

se instalen en el lugar de trabajo, y teniendo estas asistencias el tratamiento de horas de trabajo.

Disposición transitoria única. *Salario mensual.*

Las categorías a extinguir que pudieran existir en las distintas Administraciones tendrán asignado un salario mensual para 1996 de:

Encargado general: 122.088 pesetas.  
 Dependiente: 94.831 pesetas.  
 Oficial Administrativo: 94.831 pesetas.  
 Auxiliar Administrativo: 92.083 pesetas.  
 Subalterno: 68.827 pesetas.

Desde enero de 1997, estas cifras tendrán un incremento del 3,6 por 100.

Disposición final primera.

A la entrada en vigor de este Convenio queda derogado, en la medida en que pudiera estar vigente, el anterior.

Disposición final segunda.

Se crea una Comisión Mixta de cuatro miembros, dos de cada parte, que será la encargada de interpretar la aplicación del presente Convenio. Lo forman los siguientes representantes:

Doña Ana Clemente Arahetes.  
 Doña Purificación Herrero Cabezón.  
 Don José Serralvo Serralvo.  
 Don José Moliner Cerrudo.

**6108** RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo «Unidad Editorial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007592), que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 5 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO DE «UNIDAD EDITORIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»  
 APLICABLE AL PERÍODO 1996/1997**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

Quedan, por tanto, excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.

c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

d) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1996, salvo que expresamente se determine lo contrario, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

Artículo 5. *Garantías.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

**CAPÍTULO II**

**Sistema normativo**

Artículo 6. *Cláusula derogatoria.*

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retribuidos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, de tal forma que se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase alguno de sus pactos fundamentales y no aprobase la totalidad de su contenido.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitar en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres personas en representación del Comité de empresa y tres personas en representación de la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá competencia específica para resolver cuantos problemas se presenten en todo lo referido a categorías laborales.

Su intervención será un trámite inexcusable para que la empresa o los trabajadores puedan plantear reclamación judicial al respecto.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen la Comisión Paritaria tomará en cuenta las definiciones de la antigua Ordenanza Laboral de Prensa cuando sus previsiones se refieran a funciones profesionales o puestos de trabajo cuya configuración no haya variado; y tomará en cuenta las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en aquellos casos en que las previsiones de la antigua Ordenanza de Prensa resulten claramente inadecuadas, obsoletas o pensadas para supuestos distintos.

En cualquier caso, se concederá prioridad para la aplicación e interpretación correspondiente a las normas de sectores profesionales coincidentes o próximos con el de prensa, y dentro de ellas las más cercanas en el tiempo.

### CAPÍTULO III

#### Estructura organizativa

##### Artículo 10. Organización del trabajo. Dirección.

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa que contará, en su caso, y con el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la colaboración de la representación unitaria de los trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 11. Trabajadores de superior e inferior categoría.

1. Cuando así lo exijan las necesidades de la empresa, previa comunicación al Comité de empresa, ésta podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, cuatro meses durante un año o seis durante dos. Cumplido este plazo la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones, o ascenderle a la categoría que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

2. Cuando se desempeñe las funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este artículo.

##### Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales.

Los trabajadores de todas las secciones y departamentos tendrán derecho a dos días de libranza semanales.

«Unidad Editorial, Sociedad Anónima» planificará el trabajo de tal forma que se evite, en lo posible, la acumulación de los días de libranza.

Todas las secciones y departamentos deberán elaborar semanalmente sus partes de libranza, que deberán ser entregados al Departamento de Personal. El Comité de empresa tendrá acceso a los mismos.

##### Artículo 13. Horario.

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.

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

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa considere oportuno en cada momento.

4. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta treinta minutos en la entrada de la mañana, pudiendo recuperarlo el mismo día. La posibilidad de acogerse a este sistema y la forma de recuperación necesitará aprobación del superior inmediato.

5. La empresa sólo podrá llevar a cabo una modificación en el horario de los trabajadores de una hora. Cualquier otro cambio en el horario cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, deberá ser pactada previamente con el Comité de empresa. En defecto de acuerdo, la empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

7. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

##### Artículo 14. Traslados.

Los traslados fuera de los límites de la provincia donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la empresa la cual, en defecto de acuerdo, utilizará los trámites que establece el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, en esta materia, deberá ser oído el Comité de empresa.

##### Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

2. Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», debido a las particulares características del trabajo periodístico, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

3. Todos los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», tendrán derecho a percibir horas extraordinarias o los pluses de libre disposición o dedicación exclusiva, cuando prolongen su jornada laboral.

4. La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, salvo los supuestos legalmente exigibles.

##### Artículo 16. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de treinta y siete días naturales, en todo caso, no podrán tomarse más de treinta días naturales continuados. La semana restante se disfrutará en Semana Santa o Navidades.

2. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la del año, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

3. Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán como fechas base el tiempo transcurrido desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

4. La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver los conflictos que puedan plantearse en la aplicación del presente artículo.

### CAPÍTULO V

#### Contratación y promoción

##### Artículo 17. Contratación temporal.

1. La Dirección de la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años, pudiendo

prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que, en su caso, establezcan.

2. Únicamente podrán celebrarse contratos de fomento de empleo en los supuestos y con las condiciones que anualmente se consideren vigentes por disposición legal.

3. Contratos en prácticas: Esta modalidad de contratación temporal se utilizará siguiendo los siguientes criterios: Licenciados y titulados, sin experiencia profesional y con límite de dos años desde la obtención del título. Percibirán el 80 por 100 del salario pactado para la categoría que corresponda.

4. Contratos a tiempo parcial: Como mínimo de veinte horas semanales o tres días a la semana.

5. La Comisión Paritaria tendrá competencias para decidir respecto de la utilización del resto de contratos temporales vigentes por disposición legal.

#### Artículo 18. *Ingresos.*

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

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la empresa. La empresa dará publicidad de las vacantes existentes, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrirlos. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

3. Las bajas en la empresa de trabajadores con contrato indefinido, deberán ser cubiertas, asimismo, con tal carácter. La empresa deberá informar de estos cambios al Comité con la suficiente antelación.

En el supuesto de que se produzca vacante por baja definitiva o traslado, la empresa procurará cubrir dicha vacante en un plazo aproximado de treinta días de haberse producido tal situación.

4. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, será exigible a éste la máxima veracidad en cuantos datos personales y profesionales puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto de personal. En todo caso para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

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

#### Artículo 20. *Transformación automática en personal fijo.*

El personal contratado temporalmente, con un tiempo de servicios prestados no inferior a dieciocho meses durante la vigencia del presente Convenio, en el supuesto de que se produjese la renovación del citado contrato, pasará a ser titular de un contrato por tiempo indefinido.

No computarán como tiempo de servicios a los efectos estipulados en el párrafo anterior los que se deban a suspensión de contrato de trabajo por cualquier causa (enfermedad, maternidad, excedencia, servicio militar o prestación sustitutoria...), ni para el trabajador cuyo contrato haya quedado en suspenso ni para aquel que haya desempeñado sus funciones durante el tiempo de la suspensión.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior la posible contratación futura de personal anteriormente contratado como sustituto, en

cuyo caso el tiempo que duró su sustitución será tenido en cuenta por la empresa a los efectos a que se refiere el párrafo anterior.

Tampoco computará a los mismos efectos el tiempo de interrupción del contrato (permisos retribuidos o no), igualmente ni para el trabajador sustituido ni para el sustituyente.

## CAPÍTULO VI

### Interrupciones y suspensiones del contrato

#### Artículo 21. *Permisos.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos y por el tiempo que se establece en el número 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores, de la forma siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por nacimiento: Tres días naturales.
- Por enfermedad grave u operación quirúrgica: Dos días naturales.
- Por fallecimiento: Tres días naturales.
- Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

Los trabajadores/as, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. El trabajador/ra podrá elegir el tiempo y modo del disfrute comunicándolo a la Dirección de la empresa.

Todo ello con independencia de lo que establece el artículo 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Todos los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses. «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año. En los permisos no retribuidos inferiores a un año el reingreso del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

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

#### Artículo 22. *Excedencias.*

1. Todos los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación escrito durante el período de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente en «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento fehacientemente de dicha circunstancia.

En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa. A este respecto el trabajador que esté excedente entre un año y dos años y medio habrá de incorporarse a la empresa en un plazo máximo de seis meses a partir de la solicitud de

reincorporación. A tal fin la empresa, en la medida que la Ley lo permita, cubrirá las vacantes del personal en excedencia mediante contratos cuya finalización coincida con el previsible reingreso del personal en disfrute de su derecho de excedencia. La Comisión Paritaria tendrá competencia para dirimir los conflictos que se puedan suscitar en orden a la aplicación de este apartado.

En cualquier caso para los supuestos de excedencias, permisos y otras causas de interrupción o suspensión de los contratos, se tendrá en cuenta las necesidades de cada sección, así como las del conjunto del periódico.

La empresa, en todo momento, mantendrá informado al Comité de Empresa de cuantas situaciones de excedencia se produzcan, así como de las incidencias que pudieran surgir.

#### Artículo 23. Promoción.

1. Todo el personal de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta Jefe de Departamento, inclusive.

2. Hasta la categoría inmediatamente inferior a Jefe de Departamento, será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud de cuyo tribunal formará parte un miembro del Comité de empresa.

3. Se exceptúa la regla anterior al personal de Redacción cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del Director de la publicación.

4. La Dirección de la empresa informará, con la debida antelación al Comité de empresa, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuciones

#### Artículo 24. Principio general.

Todos los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio colectivo son brutos, en aplicación del apartado 3 del artículo 26 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. Conceptos salariales estructurales.

1. Salario convenio.

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

3. Complemento empresa: Este concepto complementa el salario convenio hasta alcanzar las retribuciones pactadas por contrato individual.

4. Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 4.975 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

5. Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias en «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», serán:

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

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

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

d) Paga extra de septiembre: Será hecha efectiva en el mes de septiembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el período comprendido entre el 1 de octubre del año natural anterior

a su percepción y el 30 de septiembre del año en curso, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período. Esta paga se percibirá en compensación por el uso que se hace, o pueda hacerse, del trabajador habitual realizado por los empleados de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», en servicios prestados o a prestar a las empresas del grupo o en aquellas condiciones a las que «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», suministre información para su distribución en cualquier soporte escrito, audiovisual o electrónico.

La cuantía de dichas pagas irá referida al salario base, Complemento empresa, Dedicación exclusiva y libre disposición, Plus de nocturnidad.

#### Artículo 26. Conceptos salariales no estructurales.

1. Plus de nocturnidad: Constituye el 30 por 100 del salario bruto año pactado entre los trabajadores y la Dirección de la empresa, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

Los trabajadores cuya jornada laboral se extienda durante tres o más horas en horario nocturno, entendido éste el comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirán el 30 por 100 de su salario bruto año en cada una de sus pagas.

Los trabajadores cuya jornada laboral coincida hasta en dos horas con el horario nocturno citado, percibirán el 15 por 100 de su salario bruto año.

2. Guardia fin de semana:

a) La cantidad a abonar por este concepto será de 45.558 pesetas brutas mensuales. Esta cantidad va referida a la realización de dos guardias de fin de semana al mes. En el supuesto de que, por las particulares características de las distintas secciones o por razones técnicas, productivas u organizativas algún trabajador realizase un número de guardias semana superior a las dos mencionadas, le serán abonadas adicionalmente.

Quedan excluidos del abono de una guardia de fin de semana el personal que no realice su labor en fin de semana, así como los trabajadores de la Redacción con categoría de Redactor-Jefe o superior.

3. Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario-día de Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario-día.

4. Plus por trabajo de peligrosidad, penosidad y toxicidad: Queda fijado para el año 1996 en 15.000 pesetas, y será de aplicación a los motoristas, conductores, inspectores de ventas y operadores de laboratorio fotográfico, y el personal de talleres que habitualmente se ocupe de la revisión y limpieza de las procesadoras.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio serán consideradas otras circunstancias que pudieran dar lugar a la percepción de este plus.

#### Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

Hora extraordinaria diurna: 2.046 pesetas.

Hora extraordinaria nocturna: 2.386 pesetas.

Hora extraordinaria festiva-diurna: 2.562 pesetas.

Hora extraordinaria festiva-nocturna: 2.902 pesetas.

#### Artículo 28. Devengos extrasalariales.

1. Plus de transporte: Por este concepto se abonará la cantidad contractualmente establecida.

2. En el caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 37 pesetas por kilómetro. Este acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma del presente Convenio.

3. Vales de comida: La empresa distribuirá a los trabajadores hasta Redactor-jefe incluido o la que se pueda similar en los distintos departamentos, vales de comida que sólo podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa. En este apartado será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1100/1994, de 27 de mayo, por el que se modifican los artículos 5, 35 y 51 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Quedan excluidos de este beneficio aquellos trabajadores cuya jornada sea continuada.

## 4. Gastos de manutención:

Dieta nacional: 7.937 pesetas.  
Dieta internacional: 125 dólares.

Las cantidades pactadas en los números 2 y 4 de este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje pactado para 1997.

## CAPÍTULO VIII

## Prestaciones sociales

Artículo 29. *Seguridad e higiene.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los términos y con las competencias establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes. El Comité de empresa recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar con su erradicación.

Artículo 31. *Anticipos y préstamos.*

1. Todo el personal de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

2. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de su salario neto. El plazo de amortización no podrá ser superior a seis meses.

En ambos casos, el solicitante deberá cumplimentar un impreso confeccionado al efecto, que previo visado del Jefe del Departamento que corresponda presentará en el Departamento de Personal.

No podrán solicitarse tales préstamos durante el período de prueba, ni concederse por un plazo de amortización superior al que reste de vigencia del contrato.

Artículo 32. *Seguro colectivo de vida.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora. El capital asegurado se basará en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 2.500.000 pesetas.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 2.500.000 pesetas.
3. Por muerte en accidente: 5.000.000 de pesetas.
4. Por muerte en accidente de circulación: 7.500.000 pesetas.

Las citadas coberturas serán validas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima».

Artículo 33. *Revisión médica.*

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima». Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a la salud oftalmológica.

## CAPÍTULO IX

## Representantes de los trabajadores

Artículo 34. *Definición.*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses, cuyos miembros serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 35. *Composición.*

El Comité de empresa estará constituido por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Competencias.*

El Comité de empresa de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido tendrá plena vigencia la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 37. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. El Comité de empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 38. *Garantías.*

Los miembros del Comité de empresa tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Artículo 40. *Convocatoria.*

La convocatoria con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

Artículo 41. *Lugar de reunión.*

El lugar de reunión será el centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción.

Artículo 42. *Régimen de votación.*

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afectan al conjunto de los trabajadores, se requerirá, para la validez de aquéllos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

## CAPÍTULO X

## Régimen disciplinario

Artículo 43. *Normas generales.*

En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula y del legalmente establecido de las normas laborales de aplicación los empleados de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», podrán ser premiados o sancionados por razón de sus méritos especiales o incumplimientos, respectivamente, en el desarrollo de sus relaciones laborales.

Artículo 44. *Premios.*

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

En general, se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o supuestos de especial responsabilidad o prestigio y similares.

Artículo 45. *Faltas.*

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

## Artículo 46.

Podrán ser considerados autores de la falta los empleados de «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», no sólo cuando cometan la misma directa, exclusiva o personalmente, sino también cuando se valgan de o permitan que la cometan familiares que convivan con ellos, otros compañeros de trabajo o personas que actúen en connivencia con los mismos.

## Artículo 47.

Podrán considerarse sujetos pasivos de las faltas los titulares jurídicos de la empresa, sus directivos, los superiores jerárquicos y compañeros de los empleados, así como los familiares y terceros que, por su relación con los anteriores, permitan presumir la intención de perjuicio u ofensa a los directivos o compañeros del autor encubierto.

## Artículo 48.

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

## 1. Se considerarán faltas leves:

Faltar parte de la jornada de trabajo en treinta días naturales sin el oportuno permiso o causa que lo justifique y por tiempo que exceda de la falta de puntualidad.

Tres faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

A tales efectos se considera falta de puntualidad:

El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos.

La salida antes de la hora marcada.

Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos.

Ausentarse del puesto una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado éste o hasta que se provea de un sustituto.

La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas. Si como consecuencia de esta actitud, se dificultare o impidiere al resto de los trabajadores el desempeño de sus funciones o se causaren perjuicios a la empresa, será considerada falta grave o muy grave, según los casos.

La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa.

No avisar al jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desempeño del trabajo.

La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercuta de ningún modo en el servicio ni cause escándalo.

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

No comunicar las alteraciones familiares que afecten a la Seguridad Social en el plazo de diez días hábiles desde que se produjeron.

No aportar la baja, el alta médica o los correspondientes partes de confirmación en el plazo de tres días hábiles contando el día del hecho causante, salvo casos de fuerza mayor.

No marcar la ficha de control horario o rectificar las horas marcadas en la misma.

La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que con ello no se produzca perjuicio para la empresa o para el servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo.

La falta de aseo o limpieza personal o en los locales de la empresa de carácter incidental o que supongan un simple descuido siempre y cuando no comporten riesgos personales o materiales.

La falta de respeto o simple incorrección con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.

Las discusiones o altercados en el trabajo sobre asuntos extraños al mismo o sobre asuntos relacionados que produzcan escándalo, terror o violencia de cualquier tipo.

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

Artículo 50. *Faltas graves.*

## 1. Se considerarán faltas graves:

Faltar una jornada completa o más en el plazo de treinta días naturales. De cuatro a seis faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

La imprudencia en acto de trabajo; si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.

La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta de algún modo en el servicio.

Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones, propios o ajenos.

Introducir o facilitar el acceso en la empresa a personas no autorizadas.

El encubrimiento de dos o más faltas leves cometidas por otros trabajadores.

Firmar, fichar o de cualquier otro modo simular la presencia de otro trabajador.

Incumplir las normas de seguridad e higiene del que deriven daños personales o materiales de escasa entidad.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o el resto de los trabajadores será considerada falta muy grave.

Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la empresa.

La falta notoria o reiterada de respeto o consideración con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.

2. Se considerarán asimismo faltas graves:

a) La reiteración de faltas leves.

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

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

1. Se considerarán faltas muy graves:

Faltar más de dos jornadas completas aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de treinta días naturales.

Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

La embriaguez o toxicomanía habitual.

Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.

Utilizar, difundir o retener, sin autorización de los superiores, datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la empresa.

Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales de carácter grave.

Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.

Simular o agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente. Revestirá especial gravedad si el trabajador en situación de baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.

La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.

Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Se considerarán asimismo faltas muy graves:

a) La reiteración de faltas graves.

b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar.

c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa de manera intencionada, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector.

d) En particular para los puestos de redacción y de especial responsabilidad, se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos, se presumirán muy graves, salvo que concurriesen circunstancias excepcionales eximentes, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.

e) Igualmente, en atención a la particular actividad de la empresa, se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o connivencia con las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con «El Mundo» en cualquiera de las localidades donde éste se distribuye.

f) Las que vulneren o limiten el ejercicio de derechos constitucionales.

Artículo 52. *Reiteración.*

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

En tales casos de imputación sin sanción, podrá el empleado impugnar la decisión empresarial, si así lo permitiesen las disposiciones legales de aplicación, en los mismos términos que si se hubiese impuesto la correspondiente sanción.

No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a un año.

Artículo 53. *Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.*

1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad, éstas se considerarán injustificadas cuando:

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

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

Se aporte volante médico en el cual no se indique expresamente que no se ha podido asistir al trabajo.

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

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

Artículo 54. *Sanciones.*

La Dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

Inhabilitación temporal por plazo superior a un año para el ascenso a categoría superior.

Despido.

Artículo 55. *Sobre sanción de suspensión de empleo y sueldo.*

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

Artículo 56. *Procedimiento.*

En la imposición de las sanciones, deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la

tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones.

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

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

#### Artículo 57. Expediente contradictorio.

La incoación del expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

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

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

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

2. Pliego de descargos. En el plazo concedido al trabajador, o antes, si así lo prefiere éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el Instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas.

En este momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

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

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

Se hará constar, igualmente, mediante escrito del Secretario y bajo la rúbrica «para hacer constar que con esta fecha...», la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa.

Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el Secretario.

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

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

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse junto con la propuesta. En este momento, el Secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

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

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

#### Artículo 58. Proscripción.

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

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

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

#### Artículo 59. Compatibilidad.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Incrementos retributivos

#### Artículo 60. Incrementos para 1996 y 1997.

1. Año 1996: El incremento retributivo será del 4,25 por 100. Se constituye un fondo de, aproximadamente, 19.500.000 pesetas (equivalente al 0,75 por 100, aplicable a revisar categorías profesionales).

2. Año 1997:

a) Incremento de 0,5 por 100 sobre el IPC previsto para el año. Este incremento se aplicará a los conceptos reflejados en los artículos 25, 26, 27 y 28.

b) Constitución de un fondo equivalente a un 0,75 por 100 de la masa salarial aplicable a revisar categorías profesionales.

c) En relación con los beneficios obtenidos en 1997, y una vez aprobado por la Junta General de Accionistas, se repartirá entre la plantilla, por una sola vez, y sin que tenga carácter de absorbible como salario, la cifra que resulte de aplicar la siguiente tabla:

Beneficios antes de impuestos	Porcentaje a repartir
De 0 a 500 MPTA .....	0
De 501 a 600 MPTA .....	0,1
De 601 a 700 MPTA .....	0,2
De 701 a 800 MPTA .....	0,3
De 801 a 900 MPTA .....	0,4
De 901 en adelante .....	0,5

Los porcentajes que se establecen no son acumulativos, sino aplicables individualmente con arreglo a la cifra de beneficios obtenidos.

**Artículo 61. Cláusula de revisión.**

En el supuesto de que el IPC finalmente resultante para 1997 fuese superior a lo pactado, para ese año, en el presente Convenio Colectivo se ajustará esa diferencia.

**Artículo 62. Derecho supletorio.**

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

**6109**

*RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acta de firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal.*

Visto el contenido del Acta de firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, de fecha 21 de febrero de 1997 que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» del 1), que ha sido suscrito de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra, por las Federaciones del Metal de las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Confederación Intersindical Galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 5 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL

### Exposición de motivos

El primer Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1992, dio lugar al primer Acuerdo Sectorial del Metal, sobre la misma materia. Firmado el día 19 de diciembre de 1996 el II Acuerdo Nacional, las Organizaciones Sindicales del Metal de UGT, CC.OO. y CIGA y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal CONFEMETAL, desarrollan y adaptan mediante su II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Metal, lo pactado en la cúpula por UGT, CC.OO. y CIGA, con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Se coordina el pacto bipartito de las organizaciones sindicales y empresariales, con otro tripartito en que el Gobierno español adquiere los compromisos necesarios para hacer posible las asignaciones de las cuotas de Formación Profesional para atender planes de formación de empresas, planes agrupados e intersectoriales. La experiencia del primer Acuerdo, ha permitido introducir en el segundo correcciones que permiten una mejor aplicación de este último, por lo que el Acuerdo del Metal para 1996, pretende establecer las bases de cooperación que han de regir hasta el año 2000, período de vigencia del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, aprovechando las nuevas posibilidades ofrecidas por éste.

La variedad de actividades del sector del metal y la competencia que entre las empresas se suscita, acelera la introducción de nuevas tecnologías y como consecuencia las necesidades de formación, por lo que las organizaciones sindicales y empresariales del sector, suscriben este II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, conscientes de la importancia que tiene disponer, cuanto antes mejor, de este instrumento.

**Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.**

Este II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 1996, por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT y CC.OO., por otro.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente en su artículo 83.3 que permite a las organizaciones de trabajadores y empresarios elaborar acuerdos sobre materias concretas, como es en este caso la formación continua en las empresas del sector.

**Artículo 2. Ámbitos de aplicación.**

El ámbito del presente Acuerdo es el de la formación continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación, pactadas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua o que se pacten o establezcan en el futuro por nuevos acuerdos o disposiciones, que puedan ser utilizadas por las empresas del sector del metal, identificadas como aquellas que realicen actividades relacionadas con productos o materiales metálicos, así como con aquellos otros que se utilicen como complementarios o sustitutivos de los mismos.

Este Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Este Acuerdo tendrá, referido al sector del metal, el mismo ámbito personal definido para el conjunto nacional, en el artículo 3 de la disposición adicional segunda, del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y el mismo temporal del artículo 4 de dicho Acuerdo.

**Artículo 3. Planes de formación.**

Podrá haber planes de formación de cualquiera de las modalidades a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal.

La promoción de los planes de formación Agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este Acuerdo y sus organizaciones miembro.

**Artículo 4. Criterios para la elaboración de los planes de formación.**

Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los planes de formación, deberán elaborarse con arreglo a los siguientes criterios:

a) Prioridades de acciones formativas a desarrollar:

Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los promotores del mismo, aportando las razones en que se basan.

A título orientativo se considerarán prioridades: La mejora de la productividad y de la calidad; la incorporación de nuevas tecnologías; el ahorro energético y la formación polivalente. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

b) Orientación de colectivos de trabajadores preferentemente afectables:

- Reconversión y reciclaje profesional.
- Cambios de puesto de trabajo.
- Adaptación a nuevos procesos de producción.
- Conocimiento de nueva maquinaria, nuevos instrumentos de trabajo o nuevos productos.
- Cobertura de déficit profesionales en cualificaciones tradicionales en uso.
- Control de calidad y homologación de productos y componentes.
- Mejora de procesos administrativos y de control de producción.

En todo caso, colectivos que concuerden con las prioridades del apartado a).