% si la adscripción es por 2 años, y del 80% si es por 1.

A los efectos de determinación del porcentaje se entenderá como tres, dos, o un año, la fracción no entera del período: entre 2 y tres años, se entenderá como 3, y así sucesivamente.

- b. El importe bruto que corresponda al coste del convenio especial a suscribir con la Seguridad Social, al objeto de mantener la cotización, a cargo de la persona trabajadora, durante el período.
- c. Caso de hacerlo directamente, la persona trabajadora justificará a la empresa los importes a abonar en concepto de coste del convenio especial con la Seguridad Social, correspondiente a cada año, al objeto de su compensación íntegra por la empresa.

- d. Los importes a percibir por la persona trabajadora adscrita al plan están sujetos a la retención que corresponda por aplicación del IRPF y normas tributarias.
 - e. A los efectos del plan se considera como salario fijo cualquier importe abonado en concepto de salario funcional, complemento de antigüedad, pagas extras de junio y diciembre, complementos personales, o de puesto de trabajo, aparezcan o no regulados en el Convenio Colectivo, que se perciban con carácter periódico, regular y continuado por la persona trabajadora. Los complementos de puesto deberán haber estado vigentes, al menos, durante el plazo de los 12 meses anteriores a la fecha de la baja.
 - f. No se incluirán a efectos de determinar el importe a abonar:
 - i. Los complementos de puesto de trabajo de carácter variable, como: horas extras, compensación por trabajo en festivo o domingo, nocturnidad, acontecimientos especiales, etc.
 - ii. Los complementos por cantidad o calidad de trabajo, como bonus, incentivos, gratificaciones, etc.
 - iii. Los conceptos extrasalariales como el plus de transporte, o la compensación de gastos en el caso de teletrabajo.
 - iv. Los conceptos en especie, como seguros de vida, médicos, comedor de personal, etc.
 - g. En el caso de las personas trabajadoras que accedan al plan, pero que no puedan jubilarse a los 65 años, por no llegar al período mínimo de cotización para ello, la empresa mantendrá el abono del coste del convenio especial con la seguridad social, entre la fecha de cumplimiento de los 65 años, y la de jubilación ordinaria señalada en la normativa de Seguridad Social, vigente en cada momento, y como máximo hasta el momento en que la persona trabajadora cumpla 67 años.
5. Fallecimiento o declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora.

En caso de declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora, durante el período de aplicación del plan, ésta seguirá percibiendo las cuantías mensuales comprometidas. Percibirá también el coste del convenio especial con la seguridad social, siempre que éste deba mantener su vigencia.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora adscrita al plan, durante la vigencia del mismo, la empresa continuará abonando a sus herederos legales los importes comprometidos, hasta el momento en que la persona trabajadora hubiera cumplido 65 años. Salvo lo relativo al importe del coste del convenio especial con la seguridad social, que dejará de abonarse.

6. No competencia postcontractual.

Las personas trabajadoras adscritas al plan se comprometerán, en el acuerdo individual suscrito, a no mantener relaciones profesionales, por cuenta propia o ajena, que pudieran suponer competencia con las realizadas por la empresa.

En el caso de incurrir en actividades que compitan con las realizadas por la empresa, ésta estará autorizada a cesar el abono de las prestaciones económicas comprometidas.

7. Otros.

Las personas que tengan suscrita una póliza de asistencia sanitaria de empresa, podrán acceder a la póliza de ex empleados, siendo a su cargo los importes correspondientes al coste del seguro médico.

8. Comisión de seguimiento.

Se constituirá una comisión de seguimiento, integrada por igual número de personas en representación de las personas trabajadoras y de la empresa, con un máximo de cuatro por cada una de las representaciones.

Dicha comisión realizará seguimiento acerca de la aplicación de los planes.

9. Garantías de los planes.

La empresa garantizará la solvencia de cada uno de los planes, con objeto de poder hacer frente, en cada momento de devengo, a los derechos acordados en los mismos, mediante su aseguramiento, o externalización, con una empresa especializada en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CONTRATACIONES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

La Empresa manifiesta su compromiso con el fomento de empleo con carácter indefinido, promoviendo la estabilidad laboral de sus empleados, mediante la incorporación de talento y la diversidad generacional en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.

1. La Dirección de la Empresa se compromete a contratar con carácter indefinido en plantilla y a tiempo completo, un número de puestos de trabajo igual al 90% del número de prejubilaciones que se produzcan en cada uno de los años de aplicación de los planes de prejubilaciones: 2024, 2025 y 2026, durante el primer semestre de cada uno de los años. La empresa se compromete, siempre que resulte posible (según criterios productivos y organizativos) a aplicar un criterio de proporcionalidad en las prejubilaciones, en función de las solicitudes planteadas en las distintas áreas de actividad. La reposición garantizará las necesidades de la operativa interna de la empresa en ese momento.

2. Igualmente se compromete a contratar en plantilla por tiempo indefinido y a jornada completa, un número de 10 personas que actualmente desempeñan su actividad de manera temporal, contratados como Fijos Discontinuos por la empresa Randstad y puestos a disposición de Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación:

- a. 4 en 2023.
- b. 3 en 2024.
- c. 3 en 2025.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

PROMOCIONES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Las partes firmantes del Convenio Colectivo han acordado la realización de un mínimo de 30 promociones que impliquen cambio de Grupo Profesional para la persona trabajadora durante la vigencia del Convenio, con la siguiente distribución: 10 durante el año 2023, 10 durante el 2024 y 10 durante el 2025, haciéndose efectivas en el mes de octubre de 2023 y en los meses de septiembre de 2024 y 2025.

DISPOSICIÓN FINAL UNICA

EFFECTOS DE LA DENUNCIA DEL CONVENIO

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

- a) Se mantendrá su vigencia, en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) No se mantendrá en vigor el contenido de los siguientes artículos, sólo en lo referente a la cuantía del fondo, la cual deberá negociarse por las partes firmantes del presente convenio, a partir del 1 de abril del año 2026:
 - Artículo 41: Becas.
 - Artículo 39: Anticipo especial.

ANEXO I
**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U.
SALARIO FUNCIONAL + PAGAS EXTRAORDINARIAS
(en euros)**

Importes 01/04/2023

GRUPO PROFESIONAL NIVEL SALARIAL	G.P. 1º	G.P. 2º	G.P. 3º	G.P. 3º - Base	G.P. 4º	G.P. 5º	G.P. 6º	G.P. 7º	G.P. 8º	G.P. 9º	G.P. 10º
Survivel 0	15.500,00	18.026,28	21.030,63	26.288,29	23.918,34	26.609,17	29.897,96	33.485,67	37.073,43	40.661,19	47.836,70
Survivel A	17.275,17	22.532,85	26.288,29		29.897,93	33.261,46	37.372,45	41.857,09	46.341,79	50.825,49	59.795,88
Survivel B	21.871,85	25.236,78	29.472,94		32.568,77	36.669,85	40.735,93	44.816,99	48.658,89	56.447,31	64.519,73
	AUX. CAMERINOS AUX. OFICIO AUX. PLATÓ AUX. REDAC. PROG. AYUD. OP. GRUA ORDENANZA PERS. LIMPIEZA	AUX. ADMINISTRACIÓN AUX. FOTOGRAFÍA AUX. MAQUILLAJE AUX. PELLUQUERÍA AUX. PROGRAMAD. AUX. REDACCION NIUS AUX. SASTRERÍA AUX. SERVICIOS AUX. VIDEOTECA ELECTRICO/A AUX. PLATÓ 1º OF. OFICIO OP. EXPLOT. INF. RECEPCIONISTA TELEFONISTA	ADMINISTRATIVO/A AUX. EMISIÓN AUX. EQUIPOS AUX. ESC. Y ATZ. AUX. MANTENIMI. AUX. PRODUCCIÓN AUX. MEDIA MANAGER AUX. REALIZACIÓN AUX. REDAC. AGENCIA AUX. REDAC. PROGRAMAS AYUD. REDACCION NIUS OF. OFICIO OP. EXPLOT. INF. RECEPCIONISTA TELEFONISTA	TEC. BASE ESTUDIOS TEC. BASE IMAGEN TEC. BASE SONIDO TEC. BASE ILUMINACIÓN REALIZACIÓN TEC. BASE MEZCLADOR TEC. BASE PRODUCCIÓN TEC. BASE REDACCIÓN TEC. BASE EMISIÓN TEC. BASE PREEMISIÓN TEC. BASE CONTROL C. TEC. BASE MANTENIM. TEC. BASE ESC. Y ATZ. TEC. BASE VIDEOTECA INFORMÁTICA TEC. BASE REGIDURÍA TEC. BASE SYSTEMIM. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	ADMIN EXPLOT. A.T.S. CONTROL CAMARA EDITORIA PUBLICIDAD JEFE/A ELECTR. MAQUILLADORA 1º MEZCLADORA OF. ADMINISTRACIÓN OF. ARCHIV. DOC. OF. ESC. Y ATREZZO OF. MANTENIMIENTO OP. CÁMARA OP. GRABACIÓN OP. GRUA OP. PREEMISIÓN OP. SONIDO OP. CONTROL CENT. MANTENIM. TEC. BASE ESC. Y ATZ. TEC. BASE VIDEOTECA INFORMÁTICA TEC. BASE REGIDURÍA TEC. BASE SYSTEMIM. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	AYUD. DIRECCIÓN AYUD. ESCENOGRAFÍA AYUD. ESTILISTA AYUD. FOTOGRAFIA AYUD. JEFE/A ESTUDIO AYUD. PRODUCCIÓN AYUD. JEFE/A REALIZACIÓN 1º AYUD. PROMOTER AYUD. REALIZACIÓN AYUD. REALIZACIÓN PÚBLICAS AYUD. RELAC. AYUD. TEC. AYUD. TEC. ADMINISTRACIÓN AYUD. REALIZACIÓN CONT. OF. ARCHIV. DOC. OF. ESC. Y ATREZZO OF. MANTENIMIENTO OP. CÁMARA OP. GRABACIÓN OP. GRUA OP. PREEMISIÓN OP. SONIDO OP. CONTROL CENT. MANTENIM. TEC. BASE ESC. Y ATZ. TEC. BASE VIDEOTECA INFORMÁTICA TEC. BASE REGIDURÍA TEC. BASE SYSTEMIM. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	AYUD. DIR. FOTOGR. AYUD. COOR. REC. AYUD. TEC. SIST. 1º AYUD. PRODUCCIÓN 1º AYUD. REALIZACIÓN 1º AYUD. REALIZ. CONT. 1º COPY 1º DOCUMENTALISTA ESCENOGRAFO/A ESTILISTA FIGURINISTA LOCIUTORIA 1º OP. POST-VIDEO OP. STEADIC. 1º R. GRAFICO/A REDAC. PRENSA REDAC. PROGRAMAS TEC. ADMINIST. TEC. ESPECIAL. TEC. ESP. SONIDO TEC. FLOTA TEC. MANTEN. 1º TEC. PROGRAM. TEC. PREEMISIÓN CENT. VIDEOGRAFIC. 1º REACTOR AGENCIA 1º MANAGER 1º	ADMINIST. DATOS ANALIST. PROGR. AYUD. DIR. INGEN. AYUD. DIR. TÉCNICO/A DOCUMENTALISTA 1º DIRECTOR FOTOGRAF. ESCENOGRAFO/A 1º ESTILISTA 1º FIGURINISTA 1º JEFE/A ESTUDIO JEFE/A SEGUR. INFOR. PRODUCTORA PROMOTER REALIZADORA JEFE TEC. SYS. MANAGER MEDIA MANAGER 1º PRODUCTOR SUPERIOR REALIZADOR SUPERIOR REDACTOR DIGITAL 1º TEC. SYST. MANAGER SUP.	ANALIST. SISTEMA ANAL. PROGRAM. 1º DISEÑ. GRAF. FOTOGRAFO/A 1º JEFE/A ÁREA DOC. JEFE/A SEGURIDAD JEFE/A TÉCNICO MÉDICO/A PROMOTER 1º RELAC. PÚBLICAS TEEC. SISTEMAS REALIZ. CONT. 1º DOCUMENT. SUPERIOR JEFE ÁREA DOC. JEFE TEC. SYS. MANAGER MEDIA MANAGER 1º PRODUCTOR SUPERIOR REALIZADOR SUPERIOR REDACTOR DIGITAL 1º	ANALIST. SISTEM. 1º DISEÑ. GRAF. 1º PRODUCTOR/A 1º REALIZADORA 1º RELAC. PUBLIC. 1º TEC. SISTEM. 1º RED. SUPER. DIGITAL	JEFE/A DE DEPARTAMENTO Y ASIMILADOS RESP. RED. SUPER. DIGITAL
ESPECIALIDADES PROFESIONALES											

ANEXO II

Importes 01/04/2023

I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A. U.
COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

SALARIO	SUBNIVEL	(En euros)	
		3 Primeros CUATRIENIOS	
		TOTAL	MES
		AÑO	(14 PAGAS)
NIVEL 1.	0	620,00	44,29
	A	691,01	49,36
	B	874,87	62,49
NIVEL 2.	0	721,05	51,50
	A	901,31	64,38
	B	1.009,47	72,11
NIVEL 3.	0	841,23	60,09
	A	1.051,53	75,11
	B	1.178,92	84,21
NIVEL 3 Base	A	1.051,53	75,11
NIVEL 4.	0	956,73	68,34
	A	1.195,92	85,42
	B	1.303,55	93,11
NIVEL 5.	0	1.064,37	76,03
	A	1.330,46	95,03
	B	1.466,79	104,77
NIVEL 6.	0	1.195,92	85,42
	A	1.494,90	106,78
	B	1.629,44	116,39
NIVEL 7.	0	1.339,43	95,67
	A	1.674,28	119,59
	B	1.792,68	128,05
NIVEL 8.	0	1.482,94	105,92
	A	1.853,67	132,41
	B	1.946,36	139,03
NIVEL 9.	0	1.626,45	116,17
	A	2.033,06	145,22
	B	2.257,89	161,28
NIVEL 10.	0	1.913,47	136,68
	A	2.391,84	170,85
	B	2.580,79	184,34

(En euros)	
Resto CUATRIENIOS	
TOTAL	MES
AÑO	(14 PAGAS)
1.135,41	81,10
(Todos los Niveles y Subniveles)	

ANEXO III

Importes 2023

**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A. U.
OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES
(en euros)**

NIVEL	SUBNIVEL	HORA ORDINARIA 2023	COMPL. NOCTURN 2023	CUANTÍA MENSUAL		
				COMPL. CONVOC. 2023	COMPL. TURNO A 2023	COMPL. TURNO B 2023
1	0	9,10	1,68	301,64	241,34	156,84
	A	9,85	1,80	301,64	241,34	156,84
	B	12,45	2,27	301,64	241,34	156,84
2	0	10,58	1,96	339,35	271,48	176,46
	A	12,84	2,34	339,35	271,48	176,46
	B	14,37	2,64	339,35	271,48	176,46
3	0	12,34	2,28	377,08	301,64	196,04
	A	14,98	2,72	377,08	301,64	196,04
	B	16,78	3,09	377,08	301,64	196,04
3 Base	A	14,98	2,72	377,08	301,64	196,04
4	0	14,04	2,60	414,77	344,88	224,19
	A	17,03	3,16	414,77	344,88	224,19
	B	18,56	3,44	414,77	344,88	224,19
5	0	15,62	2,89	452,49	361,96	235,30
	A	18,94	3,50	452,49	361,96	235,30
	B	20,89	3,86	452,49	361,96	235,30
6	0	17,55	3,25	490,18	392,12	254,91
	A	21,28	3,93	490,18	392,12	254,91
	B	23,22	4,29	490,18	392,12	254,91
7	0	19,65	3,64	527,89	422,31	274,49
	A	23,85	4,37	527,89	422,31	274,49
	B	25,53	4,70	527,89	422,31	274,49
8	0	21,76	4,02	565,58	452,51	294,10
	A	26,40	4,87	565,58	452,51	294,10
	B	27,73	5,12	565,58	452,51	294,10
9	0	23,86	4,41	603,30	482,63	313,71
	A	28,97	5,34	603,30	482,63	313,71
	B	32,16	5,95	603,30	482,63	313,71
10	0	28,07	5,19	641,00	512,79	333,34
	A	34,08	6,29	641,00	512,79	333,34
	B	36,75	6,79	641,00	512,79	333,34

ANEXO IV
**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U
SISTEMA DEVENGO CUATRIENIOS DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

	Devengo hasta 31/07/2012	Devengo a partir 01/01/2018
1er. Cuatrienio	5%	4%
2º Cuatrienio	4%	4%
3er. Cuatrienio	4%	4%
4.º y Sucesivos Cuatrienios	4%	Cuantía establecida

Periodo de carencia de devengo: Del 01/07/2012 y hasta el 21/12/2017

(03/21.467/23)

