

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

2814 *Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (VI Convenio de Movistar Plus+) (código de convenio n.º 90104742012024), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 21 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA AUDIOVISUAL DIGITAL, SLU
(VI CONVENIO MOVISTAR PLUS+)**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (TAD), ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en TAD mediante contrato y relación laboral. Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del convenio:

1. La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores y Líderes. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

2. Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

3. Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante el correspondiente contrato de naturaleza civil o mercantil, tales como, y a título enunciativo:

- a) Los asesores en materias puntuales, concretas y específicas.
- b) Los corresponsales en países extranjeros, así como los colaboradores, críticos y comentaristas políticos, literarios, religiosos, musicales, culturales, científicos, deportivos, informativos y de cualquier otra especialidad.
- c) Los compositores, adaptadores literarios y de obras musicales.
- d) Las colaboraciones profesionales a la pieza o para un programa o serie.
- e) Profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.
- f) Los agentes publicitarios, que se regirán por lo establecido en sus correspondientes contratos.
- g) El personal técnico y facultativo, a quien se encomiende servicio determinado.

4. El personal artístico en general, actores, integrantes de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales, cómicos, humoristas, ballet, etc., contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.

Queda entendido que para que rija la exclusión de todos estos colectivos, estas personas no realizarán funciones genéricas de las contempladas entre los Grupos Profesionales definidos en los artículos correspondientes al sistema de Clasificación Profesional previsto en el capítulo V del presente texto.

La Dirección de la empresa se compromete a celebrar reuniones periódicas con la representación social con el fin de garantizar este último extremo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre TAD y el personal que presta sus servicios en sus centros de trabajo, instalaciones y dependencias actuales y de futuro que puedan establecerse.

Afecta a todos aquellos trabajos y funciones propias de la actividad televisiva, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

No obstante, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de televisión se hallen incurso en los casos de exclusión contemplados en el artículo 2. Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

El presente convenio no será de afectación a otras empresas del grupo o participadas por TAD que no hayan pactado con la representación legal de sus trabajadores la expresa adhesión o incorporación al mismo.

Artículo 4. Vigencia y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2030.

La denuncia del presente convenio se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación máxima de tres meses y mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2030.

En caso de no ser denunciado, se estará a lo expresamente previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejase sin efecto algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante, y con carácter previo a dicha nulidad, las partes procederán a constituir la Comisión Negociadora del convenio para subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de 45 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del convenio o de la sentencia que dejase sin efecto, algunos de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminasen con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo, y remitido al BOE para su publicación.

Artículo 6. Compensación y absorción.

TAD podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente convenio colectivo.

Con carácter previo a la aplicación individualizada de compensación y absorción, serán informadas y escuchadas las representaciones legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia e interpretación

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria del convenio.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta Paritaria del convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria la componen nueve personas: tres elegidos por la Dirección de la empresa y seis en nombre de las representaciones sindicales firmantes distribuidas en función de su representatividad.

3. Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

a) Interpretación de las cláusulas del convenio, así como la actualización y adaptación de las materias que ambas partes, en desarrollo de lo pactado, acuerden que se incorporen al presente convenio colectivo.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

d) Igualmente, entenderá de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en

interpretación de convenio o aquellos individuales que afecten a una generalidad de personas trabajadoras por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. No están incluidos los supuestos derivados de los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez que se hallen presentes ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos.

5. La Comisión Mixta se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el Apartado 3, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. La convocatoria deberá efectuarse por escrito con especificación de los temas a tratar. Una vez recibida la notificación por cualquiera de las partes, la reunión se hará efectiva dentro de los siete (7) días naturales siguientes.

6. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre todas las materias tratadas en el plazo de siete (7) días contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, ya sea por solicitud expresa anterior o derivada de su funcionamiento ordinario. Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancias, la Comisión se somete a los sistemas no judiciales de solución de conflictos estatales y autonómicos, conforme lo establecido en el artículo 85.3.e), del Estatuto de los Trabajadores.

7. La Comisión podrá abordar la sustanciación de cuestiones que, aún separándose de las competencias reconocidas en el presente artículo, deban ser tratadas con carácter general.

La forma y procedimiento para la sustanciación de las cuestiones a que hace referencia el párrafo anterior se establecerá en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

CAPÍTULO III

Organización y dirección del trabajo

Artículo 8. *Organización, dirección y control de la actividad laboral.*

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello con relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal. La Dirección proporcionará los medios técnicos adecuados y suficientes que permitan un óptimo desempeño de las funciones encomendadas a las personas trabajadoras.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por

las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y el respeto a la dignidad del trabajador, y en todo caso, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Con carácter general se estará a lo dispuesto tanto en la letra como en el espíritu del contenido del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las salvedades que se relacionan a continuación.

Estará justificada la prestación de trabajo en distinto grupo en los casos de sustitución temporal de una persona trabajadora por, baja causada por enfermedad o accidente, ausencia por permiso de los contemplados en el artículo 24 del presente convenio, sustitución temporal por vacaciones, excedencias con reserva de puesto de trabajo durante la duración de la reserva o suspensiones del contrato recogidas en el artículo 31 del presente convenio, sin perjuicio de que la persona trabajadora tenga derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función efectivamente realizada, desde el primer día de su realización. Para que esto sea efectivo deberá existir notificación inmediata al Departamento de Personas firmada por la Jefatura del Departamento de origen y de destino.

Cuando se trate de funciones de grupo superior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior al periodo de prueba establecido con carácter general para cada grupo profesional de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa optará por una de las siguientes alternativas:

- Modificación del grupo profesional de quien venga desempeñando las funciones, si, a juicio de la Dirección, se considera personal apto y adecuado profesionalmente y la plaza tiene vocación y carácter de permanencia.
- Contratación de personal específico para la cobertura del puesto, dando siempre prioridad a la promoción interna de las personas trabajadoras de la empresa.

En los casos de plazas vacantes por Incapacidad Temporal, maternidades/paternidades o excedencias con reserva de puesto de trabajo cubiertas por personal de inferior grupo profesional durante los plazos establecidos, la Dirección de la Empresa podrá ofertar a quien la haya ocupado coyunturalmente la continuidad en la prestación del trabajo de superior grupo profesional por un período superior y condicionado a la reincorporación de la persona trabajadora en situación de baja o excedencia. Dicha prolongación extraordinaria en ningún caso supondrá consolidación del nuevo grupo profesional. En el momento de la reincorporación de la persona trabajadora sustituida, el sustituto retornará a sus anteriores funciones dejando de percibir la remuneración del superior grupo profesional.

Transcurrido el periodo máximo de Incapacidad Temporal, maternidad/paternidad o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación de la persona trabajadora enferma, o transcurrido el periodo de reserva de puesto en los casos de excedencia sin incorporación de la persona excedente, la persona empleada que ocupó el grupo profesional superior consolidará automáticamente y a todos los efectos dicho grupo profesional, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

Queda expresamente entendido que se excluye de las anteriores consideraciones los puestos de Jefatura que siempre serán de libre designación y cobertura por parte de la dirección de la empresa.

En todos los casos la representación social será informada en el término de cuarenta y ocho horas, de todas las situaciones.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

El traslado de personas trabajadoras a otro centro de trabajo o el desplazamiento temporal que exija cambios de residencia, se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El traslado de personas trabajadoras generará a favor de éstos derecho a:

a) La percepción de una compensación económica por gastos equivalente a una doceava parte del salario bruto anual de la persona trabajadora. El abono de esta cantidad estará condicionada al efectivo desplazamiento de la persona empleada.

b) Gastos de mudanza en el importe debidamente acreditado por la persona trabajadora, hasta un máximo de 2,5 toneladas. El abono de este importe se efectuará, previa solicitud de la persona empleada, con carácter anticipado a la fecha de efectos de traslado, sin perjuicio de su íntegra y debida justificación por parte de la persona solicitante.

2. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal empleado, hasta el límite de un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses el desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona empleada a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

3. La empresa tratará de primar adhesiones voluntarias a la medida de traslado, siempre y cuando en el momento en que se implemente, existan personas trabajadoras voluntarias con el perfil profesional idóneo y que reúnan los requisitos que exija el puesto del centro de trabajo de destino.

CAPÍTULO IV

Régimen de incompatibilidades

Artículo 12. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de las funciones asignadas en TAD al personal vinculado mediante relación laboral sometida al presente convenio colectivo será absolutamente incompatible con el ejercicio o prestación de trabajo efectivo a terceros que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de TAD, no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a aquella.

3. Se declara expresamente incompatible y será considerado como falta muy grave la pertenencia a la plantilla o cualquier otra forma de relación laboral o profesional (civil, mercantil o comercial), con otras empresas de medios de comunicación o audiovisuales, cuyo objeto social y actividad coincida, total o parcialmente, con los de TAD.

Excepcional y discrecionalmente la Dirección de la Empresa podrá autorizar la colaboración esporádica en empresa o actividad incompatible. Dicha autorización, que se formalizará siempre por escrito determinando el contenido y alcance, podrá ser revocada en cualquier momento si la Dirección de la Empresa entiende que por su causa

se perjudica el estricto cumplimiento de los deberes propios del grupo profesional y puesto de trabajo desempeñado.

La autorización a la que se hace mención en el párrafo anterior se concederá, de ordinario, a todas aquellas personas trabajadoras contratadas por la empresa a tiempo parcial, exceptuando aquellos supuestos en los que, por el contenido del puesto de trabajo, se pueda incurrir en competencia desleal, tales como, a título enunciativo, los que se identifiquen públicamente como imagen de la empresa o de sus marcas y productos, los que manejen información relevante y/o confidencial para el desarrollo de la actividad empresarial, etc.

No obstante, expresamente se exceptúa de la dedicación en exclusiva, las actividades de creación literaria o artística, las actividades de tipo docente o académico (clases, conferencias, etc.), la administración de su patrimonio personal, así como las responsabilidades de administrador en empresas familiares y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan la dedicación a su trabajo, y no colisionen con los intereses de TAD.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 13. *Disposiciones generales.*

I. Principios generales.

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

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional.

2. La clasificación profesional se realiza por grupos profesionales y niveles por interpretación y aplicación de factores generales objetivos no discriminatorios y basados en el contenido general de la prestación que incluye las tareas y funciones básicas más representativas, así como las especialidades profesionales o responsabilidades desarrolladas y/o asignadas al trabajador, titulaciones y aptitudes profesionales.

3. Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones específicas asignadas a su grupo profesional. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

4. La clasificación profesional de los trabajadores y, por tanto, su pertenencia a un determinado grupo y nivel profesional, según los criterios determinados por el artículo 22

del Estatuto de los Trabajadores, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de las funciones referidas a la actividad empresarial. Este factor se integra por:

– Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del grupo profesional de asignación.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o actividad encomendada.

g) Experiencia: Factor que refleja el aprendizaje previo y pericia técnica, autonomía y las especialidades profesionales y/o responsabilidades asumidas por el trabajador en el pasado, que determinan si un trabajador está capacitado para acometer las tareas o funciones encomendadas por la Empresa.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Grupo I:

Posiciones de contribuidores individuales que actúan como referente técnico y experto en su ámbito de conocimiento. Asesoran, participan, lideran o gestionan proyectos, procesos o ámbitos de alto impacto organizativo. Pueden supervisar actividades realizadas por otros roles liderando equipos de proyecto aún no teniendo una ascendencia jerárquica sobre estos. Estas posiciones requieren de amplia experiencia previa y titulación superior a veces complementada.

Posiciones de mando responsables de una unidad funcional muy especializada que se encargan de conceptualizar, diseñar y/o coordinar soluciones complejas e integradas de alto impacto organizativo. A su vez actúan como expertos y referentes técnicos de su ámbito, asumiendo la integración y supervisión de equipos.

Grupo II:

Posiciones de técnicos especialistas cuyos cometidos se hallan vinculados a actuar sobre los procesos clave de producción, contenidos o gestión de la ejecución televisiva. Realizan tareas que más allá del uso de tecnologías y los procesos, requieren de conceptualización y profundo conocimiento del entorno a gestionar, teniendo que integrar amplios aspectos de su profesión o de otros. Estas posiciones requieren de amplia experiencia previa y titulación superior a veces complementada. También se encuentran en este grupo los técnicos especializados de las áreas de soporte, con el mismo perfil de ejecución.

Posiciones de coordinadores con equipos, responsabilizándose de la gestión de ámbitos concretos, técnicos u operacionales, con la asignación de recursos y la coordinación técnica de las tareas a desarrollar por el equipo.

Grupo III:

Posiciones de contenido técnico especializado en el desarrollo directo a la operación televisiva. El desarrollo de su actividad se centra en una especialización profunda que implica el uso de tecnologías muy específicas de su oficio y amplia experiencia en el ámbito de desarrollo de su trabajo. Estas posiciones requieren como mínimo de una titulación de ciclo medio o superior en formación profesional en la especialización de su función.

Posiciones de contenido técnico en el desarrollo funciones relacionadas con la operativa de administración, registro, control y gestión de procesos que requieren una formación técnica especializada. Estas posiciones requieren como mínimo de una titulación de ciclo medio o superior en formación profesional en la especialización de su función.

Grupo IV:

Posiciones que ejecutan tareas administrativas propias de su ámbito, dando soporte a la actividad específica de su área o unidad. Se pueden responsabilizar de procesos administrativos completos o polivalencia en diversos procesos. Requieren de conocimiento y habilidades en el uso de herramientas ofimáticas y programas específicos para el desarrollo de su trabajo, así como conocimientos de la actividad y procedimientos del entorno donde operan.

Funciones de soporte que comportan actividades y tareas complementarias de apoyo a funciones técnicas o de operación. Requieren de conocimientos y experiencia básica de oficio y del ámbito y procedimientos del entorno donde operan, suelen utilizar programas y tecnología para el desarrollo de su función.

Cada uno de los grupos (I a IV) anteriormente descritos, están compuestos por los siguientes niveles: inicio, progreso, desarrollo, competencia, dominio y experto.

Artículo 15. *Ascensos y/o desarrollo/progresión profesional.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores los ascensos y desarrollo/progresión profesional, se producirán con arreglo a los siguientes criterios:

1. Dentro del mismo Grupo profesional:

A. Para que pueda tener lugar el cambio del nivel de Inicio al inmediatamente superior de Progreso, el trabajador deberá cumplir con dos años de permanencia en el nivel de Inicio y obtención de un resultado favorable y mínimo de 3 en la evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro).

No obstante, en el supuesto de que el trabajador obtuviese un resultado desfavorable e inferior a 3 en la evaluación del desempeño durante el periodo exigido de permanencia, dicho periodo se ampliará durante un año en el que el trabajador deberá obtener un resultado favorable y mínimo de 3 en la evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro), siendo que, en caso contrario, se reiniciará el cómputo de la permanencia.

El incremento salarial que pudiera resultar por el cambio nivel se absorberá y compensará con el complemento de desarrollo establecido en el artículo 35.

B. Para que pueda tener lugar el cambio del nivel de Progreso al inmediatamente superior de Desarrollo, el trabajador deberá cumplir con cuatro años de permanencia en el nivel de Progreso y obtención de un resultado favorable y mínimo de 3 en la

evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro).

No obstante, en el supuesto de que el trabajador obtuviese un resultado desfavorable e inferior a 3 en la evaluación del desempeño durante el periodo exigido de permanencia, dicho periodo se ampliará durante un año en el que el trabajador deberá obtener un resultado favorable y mínimo de 3 en la evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro), siendo que, en caso contrario, se reiniciará el cómputo de la permanencia.

El incremento salarial que pudiera resultar por el cambio nivel se absorberá y compensará con el complemento de desarrollo establecido en el artículo 35.

C. Para que pueda tener lugar el cambio del nivel de Desarrollo al inmediatamente superior de Competencia, el trabajador deberá cumplir con seis años de permanencia en el nivel de Desarrollo y obtención de un resultado favorable y mínimo de 3 en la evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro).

No obstante, en el supuesto de que el trabajador obtuviese un resultado desfavorable e inferior a 3 en la evaluación del desempeño durante el periodo exigido de permanencia, dicho periodo se ampliará durante un año en el que el trabajador deberá obtener un resultado favorable y mínimo de 3 en la evaluación del desempeño (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro), siendo que, en caso contrario, se reiniciará el cómputo de la permanencia.

El incremento salarial que pudiera resultar por el cambio nivel se absorberá y compensará con el complemento de desarrollo establecido en el artículo 35.

D. Para que pueda tener lugar el cambio del nivel de Competencia al inmediatamente superior de Dominio, se valorará el tiempo de permanencia del trabajador en el nivel de Competencia (20%), el resultado en la evaluación del desempeño –Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro– (60%), así como la antigüedad en la Empresa (20%).

E. Para que pueda tener lugar el cambio del nivel Dominio al inmediatamente superior Experto, se considerará especialmente el análisis de las funciones, de las condiciones, del entorno en el que opera y del valor o contribución diferencial del trabajador, de conformidad con la facultad organizativa de la Empresa; y de forma adicional y complementaria la permanencia y resultado en la evaluación del desempeño.

En todos los supuestos anteriores (A, B, C, D y E), para que el cambio de nivel pueda ser efectivo, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Realización y superación de la formación establecida durante todo el periodo de permanencia en el nivel.
- En caso de que el trabajador no realice la evaluación del desempeño durante el periodo exigido de permanencia (Conversaciones Plus+ o cualquier otro sistema que pudiera implantarse en el futuro), ni se computará ni se iniciará el cómputo de la permanencia en el nivel.

El sistema de meritocracia es de aplicación para todos y cada uno de los niveles profesionales. Es decir, más allá de que los niveles de Inicio, Progreso y Desarrollo tengan un tope temporal de permanencia en el nivel, si pasan por el procedimiento de Conversaciones Plus+ para la calificación de su proyección profesional, lo harán bajo los mismos baremos de calificación, es decir, valorándose la meritocracia, la experiencia y la antigüedad en los porcentajes 60%, 20%, 20% respectivamente.

2. Promoción por cambio de Grupo profesional:

Para que pueda tener lugar el cambio de Grupo profesional, se considerarán especialmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación del Grupo de destino, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades

profesionales o responsabilidades que resulten asignadas al trabajador, y todo ello, de conformidad con la facultad organizativa de la Empresa.

Además de todo lo anterior, el cómputo del periodo/criterio de permanencia se iniciará con efectos de la fecha de alta en la empresa, a excepción de aquellas personas trabajadoras que formaran parte de la plantilla con efectos del 1 de enero de 2024, en cuyo caso, será ésta la fecha de inicio para este colectivo, sin perjuicio de que cualquier ascenso y/o desarrollo/progresión profesional estará sujeto a la disponibilidad de la asignación presupuestaria anual.

Cuando la progresión profesional establecida en los puntos anteriores, venga determinada por la aplicación de criterios meritocráticos, no se procederá a la absorción y compensación de concepto alguno que perciba la persona trabajadora.

Se informará anualmente a la RLPT de cualquier cambio producido por lo expuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO VI

Régimen de personal

Artículo 16. *Plantillas.*

Se entiende por plantilla el conjunto de personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1, 2 y 3 del presente texto, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieran, siempre y cuando las mismas se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas corresponde de forma única y exclusiva a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, programación, períodos punta de producción, racionalización y optimización de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchadas las representaciones legales de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del presente convenio.

Trimestralmente, la dirección facilitará a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los datos de la plantilla, distribuida por grupos profesionales, niveles y departamentos, tipo de contrato de trabajo. Igualmente, se facilitará el sexo y la antigüedad en la empresa.

Cuando la empresa proceda a la contratación de personal mediante contratos de puesta a disposición, el grupo profesional y nivel salarial al que deberá adscribirse a la persona trabajadora será el equivalente al grupo profesional y nivel salarial que les corresponda según convenio.

Artículo 17. *Período de prueba.*

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Hasta seis meses para los contratados para atender funciones que requieran la condición de técnicos titulados.
- Hasta tres meses para el resto de funciones.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan al grupo y puesto que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión dé lugar a indemnización alguna.

Se computará como período de prueba el tiempo desempeñado en las mismas funciones con anterioridad en la empresa por la persona trabajadora incorporada con

contrato de puesta a disposición, cuando vea transformado su contrato de puesta a disposición en contrato laboral a cuenta ajena.

La Dirección y la persona trabajadora podrán acordar la interrupción del periodo de prueba durante las siguientes situaciones: incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

CAPÍTULO VII

Ingresos, vacantes y formación

Artículo 18. *Ingresos y vacantes.*

Cuando la Dirección determine la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, la provisión de los mismos tendrá en consideración la promoción profesional y personal de las personas trabajadoras en alta en el momento de producirse la vacante o nuevo puesto, y fomentará la participación de la Representación Legal de los Trabajadores en el proceso de selección.

Corresponde a la Dirección, a través del Departamento de Personas, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. La representación de los trabajadores podrá sugerir la creación de nuevos puestos de trabajo, sugerencia que habrá de ser razonada. La empresa deberá en el plazo de un mes, y también razonadamente, responder a esta sugerencia y, en caso de admitirla, procederá a hacer la provisión de la plaza. En cualquier caso, la empresa se compromete a convocar todas las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzca algún puesto vacante o de nueva creación la empresa comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, y publicará en los tablones de anuncios e Intranet de todos los centros su existencia, con los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación se abre un plazo de siete días hábiles para la presentación de solicitudes por parte de las personas candidatas que quieran optar al puesto licitado.

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

En caso de existencia de candidaturas entre las personas trabajadoras de la empresa, se procederá en un plazo de siete días desde la finalización del plazo de inscripciones, a analizar las distintas candidaturas por un Tribunal formado por dos vocales nombrados por la Dirección y un miembro de cada representación sindical firmante o designados por éstas, que a poder ser pertenecerán a un grupo de igual o superior grupo profesional al puesto a cubrir. Este Tribunal valorará las candidaturas y/o establecerá las pruebas a realizar por los solicitantes cuando éstas sean necesarias. En caso de igualdad en la votación del Tribunal la empresa tendrá voto de calidad.

Todo el proceso, hasta la resolución final del mismo, no deberá sobrepasar el plazo de 20 días, contados desde el día de la comunicación formal de la vacante o nuevo puesto.

Sin embargo, se podrá por necesidades coyunturales o estructurales, posponer la incorporación en una plaza ya convocada.

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

Artículo 19. *Formación.*

1. La empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, y para tal fin desarrollará un Plan de Formación Anual durante el primer trimestre del año.

La elaboración del Plan de Formación deberá realizarse con el mayor grado de participación de las personas trabajadoras a cuyo efecto se atenderán las sugerencias y propuestas que se propongan por la representación legal de los trabajadores y por las personas empleadas mismas.

2. Anualmente la empresa dotará un presupuesto específico que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal.

3. La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para su personal empleado referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

Asimismo, la empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto de trabajo o el número de acciones en las que la persona trabajadora haya participado últimamente.

En este sentido, la empresa subvencionará el cien por cien de la acción formativa en el caso de que sea la propia empresa la que solicite de la persona trabajadora, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga de la persona empleada, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

4. Se crea la Comisión Paritaria de Formación, constituida por las organizaciones firmantes del presente acuerdo, cuya función fundamental será el conocimiento y vigilancia en la aplicación del Plan de Formación elaborado por la Dirección, para lo cual en su seno se estudiará y debatirá cuáles son las necesidades formativas, qué personal empleado debe participar y en qué condiciones, todo ello en interés común de la mejora de la cualificación profesional de la persona trabajadora como una condición necesaria para asegurar la viabilidad futura de la organización.

La Comisión Paritaria de Formación coadyuvará a la aplicación de los mecanismos necesarios para hacer efectiva la utilización de los Permisos Individuales de Formación regulados por el RD 694/2017.

CAPÍTULO VIII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 20. *Jornada.*

Con carácter general se establece una jornada de 36 horas de media en cómputo semanal para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional y nivel. La jornada máxima anual y su distribución se determinarán en el seno de la Comisión Mixta Paritaria del convenio antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación.

El cumplimiento de la jornada anual se ejecutará de forma proporcional y se revisará bimestralmente. Igualmente, finalizado el año se verificará la realización de la jornada distribuida, de manera que, en su caso, el exceso se retribuya bien en metálico como horas extraordinarias, o bien en descanso a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada. El descanso acumulado se podrá compensar en días completos de libranza, previo acuerdo en cuanto al momento de su disfrute con el responsable del Departamento.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas el descanso de 15 minutos será reputado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras cuya jornada semanal sea superior al promedio establecido, el exceso acumulado lo podrá compensar en días completos de libranza, previo acuerdo en cuanto al momento de su disfrute con el responsable de su Departamento.

El calendario laboral, que será definido en atención a la legislación laboral vigente, será público y se fijará en los tablones de anuncio e Intranet de los centros de trabajo. En la determinación de las fiestas, puentes, etc., que habrán de constar en el calendario anual, serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

Durante la vigencia del VI convenio, cuando los días 24 y 31 de diciembre caigan entre semana, es decir, de lunes a viernes, serán considerados festivos e incluidos con tal carácter dentro del calendario laboral anual.

La salida del trabajo los viernes se realizará una vez cumplido el número de horas establecidas para este día, tomándose como referencia la hora de entrada. No obstante lo anterior, en aquellos Departamentos donde se requiera por cuestiones organizativas, la salida se producirá a las 14:00 horas.

El personal que deba realizar su trabajo a tarea, distribuirá la jornada, los descansos, fiestas y vacaciones conforme a lo dispuesto en el presente convenio, sin perjuicio de la distribución irregular de su horario que se fijará, a la vista de la tarea diaria encomendada, en el Departamento afectado.

Artículo 21. *Horarios y turnos de trabajo.*

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia de la empresa, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

Condiciones de garantía: Como norma general en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

- Que la jornada diaria no supere las nueve horas.
- La jornada diaria no será inferior, para el contratado a tiempo completo, a seis horas, salvo pacto en contrario.
- Que se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo o domingo y lunes.
- Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre la finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.
- Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las diez horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- La Empresa se compromete a no celebrar contratos de puesta a disposición por una jornada inferior a cuatro horas diarias.

El personal con trabajo a tarea se regulará por el dispuesto en el artículo anterior.

Horario fijo

El personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos otros departamentos y/o programas con condiciones similares a los servicios anteriores, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, que se fijará en cada centro de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio y a la vista de la legislación laboral al respecto. En los casos de jornada partida el tiempo de descanso para comer no se computará como de trabajo efectivo.

No obstante, este personal podrá voluntariamente reducir su horario de comida de tal modo que se adelante su salida, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación en el departamento correspondiente. En todo caso, el horario mínimo para comer, de obligada observancia para todo el personal, se fija en 30 minutos diarios.

Excepcionalmente y por Departamentos, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, la Dirección de la Empresa podrá anticipar o ampliar en una hora el horario de referencia.

Dicha ampliación o anticipación respetará siempre el límite de las nueve horas diarias, y se procederá a una compensación horaria mensual dentro de la jornada prevista en cada momento.

Horario variable sujeto a turnos

El personal directamente vinculado a la emisión de programas en antena, bien sea en directo o grabados previamente (informativos, deportes, musicales, otros programas, control de emisiones, explotación, etc.), así como el personal de apoyo a dichos servicios (grafismo, documentación, videoteca, servicios técnicos, etc.), estará sujeto a un horario variable sujeto a turnos, a jornada partida o continuada, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por las respectivas Jefaturas de Departamento.

Los horarios, incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, serán establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter trimestral, y se darán a conocer con una semana de anticipación al inicio del trimestre, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas a la persona trabajadora con 24 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles, como pudieran ser una baja por enfermedad o acontecimientos puntuales y extraordinarios (atentados, etc.).

Las personas trabajadoras podrán intercambiar su turno por mutuo acuerdo, siempre que no perturbe el servicio, informando a su jefe inmediato y/o planificador.

El personal sujeto a horarios variables tiene derecho al disfrute de los sábados que coincidan con festivos como tales festivos.

Otros horarios

La Dirección de la Compañía podrá establecer otros horarios fijos distintos al marcado anteriormente con carácter general, para aquellos servicios que así lo requieran. La implantación de dichos horarios especiales de carácter fijo requerirá la aprobación individual de las personas trabajadoras. En estos casos, el personal afectado no percibirá retribución específica alguna en tanto en cuanto que horario y jornada sean fijos e inalterados en cómputo anual.

Jornada intensiva

En aquellos centros y Departamentos donde fuera posible y para todo el personal que fuera posible, se establecen los siguientes periodos:

- Semana Santa.
- Durante el periodo de vacaciones escolares (se definirán los días concretos en el seno de la Comisión Mixta Paritaria del convenio antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación, siendo de manera orientativa, la última semana laboral completa del mes de junio, los meses de julio y agosto completos y la primera semana laboral completa del mes de septiembre).
- Entre los días 24 de diciembre y 6 de enero de cada año.

El número de horas a realizar durante los periodos de jornada intensiva será de 7 horas de lunes a viernes.

Entrada flexible al trabajo

La incorporación al trabajo se realizará dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 07:30 horas y las 10:00 horas, en aquellos Departamentos donde fuera posible.

El control de la jornada realizada por cada trabajador se hará mediante los sistemas que se establezcan en cada momento por la Empresa, respetando en todo caso lo establecido por la normativa vigente al efecto.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el presente convenio colectivo. A los anteriores efectos se establecen los siguientes tipos y condiciones en relación a las horas extraordinarias:

- Con carácter general, las horas extraordinarias diurnas se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora.
- Todo aquel personal que realice horas extraordinarias en periodo nocturno (22:00 a 06:00 horas), percibirá el correspondiente complemento por horas extraordinarias del siguiente modo: cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100% sobre el salario hora.
- Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y domingos serán abonadas con un recargo del cien por cien (100%) sobre el salario hora.
- Se entenderá como salario hora (módulo de cálculo), el resultado de dividir el salario anual entre la jornada anual fijada en convenio.
- En todo caso, se considerará como hora extraordinaria la que supere el máximo anual de jornada regulado en el presente convenio. Semestralmente se verificará la jornada realizada para en su caso compensar el exceso realizado.
- La prestación del trabajo en horas extraordinarias que no sean por causa de fuerza mayor, será voluntaria.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todo el personal con más de un año de servicio disfrutará de 29 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Se considerarán laborables los días de lunes a viernes, quedando por tanto excluidos del cómputo los sábados y domingos o, en su caso, cuando habitualmente se trabaje en sábado y domingo, los dos días de descanso semanal que correspondan, así como los festivos, señalados como tales en el calendario laboral, que estén comprendidos dentro del período vacacional.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la empresa excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los Departamentos.

Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado el 31 de diciembre de cada año se perderán los días de vacaciones no disfrutados correspondientes al mismo.

Sólo por razones organizativas y debidamente justificadas podrán prorrogarse las fechas de disfrute más allá del 31 de diciembre del año de su devengo y siempre con fecha límite del último día del mes de febrero del año siguiente. Tras la mencionada fecha límite, se perderán los días no disfrutados. En estos casos, la previsión de las fechas de disfrute deberá estar acordada por la persona trabajadora y su responsable, y comunicada a Personas, antes del 15 de diciembre del año de devengo.

El personal tendrá derecho a la elección de al menos la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente que permita la continuidad en el servicio sin merma alguna.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición de la persona trabajadora, en un máximo de tres períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Dentro de los días laborables, el personal podrá disponer de hasta cinco días de vacaciones al año para ser disfrutados a su conveniencia, sin que su disfrute en fechas diferentes a las planificadas para el resto de los días de vacaciones le suponga la

obligación de recuperar la jornada. En este supuesto se procederá a la petición formal por escrito con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

El calendario de vacaciones se realizará por departamentos y servicios con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, se procurará que su publicación lo sea dentro del primer trimestre del año.

Dado el volumen de personal y la necesidad del servicio, se fijará un sistema de turnos que tenga en cuenta, en el orden en que se señalan, los siguientes factores:

1. Mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras del área, sección o departamento.
2. Rotación anual en la elección del turno de disfrute.
3. Personal con hijos o ascendientes a su cargo.
4. Antigüedad en la empresa.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por Departamentos atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir.

CAPÍTULO IX

Licencias, permisos, suspensión del contrato y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 24. Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la Comunidad Autónoma, quince días naturales y acumulables a las vacaciones anuales, si las necesidades del servicio así lo permiten. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia o registro de la unión. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella:

a) Cuando se trate de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días laborables. Estos días de permiso deberán disfrutarse siempre dentro de la duración de la enfermedad, hospitalización o reposo y con un límite máximo de 15 días desde que se produjo el hecho causante, sin que tengan que ser disfrutados de forma consecutiva.

b) Cuando se trate de familiares de segundo grado o convivientes, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días laborables que deberá disfrutarse completa y de forma ininterrumpida. Será preciso justificar la convivencia en caso de personas convivientes.

3. Por fallecimiento:

- a) De hijos o del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada de la persona trabajadora, diez días naturales.
- b) De progenitores, cuatro días laborables.
- c) De parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales.

En los supuestos enunciados en los puntos 2 y 3, siempre que la circunstancia que origine el permiso implique un desplazamiento fuera de la provincia, se concederá un día natural adicional.

4. Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

6. Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevea la legislación vigente.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

8. Exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional. Cuando se cursen con regularidad estudios en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de educación o Administración competente, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, con un máximo de ocho (8) horas antes de la hora señalada en la convocatoria oficial, para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias. En este caso, la persona trabajadora deberá formular la solicitud con una antelación de al menos siete días naturales a la fecha del disfrute y habrá de justificar debidamente la matriculación y su efectiva asistencia a las pruebas.

Este permiso en ningún caso podrá exceder de quince días al año para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias.

9. Un día natural por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario.

11. Las personas trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Acciones de voluntariado corporativo: La persona voluntaria en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral. No obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la empresa concederá hasta un total de quince (15) horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada) al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo.

A estos efectos no se computará dentro de las quince (15) horas las actividades desarrolladas por las personas voluntarias el Día Internacional del Voluntariado Telefónica.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que sean designadas como voluntarias líderes o coordinadoras, disfrutarán de cinco (5) horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea.

13. Por asuntos propios de carácter inexcusable: tres (3) días de permiso retribuido.

En el caso que dichos días se utilicen para el acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado, progenitores o hijos menores de edad, este permiso se

podrá disfrutar de manera fraccionada por horas, con un máximo de veinticuatro (24) horas anuales, siempre que se justifique debidamente al Departamento de Personas.

14. 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

15. Para el personal cuyas funciones no estén amparadas por la normativa de teletrabajo y/o Trabajo flexible, se les reconocen para el año 2026 dos (2) días de Asuntos Propios adicionales a los establecidos en el punto 13 del presente artículo, y desde el año 2027 tres (3) días de Asuntos Propios adicionales a los establecidos en el punto 13 del presente artículo.

Se reconoce a las parejas de hecho los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para las parejas de derecho. Para disfrutar o ejercer el derecho o beneficio deberán acreditar su situación mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia emitido por el organismo oficial competente.

Los permisos regulados en este artículo se computarán desde la fecha del hecho causante y, salvo en aquellos supuestos en que se prevea expresamente su carácter laborable, por días naturales.

Artículo 25. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y permiso para cuidado del menor.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento el contrato de trabajo se suspenderá de acuerdo con la regulación prevista en los artículos 45.1.d) y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Previo acuerdo con la Empresa, la persona trabajadora podrá disfrutar en régimen de tiempo parcial el periodo posterior a las seis primeras semanas de suspensión del contrato prevista en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente a las semanas de suspensión reconocidas por ley, la persona trabajadora podrá disfrutar de una semana (siete días naturales) de permiso retribuido que deberá unir a la suspensión obligatoria tras el parto, resolución judicial o administrativa de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.

2. Los progenitores que tengan suspendido el contrato de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán unir el citado periodo a las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con, una incapacidad temporal derivada del embarazo o el parto, lactancia o, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la suspensión del contrato prevista en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la persona trabajadora a la Seguridad Social.

En el caso de que las personas trabajadoras desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la suspensión del contrato de trabajo indicada en el párrafo anterior, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior. La empresa vendrá únicamente obligada a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la suspensión del contrato de trabajo prevista en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Condiciones de trabajo durante el embarazo. Las personas trabajadoras en período de embarazo tendrán derecho a cambiar su puesto de trabajo por otro del mismo nivel, si aquél pudiera perjudicar el proceso de gestación, cuando sea prescrito por su médico. Tendrá también derecho por la misma razón a no practicar esfuerzos físicos que supongan un riesgo para el proceso, así como la posibilidad de elegir turno durante este período.

En cualquier caso, las personas trabajadoras embarazadas no podrán ser discriminadas laboral ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 26. *Cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones u optar por acumular su disfrute, en cuyo caso, será en quince (15) días laborables preferiblemente consecutivos según decisión de la persona trabajadora. Para el supuesto de trabajadores con contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en las normas y criterios jurisprudenciales que resulten de aplicación en cada momento.

La duración del permiso, y consecuentemente su acumulación, se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 27. *Guarda legal.*

1. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que la persona empleada tiene planificada la obligación de trabajar.

No obstante lo anterior, el Departamento de Personas estudiará aquellos casos de especial dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar, posibilitando que el personal que trabaje a tres turnos continuados pueda acumular en días completos la jornada que reduzca, siempre que la acumule dentro de su horario y exista acuerdo con la persona responsable de su Departamento.

3. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Otras licencias y permisos.*

1. Todo el personal podrá solicitar una reducción de la jornada diaria de trabajo por tiempo entre un tercio de la misma y un máximo de la mitad de aquella, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos. La empresa podrá concederla siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de TAD.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de los hijos discapacitados físicos o psíquicos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

3. Durante la vigencia del convenio, se establece la posibilidad para la persona trabajadora de poder disponer de un permiso no retribuido por un periodo máximo análogo al que tenga establecido por convenio o contrato individual para sus vacaciones y por un tiempo mínimo de cinco días laborables.

El citado permiso, como criterio general, no podrá disfrutarse en periodos inferiores a dos, con independencia de que se acoja al mínimo de cinco días o al máximo que le correspondiese. Si por motivos profesionales debidamente justificados y aprobados por la Dirección de Área, no pudieran disfrutarse en el ejercicio en curso, su disfrute podrá trasladarse, como máximo, al primer trimestre del siguiente ejercicio.

Las fechas de disfrute del permiso se coordinarán con el Departamento al que pertenezca la persona trabajadora, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio. Si varias solicitudes de disfrute de permiso sin sueldo coincidieran en el mismo período temporal y no pudiesen ser atendidas todas ellas por motivos organizativos, se concederá preferencia, en todo caso, al solicitante en quién concurra motivo más grave y urgente. Sólo en el caso de que se produjera esta situación, o concurriera un imprevisto por causa de fuerza mayor, el solicitante que haya visto afectada su planificación podrá renunciar al disfrute de estos días y tendrá derecho a la devolución de las cantidades previamente descontadas de su nómina.

Durante el periodo de permiso no retribuido, la empresa mantendrá íntegramente la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 29. *Permiso parental.*

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 periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, 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 o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta 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.

En todo caso, se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 30. *Suspensión del contrato.*

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral en los siguientes casos:

1. Por asuntos propios: toda persona trabajadora con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:

- Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.
- La suspensión no podrá ser inferior a quince días ni superior a noventa días naturales.
- Se deberá acreditar y justificar de forma suficiente la realidad del motivo alegado, así como la utilización del tiempo de suspensión para el fin propuesto y no para otro distinto.
- En ningún caso podrá acumularse el periodo de suspensión al periodo de disfrute de vacaciones.
- Durante el periodo de suspensión la persona trabajadora no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de la empresa.
- La concesión o no de la suspensión será discrecional para la empresa en función de las necesidades del servicio determinadas por el Departamento y/o sección.
- La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

2. Para atender a familiares en estado de grave enfermedad. Todo personal empleado, con independencia de su antigüedad en la empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad. Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

- No podrá exceder de sesenta días naturales.
- Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.
- Se concederá de forma automática.
- La reincorporación al trabajo se realizará a instancias del solicitante dentro del periodo máximo de sesenta días sin mayor necesidad que la mera comunicación al Departamento de Personas.

Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el presente artículo llevarán aparejadas las siguientes consecuencias:

- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
- Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.
- Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 31.1) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 31.2).
- Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y sin derecho de prórroga.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma y por escrito.

Durante el primer año de excedencia voluntaria, la persona trabajadora tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo. Una vez transcurrido este plazo, la persona trabajadora en excedencia voluntaria conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya y para las funciones que venía realizando con anterioridad a la baja.

Durante la excedencia voluntaria, la persona trabajadora no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas de medios de comunicación cuyo objeto social y actividad coincida con algún sector específico de TAD, así como en cualquier otra empresa que se haya considerado competencia de la misma.

Por lo tanto, si la persona trabajadora incumpliese lo anterior, perderá automáticamente su derecho de reingreso, entendiéndose extinguido el contrato de trabajo a todos los efectos a partir del momento en que TAD tenga conocimiento de dicha circunstancia.

Tampoco se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

La persona trabajadora en excedencia deberá solicitar su reincorporación dentro de los dos meses anteriores a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la misma, aportando junto con la solicitud un Informe de Vida Laboral correspondiente al periodo temporal coincidente con la excedencia voluntaria, que deberá aportar nuevamente actualizado a la fecha inmediatamente anterior a aquella en la que pudiera producirse su reingreso.

Artículo 32. *Excedencia por cuidado de hijo y familiares.*

1. Excedencia por cuidado de hijos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación de periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del derecho a ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

2. Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los dos años de esta excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

Artículo 33. *Excedencia forzosa.*

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

CAPÍTULO X

Régimen económico y beneficios sociales

Artículo 34. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal laboral afectado por el convenio estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos salariales recogidos en el presente capítulo, conforme a la siguiente estructura:

Salario base:

Es salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complemento de desarrollo:

Es el Complemento que se deriva del nuevo sistema de clasificación profesional y en el que se incluyen los antiguos complemento de Responsabilidad, Coordinación y Personal.

Complementos personales:

Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo:

Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, turnicidad, trabajos nocturnos u otros.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo:

Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes:

Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie:

Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo son brutas, por lo que la persona trabajadora deberá liquidar a su costa sus obligaciones fiscales y aquellas de Seguridad Social a que viene obligado legalmente.

Artículo 35. Salario base, revisión salarial y cláusula de garantía salarial.

Salario base:

La percepción del Salario Base se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias, salvo que estuvieran prorrateadas, todo ello conforme se desarrolla en las Tablas Salariales adjuntas al presente convenio en el anexo I.

Revisión salarial:

– Año 2026: Para el año 2026 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del dos por ciento (2%), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del VI convenio colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2026.

– Año 2027: Para el año 2027 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del dos por ciento (2%), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del VI convenio colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2027.

– Año 2028: Para el año 2028 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del dos por ciento (2%), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del VI convenio colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2028.

– Año 2029: Para el año 2029 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del uno y medio por ciento (1,50%), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del VI convenio colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2029.

– Año 2030: Para el año 2030 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del uno y medio por ciento (1,50%), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del VI convenio colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2030.

Cláusula de garantía salarial:

– Año 2026: Conocido oficialmente en enero de 2027 el comportamiento del IPC de 2026, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2026, se procederá a incorporar la totalidad de la

diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para los incrementos del año 2027, con un tope máximo del uno por ciento (1%) sobre el incremento pactado y sin generación de atrasos.

– Año 2027: Conocido oficialmente en enero de 2028 el comportamiento del IPC de 2027, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2027, se procederá a incorporar la totalidad de la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para los incrementos del año 2028, con un tope máximo del uno por ciento (1%) sobre el incremento pactado y sin generación de atrasos.

– Año 2028: Conocido oficialmente en enero de 2029 el comportamiento del IPC de 2028, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2028, se procederá a incorporar la totalidad de la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para los incrementos del año 2029, con un tope máximo del uno por ciento (1%) sobre el incremento pactado y sin generación de atrasos.

– Año 2029: Conocido oficialmente en enero de 2030 el comportamiento del IPC de 2029, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2029, se procederá a incorporar la totalidad de la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para los incrementos del año 2030, con un tope máximo del uno y medio por ciento (1,50%) sobre el incremento pactado y sin generación de atrasos.

– Año 2030: Conocido oficialmente en enero de 2031 el comportamiento del IPC de 2030, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2030, se procederá a incorporar la totalidad de la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para los incrementos del año 2031, con un tope máximo del uno y medio por ciento (1,50%) sobre el incremento pactado y sin generación de atrasos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.d) de la disposición transitoria primera del III convenio colectivo, la compensación y absorción regulada en el artículo 6 del convenio colectivo no podrá ser en ningún caso utilizada para contrarrestar el incremento salarial pactado en el presente convenio.

Artículo 36. *Complemento de disponibilidad.*

Las especiales características inherentes a la actividad televisiva, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, pues este medio obliga a desarrollar la actividad durante todos los días del año y durante veinticuatro horas diarias, que exige mantener los medios humanos necesarios, en todo momento, en estado de disposición a fin de poder procurar la cobertura necesaria que el seguimiento de la actualidad y de nuestra oferta exige so pena de no ser competitivos.

Especial relevancia tiene para la empresa la cobertura de estas especiales características y así adquiere importancia básica: la necesidad de establecer un régimen de turnos constantes y rotativos, con flexibilidad horaria, que den cobertura a esas veinticuatro horas diarias y durante todos los días del año, incluso en periodo nocturno o alterando el descanso semanal, el horario diario, etc., con una periodicidad y frecuencia que va más allá que las alteraciones que se dan en otras áreas.

En un intento de conciliar las exigencias que el mercado televisivo impone a nuestra empresa y las alteraciones que ha de vivir el personal, tiene cabida el Complemento de Disponibilidad con el espíritu de regular, de una forma particular, todos esos especiales condicionamientos.

Dicho Complemento se percibirá íntegramente por las personas trabajadoras que tuvieran derecho a su devengo, con independencia del porcentaje de jornada por la que se encuentren contratadas. El cobro del complemento, durante los días de devengo que correspondan, es incompatible por tiempo idéntico con los Pactos de Rodaje.

Por tanto, el Complemento de Disponibilidad lo percibirán aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo exige una libre disposición, entendida como la aceptación expresa por parte de la persona empleada de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran, determinante de un régimen de turnicidad, posible nocturnidad, trabajo en sábados, domingos, alteración de sus días de descanso semanal, festivos y mayor dedicación en horas de difícil cómputo (tales como alargamiento de la jornada u otras circunstancias habituales en el ejercicio de la actividad televisiva que a menudo resultan imponderables). La percepción de dicho complemento no puede suponer menoscabo del derecho al disfrute de los días de asuntos propios, descanso semanal o vacaciones anuales programadas.

El importe anual de este complemento será el fijado en las tablas salariales tras la aplicación de la cláusula de garantía salarial de cada uno de los años, más el incremento pactado para cada ejercicio, teniendo carácter de no consolidable y abonándose la cantidad anual que corresponda prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias.

La necesidad de aplicar el Complemento de Disponibilidad así definido a un determinado puesto de trabajo se hará con carácter anual.

La persona trabajadora dejará de percibir este Complemento en el caso de que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro del mismo. En estos casos la persona afectada deberá ser avisada del cambio con al menos un mes de antelación.

No devengará este Complemento el personal que, estando adscrito al área, su trabajo no se realice en las condiciones señaladas o, cuando aun dándose, no tengan una frecuencia habitual, así como, el personal que desarrolle su trabajo a tarea que se regirá por su propia regulación.

Artículo 37. Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos para el personal que no devengue Complemento de Disponibilidad.

Todo el personal que no devengue el Complemento de Disponibilidad regulado en el artículo 36, y que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá por cada uno de estos días realmente trabajados la cantidad establecida en las tablas salariales tras la aplicación de la cláusula de garantía salarial de cada uno de los años, más el incremento pactado para cada ejercicio.

Este Complemento es incompatible con el devengo y cobro de la condición personal regulada en la disposición transitoria primera del Tercer Convenio Colectivo, y que consta en nómina con la denominación «CPB-14», hasta un número igual de festivos realizados que el número de festivos contenidos en dicho complemento.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, mediante certificación personal y, por su propia naturaleza, no es consolidable.

En ningún caso formarán parte los referidos complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional de la persona trabajadora.

Artículo 38. Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos para el personal que devengue Complemento de Disponibilidad.

Todo el personal que devengue el Complemento de Disponibilidad regulado en el artículo 37, y que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá los importes recogidos en la siguiente tabla, para cada uno de los años de

vigencia del convenio. A estos importes no aplicará el incremento salarial general pactado para el resto de los conceptos salariales.

Este Complemento es incompatible con el devengo y cobro de la condición personal regulada en la disposición transitoria primera del Tercer Convenio Colectivo, y que consta en nómina con la denominación «CPB-14», hasta un número igual de festivos realizados que el número de festivos contenidos en dicho complemento.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, mediante certificación personal y, por su propia naturaleza, no es consolidable.

En ningún caso formarán parte los referidos complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional de la persona trabajadora.

Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029	Año 2030
46 €	51 €	56 €	61 €	66 €

Artículo 39. *Complemento festivo especial.*

Todo el personal que preste sus servicios profesionales entre las 00:00 horas del 24 de diciembre y las 24 horas del día 25 de diciembre; entre las 00 horas del 31 de diciembre y las 24:00 horas del 1 de enero; y entre las 16:00 horas del 5 de enero y las 24:00 horas del 06 de enero, percibirán, sin revisión, un complemento de trescientos cincuenta euros (350 €), durante cada uno de los años de vigencia del convenio, por cada turno de jornada a tiempo completo realmente trabajado. Aquellos que realizasen cualquier otro turno de trabajo de duración inferior al marcado para una jornada a turno completo comparable, percibirán el importe anteriormente expuesto en proporción al número de horas de trabajo realmente satisfecho.

Este complemento es incompatible con los complementos recogidos en los artículos 37 y 38.

Artículo 40. *Ayuda de comidas.*

1. La empresa abonará una ayuda económica mediante el sistema de tarjeta restaurante para todas aquellas personas que tienen jornada partida. Esta medida no será de aplicación al personal afectado por lo regulado en el punto dos del presente artículo, a quienes se aplicará lo establecido en el mismo. El importe de cada recarga mensual durante la vigencia del VI convenio colectivo será de once euros (11 €) por persona y día de trabajo.

Las tarjetas serán nominativas, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente utilizarse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal. Son incompatibles con la percepción de dietas de viaje.

2. Cuando la persona trabajadora desempeñe su labor en el centro de trabajo de Tres Cantos, no percibirá la ayuda señalada en el punto primero de este artículo. En este supuesto, la empresa procederá a:

2.1 Durante el año 2026:

– Subvencionar el cien por ciento (100%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro cuando ésta se produzca de lunes a viernes entre las 13:00 y las 16:00 horas.

– Facilitar la opción entre la subvención directa o la recarga en tarjeta restaurante cuando la prestación del servicio se produzca en sábados, domingos y festivos en las siguientes condiciones:

- Si la persona trabajadora hace uso del comedor dentro de su horario de apertura (13:00 a 16:00 horas), la empresa subvencionará el 100% del coste del menú.
- Si la persona trabajadora no hace uso del comedor, percibirá una recarga en su tarjeta restaurante por un importe equivalente al 100% del precio del menú vigente.

– Queda suprimido el servicio presencial de cenas desde el 01 de enero de 2026. En este caso, para el personal que preste sus servicios de manera presencial en este tramo de jornada, se procederá a recargar en la tarjeta restaurante un importe equivalente al 100% del precio del menú vigente cuando la persona trabajadora preste sus servicios de lunes a domingos. Este beneficio se aplicará siempre que no se haya hecho uso del servicio de comedor ni percibido la recarga correspondiente al turno de comida de ese mismo día.

2.2 A partir del año 2027, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera presencial en las oficinas de Tres Cantos, percibirán una recarga en su tarjeta restaurante por un importe equivalente al 100% del precio del menú vigente, realizándose dicha recarga a mes vencido. A estos efectos, no se tendrán en consideración para la recarga correspondiente los días trabajados presencialmente en los periodos de jornada intensiva reconocidos en convenio, exclusivamente para el personal que disfrute de este tipo de jornada.

En todos los supuestos anteriormente recogidos de recarga de tarjeta restaurante, el importe máximo a percibir no superará los 11 € día.

El servicio de comedor físico queda restringido a su horario de apertura, de entre las 13:00 y las 16:00 horas.

La Empresa subvencionará o recargará la tarjeta restaurante en el importe que corresponda, exclusivamente por el gasto de una comida por persona y día de trabajo en las condiciones anteriormente expuestas. Si por motivos estrictamente de trabajo, la persona tuviera que prolongar su jornada y esto le ocasionase tener que realizar una segunda comida, dicha situación se valorará por el Departamento de Personas, y en caso de existir causa justificable y debidamente justificada y aprobada por su responsable, se procederá a su regularización. Esta revisión se realizará semestralmente (abril y enero) por semestres vencidos.

Artículo 41. *Complemento de nocturnidad.*

Es el Complemento percibido por la realización del trabajo en el periodo de jornada nocturna. Será pagadero a aquellas personas que tengan un turno comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Su importe será del treinta (30%) del Salario Base anual correspondiente a su nivel en proporción al tiempo del trabajo nocturno.

Su carácter es no consolidable y se abonará por meses vencidos en función del número de horas nocturnas realizadas.

A las personas en plantilla a la firma del III Convenio Colectivo, y que por aplicación del precedente II Convenio hubieran venido devengando cualquiera de los suprimidos Complementos de Disponibilidad nivel A y B, y que en virtud del III Convenio les fue incorporado al Complemento Personal, les seguirá siendo mensualmente compensado el Complemento de Nocturnidad que vayan devengando. La citada compensación se aplicará exclusivamente sobre el Complemento Personal.

Artículo 42. Complemento de transporte nocturno.

Lo percibirán aquellas personas que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida al mismo, comprendidos entre las 23:00 y las 07:00 horas.

Su cuantía, será la establecida en la tabla siguiente, para cada uno de los años de vigencia del convenio. Su abono se hará en concepto de suplido dentro del pago de salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, teniendo el carácter de no consolidable, y percibiéndose un único plus por cada día de trabajo en las condiciones establecidas. A los importes establecidos en la tabla anexa, no aplicará el incremento salarial general pactado para el resto de los conceptos salariales.

En ningún caso, el referido complemento formará parte de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029	Año 2030
12 €/día	12,50 €/día	13 €/día	13,50 €/día	14 €/día

Artículo 43. Antigüedad consolidada.

A partir de la entrada en vigor del III Convenio Colectivo, dejó de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la entrada en vigor del III Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto de «Antigüedad Consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizándose con el incremento que se pacte para los salarios.

Artículo 44. Dietas y desplazamientos.

Los gastos que se le originen a la persona trabajadora cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1. Dieta. Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento. Las cantidades son las siguientes:

a) Dieta en territorio nacional:

– Para los desplazamientos de duración inferior o igual a tres días fuera de la localidad habitual, se establece una dieta para comida y cena efectuadas de sesenta y cinco euros (65 €) diarios.

– Para los desplazamientos de duración superior a tres días fuera de la localidad habitual, se establece una dieta para comida y cena efectuadas de cincuenta y tres euros con treinta y cuatro céntimos (53,34 €) diarios desde el inicio del desplazamiento.

– Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: veintiséis euros con sesenta y siete céntimos (26,67 €) por comida o cena.

– En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento.

El importe de dieta previsto para los desplazamientos de duración superior a tres días fuera de la localidad habitual, y de media dieta para territorio nacional, han tomado como referencia la cuantía máxima exenta de tributación por IRPF establecida en el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto

sobre la Renta de las Personas Físicas. Si durante la vigencia de este VI Convenio, se aprobase y entrase en vigor la actualización de los topes máximos legalmente exentos por este concepto, la empresa adecuará las cuantías pagaderas por dieta y media dieta nacional a los nuevos máximos fiscalmente exentos.

b) Dieta en el extranjero:

– Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la empresa: noventa y un euros con treinta y cinco céntimos diarios (91,35 €/día). Este importe, se abonará en su totalidad (100% de su valor) exista o no pernocta.

En los viajes al extranjero la empresa se hará cargo de la contratación y el abono de los gastos de alojamiento.

El importe de la dieta internacional ha tomado como referencia la cuantía máxima exenta de tributación por IRPF establecida en el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Si durante la vigencia de este VI Convenio, se aprobase y entrase en vigor la actualización de los topes máximos legalmente exentos por este concepto, la empresa adecuará la cuantía pagadera por dieta en territorio extranjero a los nuevos máximos fiscalmente exentos.

2. Para los supuestos en que la prestación de servicios se efectúe en fines de semana y festivos, y que tuviere lugar fuera del centro de trabajo habitual de Tres Cantos y dentro de la provincia de Madrid, exigiendo comer y cenar en el lugar donde se estén prestando los servicios, se reembolsarán gastos de hasta un importe de veinticinco euros (25 €) por día, para cubrir el gasto de comida y cena conjuntamente consideradas, y siempre que estén debidamente justificados, o bien, de hasta dieciocho euros (18 €) en caso de producirse una sola comida o cena. El abono de este importe será incompatible con la percepción de las dietas anteriormente previstas en el punto 1, y de la ayuda de comida regulada en el artículo 39.

3. Compensación por gastos de locomoción. En los casos en los que por necesidades del servicio la persona trabajadora utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a treinta céntimos de euro (0,30 €) por cada kilómetro recorrido.

4. Tipo de alojamiento. Siempre que sea posible, el alojamiento se efectuará en hoteles de tres estrellas. Sólo excepcionalmente, y justificando la falta de plazas en hoteles de la categoría citada, se podrán utilizar los de cuatro estrellas.

5. Tratamiento fiscal. Todas las cantidades especificadas en este artículo se verán sometidas a la normativa fiscal que marca el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Hacienda como cantidades exentas del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

En el supuesto que las cantidades señaladas para los suplidos resultasen alteradas en su cuantía por decisión reglamentaria del Ministerio de Hacienda la empresa modificará aquellas para adecuarse a los nuevos topes fiscales exentos.

6. En cada Departamento se arbitrarán las medidas oportunas para que la persona trabajadora disponga del adecuado soporte financiero (tarjeta monedero, de crédito o similar) que le permita atender los anteriores gastos sin tener que adelantarlos de su bolsillo.

Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, independientemente de su

nivel profesional, percibirá dos gratificaciones extraordinarias los meses de junio y diciembre a percibir en torno al día 20 de los referidos meses.

Se compondrá de los distintos conceptos retributivos previstos en el presente capítulo, su devengo será semestral y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

El período de permanencia en situación de IT en modo alguno perjudicará el derecho al cobro de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente artículo.

El personal que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias. La solicitud deberá cursarse ante el Departamento de Personas con al menos un mes de antelación al 01 de enero o al 01 de julio de cada año.

Artículo 46. *Mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad Social.*

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo al amparo de los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 48 de Estatuto de los Trabajadores, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en la persona trabajadora, la empresa, previa recepción de la justificación debidamente comunicada, complementará la prestación hasta el cien por cien del salario, utilizando como base de cálculo el del mes anterior, entendiéndose éste como salario base y los complementos de carácter continuo que percibiera.

Si durante el tiempo de la suspensión se actualizase el salario base y/o los complementos de carácter continuo, la Empresa actualizará en el mismo porcentaje las cantidades que venía complementando.

Artículo 47. *Pacto de Rodaje.*

Lo percibirá aquel personal que circunstancialmente deba realizar el seguimiento de eventos especiales que signifiquen, una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria, siempre que esta dedicación se mantenga de manera sostenida durante varios días completos consecutivos (cuatro o más), con sus correspondientes noches y que al producirse fuera de su ciudad de residencia exija pernoctar fuera al menos tres noches consecutivas.

Las cantidades a percibir se devengarán por número de pernoctaciones, computándose el día de regreso como pacto si la persona trabajadora realiza al menos un 50% de su jornada habitual y además hace el viaje propiamente dicho. Caso contrario, si el día de regreso únicamente se desplaza, dicho día no formará parte de la compensación prevista.

Se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora, aquellos días de la semana, y dentro de ellos, los momentos del día en los que la persona empleada tiene planificada la obligación de trabajar en los cuadros horarios que individualmente se entregan.

No obstante, se destaca la vigencia de las condiciones de garantía recogidas en el artículo 21.1 del presente convenio colectivo sobre jornada.

A modo de ejemplo se señalan como eventos especiales: campañas electorales, olimpiadas, festivales de cine, publicidad y televisión, documentales, eventos informativos, deportivos y culturales, etc., así como todos los servicios de apoyo relacionados con el seguimiento de los mismos que reúnan las condiciones de aplicación del presente pacto.

Quedan excluidos de la aplicación del presente pacto el personal comercial que se registró por sus especiales condiciones retributivas.

Las cantidades se fijarán sin revisión con arreglo a la siguiente tabla para toda la vigencia del convenio:

Clasificación países	2026	2027	2028	2029	2030
Países de la Unión Europea (U.E.).	120 €	120 €	120 €	130 €	130 €
Países fuera de la U.E. de renta alta y media alta.	145 €	145 €	145 €	160 €	160 €
Países fuera de la U.E. de renta baja y media baja.	175 €	175 €	175 €	190 €	190 €
Países en conflicto.	190 €	190 €	190 €	200 €	200 €

En los desplazamientos, por cada cinco días completos de trabajo corresponderán dos días de descanso ininterrumpido que se disfrutarán una vez finalizado el rodaje y siempre que las necesidades de producción o planificación así lo permitan, dentro del trimestre inmediatamente siguiente. En todo caso, cuando el día de regreso sea el inmediatamente anterior al de descanso semanal programado no se añadirá ningún día adicional a dicho descanso.

Es incompatible el percibo de las señaladas cantidades en concepto de Pacto de Rodaje con los complementos recogidos en los artículos 22, 36, 37, 38, 41 y 42 del presente convenio Colectivo.

El cobro de las cantidades en concepto de Pacto de Rodaje, será compatible con el complemento de Festivo Especial del artículo 39 con un tope máximo en conjunto de 350 euros por cada festivo especial trabajado que coincida con Pacto de Rodaje.

Para la percepción de las anteriores cantidades, los países de desplazamiento se dividen en cuatro grupos:

1. Países de la Unión Europea.
2. Países fuera de la Unión Europea de renta alta y media alta: Se tomará como referencia la clasificación realizada por el Banco Mundial al momento de efectuarse el desplazamiento.
3. Países fuera de Unión Europea de renta baja y media baja: Se tomará como referencia la clasificación realizada por el Banco Mundial al momento de efectuarse el desplazamiento.
4. Países en conflicto: Aquellos inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc., asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio, considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.

Siempre que sea posible, los equipos de cámaras en los desplazamientos estarán compuestos de dos personas.

La Comisión Mixta de Interpretación del convenio tendrá competencias para actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular.

Artículo 48. *Percepción de las retribuciones.*

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual de la persona trabajadora.

Asimismo, incluirá todos los conceptos por los que se produzca descuento en la misma.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo en la cuenta que designe la persona trabajadora antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 49. *Anticipos.*

1. Anticipo de cantidades devengadas:

Cualquier persona empleada tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

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

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

2. Anticipos de una a tres mensualidades:

La persona trabajadora con más de dos años de antigüedad, podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario bruto anual que tenga asignado, y en todo caso con un tope de siete mil quinientos euros (7.500 €) por persona trabajadora, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución de dicho anticipo en la forma prevista en este apartado.

Este anticipo se concederá por riguroso orden de presentación de la petición.

La concesión de estos anticipos tendrá como límite, un máximo de setenta y cinco mil euros (75.000 €) anuales previstos para dicha finalidad para la totalidad de la plantilla.

Los anticipos no devengarán interés alguno, si bien el montante equivalente a estos intereses, se computarán como rendimiento del trabajo en especie a efectos del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (IRPF), tomando siempre en consideración para su cálculo, el importe establecido en la Ley General de Presupuestos para el interés legal del dinero. Este importe salarial en especie no computará a efectos indemnizatorios.

La persona trabajadora reintegrará el anticipo en las veinticuatro mensualidades siguientes a su percepción, mediante deducción en su recibo de salarios de cada mensualidad ordinaria de una veinticuatroava parte del anticipo. La persona trabajadora podrá liquidar los anticipos recibidos en tiempo inferior a los veinticuatro meses indicados.

En caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa, podrán detraerse del importe de la liquidación, saldo y finiquito de la persona trabajadora, hasta donde ésta alcance, las cuantías pendientes de devolución a la fecha de efectos de la extinción.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar un nuevo anticipo hasta transcurrido tres años desde la total cancelación del anterior anticipo que le hubiere sido concedido en aplicación de este artículo.

Beneficios sociales

Artículo 50. *Seguro colectivo de vida.*

TAD incluirá a todo su personal dado de alta, en la póliza colectiva de seguro de vida y accidentes que tiene contratada.

Las garantías cubiertas y los importes garantizados en la mencionada póliza serán los siguientes:

– En caso de fallecimiento: Durante toda la vigencia del convenio colectivo, cuatro anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de setenta mil euros (70.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de doscientos ochenta mil euros (280.000 €).

– En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y gran incapacidad:

- Año 2026: Dos (2) anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de setenta mil euros (70.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de ciento cuarenta mil euros (140.000 €).

- Años 2027 y 2028: Tres (3) anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de setenta mil euros (70.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de doscientos diez mil euros (210.000 €).

- Años 2029 y 2030: Cuatro (4) anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de setenta mil euros (70.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de doscientos ochenta mil euros (280.000 €).

Los beneficiarios del seguro, si no hay indicación explícita en contrario, son los que establece la ley, es decir, el cónyuge, en su defecto los hijos, en su defecto los padres y en su defecto los herederos legales.

La empresa se compromete a contratar un seguro especial para aquel personal trabajador que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

La empresa incluirá a todas las personas trabajadoras dadas de alta en la misma y que tengan que viajar por motivos laborales en la póliza de seguro multiasistencia de viaje que tienen contratada. Dicha póliza incluye entre otras las garantías de asistencia médica, pérdida de equipajes y responsabilidad civil.

Con el fin de obtener la información necesaria para la cobertura de este último seguro toda persona trabajadora que viaje por motivos laborales estará obligada a comunicar al responsable de su Departamento o a quien éste designe al efecto todos los viajes realizados inmediatamente después de haberse efectuado.

Artículo 51. Seguro médico privado.

Las personas trabajadoras afectadas por el VI Convenio Colectivo, podrán optar entre una de las dos siguientes opciones:

– Una póliza de seguro médico que incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social, mientras mantengan la condición de dependientes de la persona trabajadora a efectos de la Seguridad Social.

A partir del 1 de enero de 2027, esta póliza incluirá el reembolso dental con una cobertura del 80%: con un tope de 350 euros/asegurado/año.

– Los importes brutos detallados a continuación para cada uno de los años de vigencia del convenio, en el plan de retribución flexible para cualquiera de los productos de retribución en especie que formen parte del P.C.F., y en caso de optar por el seguro médico únicamente podrá destinarse para la persona trabajadora.

Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029	Año 2030
800 €	850 €	900 €	950 €	1.000 €

Las cuantías referidas en la tabla anterior, se perderán en los casos en que no fuesen utilizadas durante el año correspondiente, total o parcialmente, y siempre para los fines y en el modo establecido en este artículo (su aplicación a productos retributivos en

especie del P.C.F.), no siendo reembolsable ni compensable en metálico, ni tampoco acumulable a años siguientes.

Artículo 52. Plan de Pensiones.

En TAD se encuentra constituido un Plan de Pensiones de aportación definida para las personas empleadas de la misma que cuenten con una antigüedad mínima de un mes en la compañía y que voluntariamente decidan acogerse a dicho plan.

Este Plan se rige por su propio reglamento y, su funcionamiento y ejecución son supervisados por la Comisión de Control.

Las aportaciones obligatorias, en las que será condición necesaria la aportación voluntaria de la persona trabajadora para que se proceda a la aportación de la empresa, serán las correspondientes a la aplicación de los porcentajes que se detallan en la tabla siguiente para cada uno de los años de vigencia del convenio sobre el salario bruto de la persona trabajadora.

Año	Aportación persona trabajadora	Aportación empresa	Total aportación
2026	1,00%	2,00%	3,00%
2027	1,25%	2,50%	3,75%
2028	1,50%	3,00%	4,50%
2029	1,75%	3,50%	5,25%
2030	2,00%	4,00%	6,00%

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la aportación de la persona trabajadora fuere superior al porcentaje establecido en la tabla anterior para la persona trabajadora, la aportación máxima de la empresa durante la vigencia del convenio se limitará al porcentaje establecido para la empresa en cada uno de los años.

Para el control y la supervisión del Plan de Pensiones se encuentra constituida la Comisión de Control cuya formación y funcionamiento se regula a través de un reglamento creado por las partes negociadoras del presente convenio, y que ostenta las competencias que le confiera la legislación vigente en cada momento.

Artículo 53. Ayuda Escolar.

Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de las personas trabajadoras, toda aquella persona empleada, cuyo salario bruto anual por todos los conceptos sea inferior a cincuenta y cinco mil euros (55.000 €), en los años 2026, 2027 y 2028, y de sesenta y dos mil quinientos euros brutos (62.500 €) en los años 2029 y 2030, tendrá el derecho a percibir en cada uno de los años de vigencia del convenio, una ayuda por cada hijo de entre 0 y 12 años de edad, de trescientos cincuenta euros (350 €) brutos anuales, que se abonarán en la nómina del mes de septiembre. En caso de que ambos progenitores trabajen en TAD, se abonará el 50 % a cada uno de ellos. Este importe no es actualizable ni revisable.

Artículo 54. Ayuda por persona trabajadora con discapacidad y/o familiar con discapacidad.

Las personas empleadas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% o convivan con algún familiar de primer grado que la tenga, siempre que esté debidamente reconocida y acreditada por el organismo oficial competente, percibirán la siguiente ayuda anual por cada una de las personas según el grado de discapacidad reconocida. La persona trabajadora deberá acreditar la convivencia y el grado de discapacidad del sujeto o sujetos causantes, con carácter previo a la obtención de la

ayuda. La mencionada ayuda, atendiendo al grado de discapacidad, será de la siguiente cuantía:

- Para discapacidades iguales o superiores al 33% e inferior al 65%: setecientos euros (700 €) brutos anuales.
- Para discapacidades iguales o superiores al 65% e inferiores al 75%: mil cien euros (1.100 €) brutos anuales.
- Para discapacidades iguales o superiores al 75%: mil seiscientos euros (1.600 €) brutos anuales.

Los importes aquí establecidos no son actualizables ni revisables.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 55. *Comités de empresa.*

Corresponde al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal todas las competencias y garantías que les atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Para poder afrontar los gastos corrientes de funcionamiento de las secciones sindicales firmantes del presente convenio, la Dirección las dotará de las cantidades precisas hasta un total de trescientos euros anuales (300 €) por cada miembro del Comité o, en su caso, Delegado de Personal, pertenecientes al sindicato de dichas secciones sindicales firmantes del convenio. Los pagos los efectuará la dirección de la empresa previa solicitud firmada por la persona responsable de la administración de la sección sindical correspondiente, y posterior justificación documental del mismo. En el caso de que no existiese sección sindical el abono de esta cuantía se realizara al comité de empresa o delegados de personal.

Queda entendido que los gastos corrientes son aquellos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones de representación que el representante tiene encomendadas. En ningún caso será reputado como gasto corriente el pago de abogados o asesores para asuntos judiciales.

La empresa, asimismo, facilitará al conjunto de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales implantadas en el centro de trabajo los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones (fotocopiadora, fax, tableros de anuncios, etc.).

Comunicación mediante correo electrónico: Cada sección sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a la plantilla de forma que no se perturbe la actividad normal de la Empresa, se respeten las normas y medidas que en materia de seguridad sean aplicables en la misma en cada momento de conformidad con la política que así lo regule y, se cumpla con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Los Delegados y Delegadas de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por las Secciones Sindicales.

Cualesquiera liberaciones sindicales deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de un mes a efectos de organización.

Adicionalmente y a los meros efectos organizativos, cada sección sindical preavisará con, al menos, 24 horas de antelación al área de Personas de la Compañía del uso de crédito horario por parte de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y/o Delegados Sindicales previstos en el artículo 10 de la LOLS. Dichos delegados sindicales o representantes legales de los trabajadores tendrán la obligación de registrar el uso del crédito horario en los sistemas de registro horario existentes en la compañía en cada momento.

Para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido con carácter general en la legislación laboral vigente.

Finalmente, cualesquiera referencias a las comisiones establecidas en el presente convenio colectivo se entenderá que deberán conformarse por, al menos, un miembro de cada sección sindical firmante del mismo que a su vez sea miembro de la representación legal de los trabajadores o delegado LOLS.

CAPÍTULO XII

Obligaciones, faltas y sanciones

Artículo 56. *Obligaciones de la persona trabajadora.*

Todo el personal viene obligado a cumplir fielmente con los deberes básicos contraídos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente, y a título meramente enunciativo, a:

1. Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.
2. No realizar durante su horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
3. Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido asignado.
4. Usar adecuadamente y para los fines exclusivos de sus funciones profesionales el material y las instalaciones, actuando con la diligencia debida y procurando evitar pequeños descuidos en su conservación.
5. Guardar el secreto profesional.
6. Dar conocimiento puntual del cambio de domicilio y de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos.
7. Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.
8. Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en ejercicio del poder de dirección.
9. Observar en sus cometidos las normas del presente convenio, las normas legales de obligado cumplimiento y cuantas instrucciones se le dieran conforme a ley.
10. Observar las medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales que se adopten.

Artículo 57. *Faltas y sus clases.*

Los actos contrarios al buen orden laboral tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, por el presente convenio colectivo y, en particular, por el principio general de la buena fe contractual.

De acuerdo con la clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 58. *Faltas leves.*

Serán reputadas faltas leves:

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

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

3. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

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

5. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio, por los perjuicios fiscales y de otro orden que se pueden derivar de esa falta de comunicación para la propia persona trabajadora y para la empresa.

6. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.

7. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.

8. No comunicar al responsable la situación de baja por IT dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de expedición del parte de baja, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

9. El uso de los bienes y equipos propiedad de la empresa (incluyendo los medios de comunicación: teléfono, teléfono móvil o correo electrónico) para fines distintos a los profesionales y relacionados con la prestación laboral.

10. Fumar o vapear dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

Artículo 59. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención de la persona trabajadora si ésta posteriormente es absuelta de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al régimen general de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esa omisión, la falta se considerará muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren algunos de los puntos establecidos en el presente convenio o en la legislación vigente.

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

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

9. El uso reiterado de los bienes y equipos propiedad de la empresa (incluyendo los medios de comunicación: teléfono, teléfono móvil o correo electrónico) para fines distintos a los profesionales y relacionados con la prestación laboral.

10. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para la persona trabajadora, para el resto del personal, o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

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

12. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 4 y 7 del artículo anterior.

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

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

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

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto del personal empleado o cualquiera otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

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

4. La condena por delitos dolosos y los ilícitos que afectan a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio cuando sea reiterada y repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como al resto de la plantilla y personal subordinado o a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

12. Las frecuentes riñas y pendencias con el resto de la plantilla.

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

14. Los acosos sexuales, en razón de sexo y el moral, que revestirán especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella la persona acosadora.

Artículo 61. *Faltas contra la dignidad y los derechos de los trabajadores.*

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, de conformidad a lo previsto en el Protocolo de Comunicación de Incidentes y Daños Psicosociales, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen los derechos de las personas trabajadoras reconocidos en este convenio y en la legislación laboral vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador/a de orden material.

Asimismo, se considerará como falta muy grave el abuso de autoridad, entendiéndose éste como la comisión por parte de un superior jerárquico de un acto

arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

Artículo 62. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal o escrita.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
 - b) Suspensión del cómputo del periodo de permanencia en el nivel conforme al sistema de clasificación profesional durante seis meses.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días.
 - b) Traslado forzoso a distinta localidad.
 - c) Suspensión del cómputo del periodo de permanencia en el nivel conforme al sistema de clasificación profesional durante un año.
 - d) Despido disciplinario.

Artículo 63. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la dirección de la empresa o a la persona en quien ésta delegue libremente, la facultad de imponer sanciones por faltas cometidas.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, que corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa, serán, sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta de Interpretación, revisables ante los Juzgados de lo Social.

Ante dicha posibilidad, la Dirección de la Empresa, en la comunicación por escrito de la falta cometida y de la sanción impuesta, podrá suspender su eficacia y ejecutividad hasta que se dicte sentencia por el Juzgado o hasta que se cumpla el plazo de caducidad de la acción sin que se interponga la correspondiente demanda.

Si la resolución judicial fuera estimatoria de sanción, ésta se cumplirá y llevará a cabo una vez comunicada la sentencia a la Dirección de la Empresa.

La decisión de la Dirección de sancionar, será comunicada a la persona trabajadora mediante escrito que contendrá una relación de los hechos que la motivan, la calificación de los mismos como faltas leve, grave o muy grave entre las señaladas con el convenio colectivo y la sanción impuesta. Si la Dirección decidiera la inmediata ejecutividad de la sanción, el escrito especificará la fecha de efectos.

En los casos de faltas graves y muy graves, la Dirección, con anterioridad a la imposición de la correspondiente sanción, informará al Comité de empresa y al Delegado Sindical al que la persona trabajadora esté afiliada, siempre que tal condición haya sido previamente comunicada a la empresa, al objeto de valorar los hechos imputados y la sanción propuesta. Asimismo, les entregará copia del escrito sancionador. El Comité o el Delegado Sindical, podrá informar de todo ello a la persona interesada y ésta podrá expresar bien directamente ante la empresa, bien a través de las representaciones legales de los trabajadores las alegaciones que estime conveniente hacer.

Se notificará a la RLPT la imposición de cualquier tipo de sanción efectuada.

La empresa anotará en el expediente individual de cada persona trabajadora las sanciones impuestas. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán

canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves a los uno y dos años respectivamente.

Los plazos serán computados desde la fecha que hubiesen sido impuestas en firme.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de oportunidades y no discriminación. Acoso sexual, en razón de sexo y moral. Violencia de género

Sección Primera

Artículo 64. Principios generales y Comisión para la igualdad de oportunidades, no discriminación y de prevención del acoso moral y sexual y de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

Asimismo, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

La «Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, de prevención del acoso moral y sexual y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género», está integrada por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condición las mujeres siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un plan de igualdad de oportunidades de conformidad con lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.
5. Velar por el cumplimiento de las garantías establecidas en el Protocolo de comunicación de incidentes y daños psicosociales.
6. Será competente para implantar las prevenciones previstas en la normativa vigente de Medidas de protección integral contra la violencia de género, cuyo desarrollo consta en la siguiente sección.

*Sección Segunda***Artículo 65. Situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género o violencia sexual a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la normativa vigente al efecto.

6. Las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual podrán solicitar la posibilidad de disfrutar de teletrabajo que se extienda a los cinco días laborables de la semana, siempre que las características de su puesto permitan teletrabajar, y en los términos previstos en la política de teletrabajo existente. Si el puesto de trabajo no permitiese teletrabajar, la empresa favorecerá la posibilidad de un cambio temporal de puesto, mientras perdure la situación de violencia de género o violencia sexual, sin que ello pueda suponer un perjuicio económico para la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, ni implique derecho de permanencia definitiva en el puesto temporalmente reasignado a los solos efectos de procurar su protección.

CAPÍTULO XIV**Seguridad y salud laboral****Artículo 66. Disposiciones generales.**

La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de

conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En todos los centros de trabajo de la empresa se garantizarán las medidas de seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello la empresa planificará anualmente su política en esta materia, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora medioambiental del trabajo.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a intervenir en esta planificación y en el control de las medidas adoptadas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa garantizará la debida formación del personal en materia de seguridad y salud, aún si para ello hubiera de formar debidamente a las personas trabajadoras cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio personal trabajador, compañeros o terceros, estableciendo las enseñanzas pertinentes dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 67. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente sobre la materia, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de la plantilla. Tendrá competencia para conocer y recibir copia de cuantos informes y documentos relativos a esta materia sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes de la empresa en igual número al de los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley de prevención será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Eventualmente podrán asistir otras personas que por el ámbito de su competencia deban intervenir o informar en las reuniones, con voz, pero sin voto.

Artículo 68. *Prendas y protecciones de seguridad.*

La empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todo el personal que, por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran.

Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas. El número y la frecuencia de cambio de dichas prendas serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral con un mínimo de dos prendas anuales (una de invierno y otra de verano).

Artículo 69. *Servicio médico y reconocimientos.*

La empresa se dotará de un Servicio Médico conveniente, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso, la empresa garantizará la suficiente publicidad de dicho servicio y de los centros a los que acudir en caso de accidente.

Asimismo, la empresa garantizará la existencia de botiquines y desfibriladores debidamente dotados en todos los centros de trabajo y unidades móviles, y su correcto uso, vigilando la debida dotación de los mismos en todo momento, así como el conocimiento de su existencia por todo el personal.

La empresa garantizará la realización de al menos un reconocimiento médico anual, siendo éste realizado en óptimas condiciones e incluyendo el mismo la realización de una revisión oftalmológica y audiométrica, a aquellas personas trabajadoras que lo deseen y que habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos médicos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario.

Se establecerá una revisión ginecológica para todas las trabajadoras y urológica para los varones mayores de 50 años, con carácter anual, que tendrá carácter voluntario. Dichas revisiones serán incompatibles para aquellas personas trabajadoras que opten por la contratación del seguro médico ofrecido por la Compañía en el artículo 50 del presente texto.

Artículo 70. *Prevención de riesgos.*

La empresa se compromete a colaborar con la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

La empresa, a la hora de realizar la evaluación de riesgos, pondrá especial atención en aquellos de carácter ergonómico y postural, así como el trabajo con video-terminales y pantallas de visualización.

Igualmente, se evitarán al máximo los riesgos psíquicos y organizacionales. A tal efecto el Departamento de Personas velará para que no se produzcan dilatadas jornadas de trabajo o de presencia del personal en las instalaciones.

Artículo 71. *Derecho al reingreso por incapacidad permanente.*

Toda persona trabajadora que haya obtenido del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá 10 días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. La decisión será motivada y se comunicará por escrito a la persona trabajadora.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo de 3 meses para proceder a la extinción del contrato. Durante ese plazo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.2 ET, se entenderá la relación suspendida con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 72. *Protección a la maternidad.*

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

Lo dispuesto en los apartados de este artículo será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

Artículo 73. Jornada Semanal Flexible Bonificada (JSFB). Semana de cuatro días laborables. Protocolo de actuación.

Primero. Objeto de la medida: La presente medida supone la adscripción voluntaria por parte de las personas trabajadoras a una nueva jornada semanal, que se prestará de lunes a jueves durante todo el año (incluidos los periodos de jornada intensiva recogidos en convenio), a razón de ocho (8) horas al día en jornada partida o continuada (según el tipo de jornada que tenga establecida la persona trabajadora a la hora de su adscripción).

La adscripción a este nuevo tipo de jornada supone la novación contractual de las personas adscritas, pasando de ser una relación laboral a tiempo completo, a una relación laboral a tiempo parcial.

Segundo. Ámbito personal de aplicación: Podrán adherirse a la medida, únicamente las personas trabajadoras del colectivo de dentro de convenio, que soliciten su adscripción voluntaria y sea aprobado por la Dirección de TAD.

Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo se preste de lunes a domingo en régimen de turnos, las que deban realizar su trabajo a tarea o aquellas que por razones organizativas no puedan prestar sus servicios bajo esta nueva modalidad, no podrán solicitar su adscripción a dicha medida.

Tercero. Vigencia: La adscripción a este tipo de jornada se hará por años naturales, que deberá irse renovando año a año, previa solicitud de la persona trabajadora. Esta solicitud deberá hacerse entre el 01 y el 15 de noviembre de cada año. La empresa deberá contestar sobre dicha petición antes del día 30 de noviembre.

Cuarto. Plazos para adscripción a la medida: Las personas trabajadoras que deseen adscribirse por primera vez, deberán solicitarlo antes del 31 de octubre de cada año. La empresa contestará a las solicitudes en un plazo máximo de 10 días, y aquellas que sean aceptadas, formalizarán el acuerdo de novación contractual conforme al nuevo tipo de contrato y jornada a prestar.

Quinto. Condiciones a aplicar a la nueva jornada:

- Porcentaje de jornada: El porcentaje de la nueva jornada laboral a aplicar desde el inicio de la medida (01 de enero) y hasta el 31 de diciembre de cada año, será el resultante de dividir el número de horas semanales a realizar (32 horas/semana), entre el número de horas de la jornada media semanal recogido en convenio para cada ejercicio. Es decir, el porcentaje resultante de jornada para las personas que se adhieran a la prueba piloto será de un ochenta y ocho con ochenta y nueve por ciento (88,89%), tomando como referencia una jornada media semanal de 36 horas.

- Salario: Todos los conceptos retributivos, tanto fijos como variables que la persona trabajadora venga percibiendo, se verán reducidos en el mismo porcentaje en que se reduce la jornada laboral, conforme a lo expuesto en el apartado anterior, con excepción de aquellos que, por su propia naturaleza, se deban percibir de manera completa.

- Bonificación Empresarial: La empresa bonificará el 30% del importe de los conceptos retributivos que dejará de percibir la persona trabajadora por el porcentaje de jornada reducido. Este porcentaje de bonificación se percibirá por la persona trabajadora en un concepto de nómina creado al efecto y denominado «Jornada Bonificada», el cual cotizará a la seguridad social y tributará a IRPF, a todos los efectos.

- Horarios: En cuanto al horario a realizar por las personas trabajadoras adscritas a la medida, les será de aplicación lo recogido en el VI Convenio Colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (Movistar Plus+), conforme a las condiciones de jornada (partida/continuada), que tengan reconocida. Este colectivo, no tiene derecho a disfrute de los periodos de jornada intensiva recogidos en convenio.

- Vacaciones: Se aplicará la normativa vigente en cada momento en el convenio colectivo, siendo en este caso, la semana laboral de lunes a jueves a efectos del cómputo de los días laborables.

Sexto. Teletrabajo: Las personas trabajadoras que se adscriban a la medida y que, por aplicación de la normativa de Teletrabajo tengan establecido los viernes como día fijo de teletrabajo, deberán modificar el acuerdo suscrito, solicitando y acordando con su responsable, un nuevo día de disfrute de entre los otros tres restantes de la nueva semana laboral.

Séptimo. Reversibilidad: Durante la aplicación de la medida, por razones de actividad a instancia de la empresa o por parte de la persona trabajadora, podrá ser reversible con el preaviso de un (1) mes y causa justificada. En este último caso (si es la persona trabajadora quien solicita la reversibilidad) no podrá instar una nueva petición.

Octavo. Vinculación a la totalidad del acuerdo: Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente documento forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Artículo 74. Movilidad geográfica voluntaria. Protocolo de actuación.

Primero. Objeto: La presente medida supone el traslado voluntario a petición de la persona trabajadora, a un centro de trabajo de la Empresa situado en una de las localidades establecidas en el presente protocolo.

La adscripción a esta medida supone el cambio de Centro de Trabajo, así como el alta en el Código de Cuenta de Cotización de la provincia donde se encuentre el nuevo centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora.

Segundo. Ámbito personal de aplicación: Podrán adherirse a la medida, únicamente las personas trabajadoras del colectivo de dentro de convenio, que soliciten su adscripción voluntaria y cuyo grado de desempeño sea de al menos un 3, según el modelo de performance vigente en la compañía, y que la actividad organizativa de las funciones que desempeña la persona candidata, lo permitan.

Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo se preste de lunes a domingo en régimen de turnos, las que deban realizar su trabajo a tarea o, aquellas que por razones organizativas no puedan prestar sus servicios bajo esta nueva modalidad, no podrán solicitar su adscripción a dicha medida.

Tercero. Plazos para solicitar la adscripción a esta medida: Las personas trabajadoras que deseen adscribirse a esta medida, deberán solicitarlo antes del 31 de octubre de cada año. La empresa contestará a las solicitudes en un plazo máximo de 15 días. Una vez aprobada la solicitud, el cambio de centro de trabajo se realizará con efectos del 01 de enero del año siguiente a su solicitud.

Cuarto. Condiciones a aplicar a las personas solicitantes del traslado voluntario de centro de trabajo:

- Localidades donde se podrá solicitar el traslado: Las personas trabajadoras podrán solicitar el traslado voluntario al centro de trabajo que determine la Empresa, de las localidades de Barcelona, Valencia, Bilbao, Vigo, Sevilla y Málaga. Será facultad de la Comisión Mixta Paritaria, la revisión de las localidades objeto de la presente medida.

- Gastos por traslado: Al ser un traslado voluntario por parte de la persona trabajadora, no se genera compensación alguna por este motivo a favor suyo.

- Jornada de trabajo: La persona trabajadora deberá prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo en las mismas condiciones de jornada mixta que tiene en el centro de trabajo de origen, es decir, tres días presenciales y dos de teletrabajo.

- Horarios: En cuanto al horario a realizar por las personas trabajadoras adscritas a esta medida, les será de aplicación lo recogido en el VI Convenio Colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (Movistar Plus+), conforme a las condiciones de jornada (partida/continuada), que tengan reconocida.

- Duración del traslado: Durante el primer año de aplicación de la medida, la persona trabajadora estará en periodo de prueba.

- Transformación en definitiva del traslado: La concesión de esta medida se encuentra vinculada a un periodo de prueba de 12 meses, según valoración del performance de la persona trabajadora y a que la actividad organizativa lo permita. Pasados los primeros seis meses de vigencia de la misma, se evaluará por la Empresa el desempeño de la persona trabajadora a los efectos de, si el desempeño de la misma no es el esperado y su extrapolación al final de año se prevé que no alcanzara el mínimo exigido para continuar en el disfrute de este traslado, proceder a comunicar a la persona trabajadora que su situación de traslado puede decaer llegado el plazo de 12 meses, y por tanto, tener que volver a su centro de trabajo de origen una vez finalizado el periodo

de prueba. En caso de que el desempeño fuera el esperado, y las causas organizativas de la compañía lo permitan, la situación de traslado una vez cumplido el plazo de 12 meses pasaría a ser definitiva.

Quinto. Teletrabajo: Las personas trabajadoras que se adscriban a la medida, por aplicación de la normativa de Teletrabajo deberán actualizar los datos de PRL sobre la nueva localización desde donde prestarán sus servicios en remoto.

Sexto. Reversibilidad: Durante la aplicación de la medida, por razones de actividad a instancia de la empresa o por parte de la persona trabajadora, podrá ser reversible con el preaviso de tres (3) meses y causa justificada. En este último caso (la reversibilidad sea solicitada por la persona trabajadora), ésta no podrá instar una nueva petición.

Séptimo. Vinculación a la totalidad del acuerdo: Las estipulaciones y condiciones contenidas en la presente disposición forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Disposición adicional primera. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia en el trabajo.*

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y no discriminación, y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Marco normativo

Las normas que establecen el marco regulador en España respecto a la prevención y actuación contra el acoso laboral, discriminatorio, sexual, por razón de sexo y LGTBIQ+fóbico en el ámbito de las relaciones laborales, son, en esencia, las siguientes:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo artículo 48 apartado primero establece cuanto sigue:

«Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.»

2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece en su artículo 10, apartado 3 lo siguiente:

«Artículo 10. *Negociación colectiva.*

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.»

3. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 12, apartado 1.º:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.»

4. Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contempla en su artículo 15 lo siguiente:

«1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.»

5. El RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, afirma en el segundo párrafo del artículo 8.4 lo siguiente:

«Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.»

Por todo cuanto antecede, ambas partes acuerdan incorporar la defensa y garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ al presente protocolo en los términos establecidos en la Ley 4/2023 y RD 1026/2024, así como ampliar el objeto a la prevención y actuación contra todo tipo de acoso y/o violencia padecida en el entorno laboral, ya sea moral o discriminatorio/a cualquiera que sea el factor de discriminación que haya motivado la conducta prohibida, y especialmente el acoso LGTBIQ+fóbico.

Medidas preventivas

Todo el personal trabajador tiene derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en la Intranet. De la misma manera se hará entrega a todas las personas trabajadoras en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo, incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

Definiciones de acoso

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el acoso moral en el entorno laboral está tipificado como delito en el artículo 173 del Código Penal, considerándose como tal la realización contra otro, en el ámbito laboral, de forma reiterada, y con prevalimiento de una relación de superioridad, de actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral o moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen por finalidad atentar contra la dignidad o integridad moral de las partes implicadas en el conflicto.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- a) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- b) La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

c) El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

d) Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).

e) La violencia verbal, gestual o física.

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

En este sentido, podrán ser constitutivas de acoso discriminatorio las mismas conductas relacionadas como ejemplos en el apartado anterior siempre que las mismas se realicen por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y cualesquiera otras expresamente consideradas como tales en la legislación aplicable.

3. Acoso frente a personas LGTBIQ+:

Es aquel acoso en el trabajo ejercido frente a alguna persona con motivo o como consecuencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en los términos que establece la Ley 4/2023.

Asimismo, se entiende por LGTBIQ+fobia toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A modo ejemplificativo y sin carácter excluyente ni limitador, seguidamente se relacionan comportamientos que la Compañía no tolera bajo ningún concepto en el ámbito de la Empresa:

a) Conductas claramente discriminatorias o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.

b) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones manifiestamente ofensivas hacia el colectivo LGTBIQ+.

c) Ignorar deliberada y reiteradamente aportaciones, comentarios o acciones de una persona por su condición sexual o identidad o expresión de género.

Con independencia de lo anterior, se encuentra terminantemente prohibido cualquier acto de violencia física o verbal contra las personas LGTBIQ+, sin perjuicio de las responsabilidades particulares que de cada supuesto pudiesen derivarse para quien ejerza dichos actos.

4. Violencia en el entorno laboral:

A los efectos del presente documento, se considera violencia cualquier clase de agresión verbal, física o sexual. En este sentido, se considerarán como tal los ataques manifiestos a la integridad física moral o la dignidad de la persona, y en todo caso las conductas tipificadas en el Código Penal, como en los artículos 147 y siguientes (lesiones); 169 y 172 (amenazas y coacciones); 173 (delitos contra la integridad moral), 178 y siguientes (agresiones sexuales) o 205 y 208 (injurias y calumnias). Y todo ello sea cual sea el motivo o factor de discriminación que lo haya motivado.

5. Ciberacoso:

Todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente por uno/a o varios/as superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral) de forma ocasional o única pero de gran intensidad dañosa o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

A modo ilustrativo se relacionan a continuación algunas de las prácticas más comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades:

- a) Distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos.
- b) Dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima.
- c) Crear perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales.
- d) Usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta en *email* de la víctima para convertirla en blanco *spam* y contacto con desconocidos.
- e) Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuente.

6. No obstante lo anterior, en todo aquello relacionado con el acoso sexual y/o por razón de sexo se estará a lo dispuesto en el protocolo específico de esta materia aprobado al efecto en el correspondiente plan de igualdad.

Procedimiento de actuación

El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez, contradicción y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso, así como la protección frente a represalias, y restitución de las víctimas.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Administración de Personal o ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento a la persona trabajadora víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora compuesta por un representante del Servicio de Prevención, y un representante del Departamento de Personal. No obstante, y en función de las circunstancias de la denuncia o de los hechos denunciados, se podrá determinar, a instancias de la RLPT o de la propia empresa, la participación en el procedimiento de actuación de una asesoría externa que facilite la resolución del mismo o incluso, la externalización completa de la instrucción.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Las personas trabajadoras si así lo desean podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante o denunciada.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

3. La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Personas al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de Personas deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona afectada lo solicita y así es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa y/o el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección se asegurará de que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave».

Disposición adicional segunda. *Conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+.*

CAPÍTULO I

La igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en Movistar Plus+

Cláusula primera. *Declaración de principios y adhesión a las políticas del Grupo Telefónica.*

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Movistar Plus+ (Telefónica Audiovisual Digital, SLU) se encuentra el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo no solo en el respeto a la legalidad, sino en el respeto a los derechos humanos y fundamentales, los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Dicho principio obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de Movistar Plus+, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de toda discriminación en cualquiera de las fases de la relación laboral, ya sea desde el proceso de selección hasta la extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, ambas Partes acuerdan la expresa adhesión a las políticas que tenga o pueda tener el Grupo Telefónica, así como a cualesquiera otras políticas o acuerdos rijan en materia de igualdad, diversidad y no discriminación siempre que no sean contrarios a lo pactado en TAD. El objetivo de estas políticas es el de fomentar un

entorno de trabajo respetuoso e inclusivo para todas las personas declarando tolerancia cero contra cualquier tipo de discriminación.

Así, de conformidad con lo establecido en las políticas de Grupo y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en Movistar Plus+ nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Cláusula segunda. *Colectivo LGTBIQ+.*

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en España se ha desarrollado un elenco normativo específico para determinados factores de discriminación que exigen una atención individual y específica.

Tal es el caso de lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, o, por cuanto ahora interesa, lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual y/o expresión de género; para cuya protección, el legislador español ha exigido la adopción de una serie de medidas que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Así, mediante la suscripción del presente acuerdo, Movistar Plus+ deja constancia de su compromiso con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+ manifestando su tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.

Igualmente, nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del conjunto de medidas aquí contemplado, considerado como la principal herramienta para integrar la perspectiva de las diversidades sexuales y de género en nuestra organización.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Cláusula tercera. *Objeto.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, dando cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («Ley 4/2023»), el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas («RD 1026/2024»), y resto de normativa concordante, han negociado y acordado un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa («medidas LGTBIQ+»), recogidas en la cláusula sexta del presente anexo.

Cláusula cuarta. *Determinación de las partes negociadoras.*

El presente acuerdo es el fruto del pacto alcanzado por las partes firmantes del VI Convenio Colectivo de Movistar Plus+; esto es, por la Empresa y por las secciones sindicales CCOO y UGT representadas ambas por las personas contempladas en el encabezamiento.

Cláusula quinta. *Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.*

Quinta.1.^a **Ámbito personal:** Las medidas LGTBIQ+ serán de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de

Movistar Plus+, incluyendo en lo que corresponda al colectivo expresamente exceptuado de su ámbito de aplicación, recogido en el artículo segundo del presente convenio.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas puestas a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal («ETT») a que se les aplique las medidas de la empresa usuaria durante los periodos de prestación de servicios en TAD en aquello que corresponda.

Quinta.2.^a Ámbito territorial: Las medidas LGTBIQ+ serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Quinta.3.^a Ámbito temporal: Las medidas LGTBIQ+ entrarán en vigor el día de su firma y su vigencia se mantendrá vinculada a la del presente convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU, sin perjuicio de las revisiones que en su caso fuesen necesarias.

CAPÍTULO III

Conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en la empresa

Cláusula sexta. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ de Movistar Plus+.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo han acordado un conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en la Empresa, organizadas en siete áreas de actuación diferenciadas, conforme exige lo dispuesto en el artículo 8.3 y el anexo I del RD 1026/2024, y que son las que a continuación se indican.

A. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

– Movistar Plus+ garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, *queer* y otras (asexuales, pansexuales, etc.) («LGTBIQ+») prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género o características sexuales.

– La Empresa revisará y, en su caso ajustará la redacción de las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que figuren en el convenio colectivo y acuerdos de la Compañía, con objeto de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+.

Las meritadas cláusulas incluirán, además de la referencia expresa a la orientación e identidad sexual, la expresión de género o características sexuales.

Plazo: Junio 2027.

B. Acceso al empleo.

– La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+ a través de la impartición de una acción formativa adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Plazo: Junio 2027.

Se revisará la política y procesos de selección que rigen en Movistar Plus+ y, en su caso se introducirán los ajustes necesarios, a fin de garantizar que el proceso de selección se base en criterios claros, concretos y objetivos, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

Plazo: Junio 2027.

C. Clasificación y promoción profesional.

– La clasificación profesional regulada en el vigente convenio colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBIQ+ en igualdad de condiciones.

D. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral en los términos establecidos en el RD 1026/2024. Para ello:

– Revisará y corregirá, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar que es respetuoso con la diversidad.

Plazo: Junio 2027.

– Impartirá acciones de formación a toda la plantilla (incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos) que, como mínimo contendrán lo siguiente:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente anexo.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales recogido en el anexo del presente acuerdo.

Plazo: Junio 2027.

E. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo. Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso y la violencia LGTBIQ+fóbicos.

Movistar Plus+ promueve la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

Para ello, se ha ampliado de común acuerdo el Protocolo contemplado en el presente convenio colectivo recogido ahora como anexo III.

F. Permisos y beneficios sociales.

– La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos tanto en el presente convenio colectivo como en la ley y la jurisprudencia, y por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

– La Empresa garantizará a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad el disfrute de los permisos previstos en el presente convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas, con especial atención a las personas trans.

Plazo: [Desde la firma del presente convenio].

G. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. De ahí que, lo previsto en el artículo 59.14 del presente convenio colectivo

deba entenderse referido no solo al acoso sexual, por razón de sexo y moral, sino también a cualquier tipo de acoso discriminatorio, incluido el LGTBIQ+fóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.

Plazo: (Desde la firma del presente convenio).

CAPÍTULO IV

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del conjunto planificado de medidas

Cláusula séptima. *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.*

Séptima.1.^a Seguimiento. Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo, el seguimiento de este se realizará a través de la Comisión Mixta Paritaria del convenio.

En todo caso, el seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el presente acuerdo e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

Séptima.2.^a Evaluación y seguimiento de las medidas. Las medidas acordadas en el presente acuerdo serán evaluadas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria y, en todo caso, en el seno de la Comisión Negociadora cuando se inicie la negociación de próximo convenio colectivo.

Así, las medidas planificadas acordadas deberán revisarse llegado el momento y, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 1026/2024 en el seno de la Comisión Mixta Paritaria si se pusiera de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detectara como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

Cláusula octava. *Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.6 del presente convenio colectivo, en caso de discrepancias, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos estatales y autonómicos, conforme lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores».

Cláusula novena. *Vigencia de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Lo contemplado en este acuerdo entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo.

Disposición transitoria primera. *Teletrabajo.*

Las partes coinciden en que la «Política sobre la gestión y aplicación del teletrabajo y el trabajo flexible para el personal denominado fuera de convenio y otros colectivos» la cual ha sido convenida con la parte social, resultará de aplicación de conformidad con los términos y condiciones contenidos en la misma.

Disposición transitoria segunda. *Garantía de empleo.*

La Dirección de la Empresa manifiesta su convicción en la viabilidad y futuro del modelo productivo de Movistar+, así como en su crecimiento global, a cuyo objeto cuenta con la totalidad de la plantilla existente en TAD.

No obstante, en el muy improbable caso de que por cualquier causa ajena a la voluntad de la empresa hubiera que proceder a un ajuste de plantilla, la Dirección se compromete a plantear el mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a no tomar medidas unilaterales no consensuadas.

En todo caso, y en el supuesto de darse la necesidad de tener que acometer la reforma de algún área, departamento, servicio o puesto de trabajo, la Dirección lo debatirá con la Representación Legal de los Trabajadores y acudirá previamente a la adopción de extinciones de contrato a medidas alternativas de solución, tales como la movilidad funcional, etc. No están incluidos en este compromiso los casos de despido disciplinario.

Del mismo modo, en caso de ser necesaria una reordenación de áreas o actividades de TAD, no amparada por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se comprometen a negociar, de buena fe, durante un plazo máximo de hasta cuatro semanas, las condiciones y/o medidas que, en su caso, pudieran aplicar al colectivo de personas trabajadoras afectadas, tratando de minimizar el alcance de dichas medidas buscando alternativas como la permanencia en la empresa de origen, valorando las condiciones de incorporación a la empresa de destino, la posibilidad de derecho de retorno a la empresa de origen o la rescisión de la relación laboral de mutuo acuerdo, entre otras.

Disposición transitoria tercera. *Comisión de seguimiento: sistema de clasificación profesional.*

Ambas partes convienen que dada la relevancia y, al mismo tiempo, carácter novedoso del nuevo sistema de clasificación profesional aplicable en la Compañía en los términos recogidos en el capítulo V de este convenio, en las reuniones trimestrales a mantener entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la Empresa donde se traten todas aquellas materias y cuestiones que, en el contexto del artículo 64 ET sean pertinentes, se hará un seguimiento especial a todos aquellos aspectos derivados o que exigieran algún tipo de consulta específica en relación con la implementación y aplicación del antecitado sistema de clasificación profesional, comprometiéndose las partes a actuar con un espíritu de cooperación en el análisis de todas aquellas situaciones donde fuera necesario. La composición de esta comisión mantendrá la misma proporción que la comisión mixta paritaria del convenio colectivo.

Disposición final única. *Inaplicación del convenio.*

Cuando TAD se pudiera ver afectada negativamente por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá instar la aplicación del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto la Dirección, en cualquier caso, formalizará la apertura del correspondiente proceso de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores que de concluir sin acuerdo, dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

Cuando no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para su eventual resolución.

ANEXO I

Tablas salariales 2026 (provisionales)

Niveles

Grupos	Euros/Año	Euros/Año	Euros/Año	Euros/Año	Euros/Año	Euros/Año
	Inicio	Progreso	Desarrollo	Competencia	Dominio	Experto
Grupo I	40.547,12	44.007,14	48.764,67	53.738,45	58.171,60	62.712,88
Grupo II	34.600,21	36.762,72	40.547,12	44.331,52	48.764,67	53.702,76
Grupo III	28.328,92	30.815,81	33.518,95	36.762,72	41.087,75	44.331,52
Grupo IV	26.598,91	28.112,67	30.275,18	33.337,34	36.762,72	40.505,13

Tabla complementos 2026 (provisionales)

Complementos	Año 2026		
	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día
Disponibilidad (artículo 36).	5.297,77	378,41	-
Festivos, sábados y domingos sin disponibilidad (artículo 37).	-	-	87,82
Festivo Especial (artículo 39).	-	-	350,00
Vales de comida (artículo 40.1).	-	-	11,00

ANEXO II

Plan social del despido colectivo acordado el 22 de diciembre de 2025 en TAD

TAD ha implementado un procedimiento de despido colectivo por concurrencia de causas objetivas organizativas, productivas y técnicas que encuentran su origen en la necesidad de adaptarse a la constante evolución del mercado en un entorno de plena transformación y, de ese modo, seguir garantizando la competitividad de la Compañía y la mejora continua de sus servicios mediante la obtención de sinergias y otras eficiencias.

En el contexto descrito, el colectivo objetivo, las principales condiciones, los criterios de selección y periodo previsto de las extinciones del despido colectivo implantado en TAD son los que se detallan a continuación:

Plan Social Despido Colectivo Telefónica Audiovisual Digital, SLU

Colectivo objetivo

Inicialmente el número máximo de 297 puestos de trabajo objetivamente amortizables con alcance 2025/2026 de acuerdo con el Informe Técnico de Experto independiente presentado el día 24 de noviembre de 2025. Atendiendo a las demandas de la representación social y la buena fe negocial se ha reducido paulatinamente su alcance, circunscribiéndose finalmente el excedente al periodo temporal 2025/2026, y por un total de hasta un máximo de 245 puestos de trabajo.

Los criterios de selección generales de las personas trabajadoras serán los siguientes:

- (i) Pertenencia a Direcciones en las que ha quedado acreditado, y así lo reconocen expresamente las partes, la existencia de un excedente de plantilla de acuerdo con el Informe Técnico y Memoria aportadas en el presente procedimiento;
- (ii) primar la voluntariedad –priorizando la solicitud voluntaria de extinciones de contrato de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a las Direcciones referidas en el numeral anterior que cumplan con los criterios de selección; y,
- (iii) edad de las personas trabajadoras –preferencia de aplicación de la medida de extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras de mayor edad frente a personas trabajadoras de menor edad– y por ello, con una fecha de acceso más próxima a la jubilación –frente a las personas trabajadoras de menor edad, tanto para las adhesiones voluntarias como para aquellas extinciones de contrato adicionales, no voluntarias que pudieran realizarse para llegar a la cifra pactada.

En concreto, el detalle completo de los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo, respecto a los cuales, ambas partes declaran y acuerdan, expresamente, que respetan los derechos fundamentales de las personas trabajadoras sin incurrir en ninguna causa discriminatoria, es el que a continuación se señala:

- a) Personas que se encuentren en activo en la Compañía a fecha 1 de enero de 2026.
- b) Prestación de servicios en las Direcciones de la Compañía identificadas en el anexo I del presente acuerdo en las que las partes están de acuerdo en la existencia de un excedente de plantilla de conformidad con las causas señaladas en el Informe Técnico y resto de documentación legal aportada en este procedimiento.
- c) Personas trabajadoras nacidas en el año 1970 y anteriores, si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de edad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.
- d) Personas trabajadoras cuya antigüedad en TAD sea de, al menos, 15 años en el momento de la baja (extinción del contrato de trabajo), si bien en el caso de puestos de especial responsabilidad (directivos) no resultará de aplicación este requisito de antigüedad en atención a la singularidad y excepcionalidad de tales puestos.

En todo caso, la Compañía informará de la posibilidad de flexibilizar los criterios indicados anteriormente en el seno de la Comisión de Seguimiento referida en la Estipulación Novena del presente acuerdo.

Condiciones económicas

I. Condiciones económicas:

Cobertura económica (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido):

A. Condiciones generales.

- a) Desde la fecha de extinción del contrato de trabajo, las personas trabajadoras adheridas al citado plan percibirán, en concepto de indemnización por despido, un complemento de prejubilación que se percibirá en forma de renta mensual (en adelante, también referido como «complemento de prejubilación»).

Para la determinación del complemento de prejubilación se observará lo siguiente:

– Nacidos en 1969 y 1970:

Se aplicará (i) un 68% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 38% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el párrafo anterior, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.

– Nacidos en 1968, 1967, 1966 y 1965:

Se aplicará (i) un 62% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 34% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el párrafo anterior, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.

– Nacidos en 1964 y anteriores:

Se aplicará (i) un 52% del salario regulador correspondiente a cada persona trabajadora hasta que ésta cumpla la edad de 63 años y (ii) un 34% del salario regulador desde que la persona trabajadora cumpla 63 años y hasta que ésta alcance la edad de 65 años.

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el párrafo anterior, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

El cálculo de la renta de 63 a 65 años se realizará a partir del salario regulador referido en el párrafo anterior incrementado en un 1% anual en la parte correspondiente al sueldo base de aplicación hasta los 63 años.

Aquellas personas trabajadoras de 65 años o más años en 2026, percibirán la indemnización mínima legalmente establecida que en ningún caso resultará inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades.

En todos los supuestos anteriores, será obligación de la persona trabajadora realizar los trámites necesarios para inscribirse en las Oficinas del Empleo como demandante de empleo y, asimismo, solicitar la prestación por desempleo.

Si la persona trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de dicha prestación y la renta pactada correspondiente en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora tenga menos de 63 años, asumiendo la Empresa el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiera de realizar el empleado durante dicho periodo.

b) El compromiso de pago de la Compañía del complemento de prejubilación finalizará una vez que la persona trabajadora alcance la edad de los 65 años.

c) El complemento de prejubilación acordado resulta independiente de que la persona trabajadora acceda a la prestación por desempleo en su modalidad contributiva. En consecuencia, la falta de acceso, denegación, extinción, suspensión, modificación y/o

finalización anticipada, así como cualquier otra circunstancia que suponga la no percepción de la prestación por desempleo de la persona trabajadora no generará para la Compañía ninguna responsabilidad ni obligación adicional, económicas ni de ningún otro tipo, que las estrictamente contempladas en el presente acuerdo.

d) Sin perjuicio de lo indicado en la letra c) anterior, el importe de la prestación por desempleo no se detraerá de la renta comprometida en el tramo de 63 a 65 años en aquellos casos en los que, por edad, pudiera producirse dicha circunstancia, con el fin de que no se vean minorados los ingresos en ese tramo en que la cuantía comprometida se reduce significativamente.

e) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el salario fijo bruto anual a tomar en consideración será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.

f) Las personas trabajadoras que, voluntariamente, lo soliciten, en el momento de su solicitud de adhesión al despido colectivo, podrán recibir una renta lineal mensual, por el mismo importe económico, durante los últimos 4 años (desde los 61 años y hasta los 65 años) en concepto de complemento por prejubilación (indemnización por despido). La citada renta lineal mensual será calculada sobre la base de los porcentajes que aplicarían a la persona trabajadora durante esos últimos 4 años de conformidad con lo establecido en el numeral 2 apartado a) (condiciones económicas) I (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido) subapartado a) de la presente Estipulación.

B. Aclaración de las condiciones de la cobertura económica (complemento prejubilación en concepto de indemnización por despido) en relación con el salario regulador:

a) Se han considerado los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Comp No Absor Parte Salar.
- Complemento de Disponibilidad.
- Paga Productividad Consolidada.
- CPB-14.
- Bono Técnico Consolidado.
- Complemento de Desarrollo.
- Antigüedad.
- PNoc.
- CFest.
- Pactos de Rodaje.

– 100% del importe de la bolsa flex, a excepción de aquellas personas trabajadoras que, en el periodo de adhesión voluntaria al despido colectivo, soliciten el cambio de la bolsa flex por la adscripción a la póliza de seguro de salud.

b) Situación de jornadas reducidas: en el caso de las personas trabajadoras que estén en situación de Jornada Reducida por Guarda Legal, el salario regulador a aplicar es el correspondiente a Jornada completa, tal y como contempla la legislación vigente y, asimismo, se establece en el apartado V –otras condiciones– de la presente Estipulación.

c) En el caso específico de aquellas personas trabajadoras que se encuentren con Jornada Semanal Flexible Bonificada el salario regulador considerado será el correspondiente a la jornada completa.

d) Ofertas comerciales para personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo: las personas trabajadoras que extingan su relación laboral por el presente despido colectivo mantendrán las ofertas comerciales que estuvieran disfrutando y

tendrán la posibilidad, asimismo, de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para el colectivo.

II. Convenio Especial Obligatorio con la Seguridad Social («CESS»):

a) Convenio Especial Obligatorio con la Seguridad Social Obligatorio: una vez agotado el periodo de desempleo contributivo y hasta cumplir los 63 años, la Compañía abonará a las personas trabajadoras que, a la fecha de su extinción de su contrato de trabajo tengan 55 o más años las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial obligatorio con la Seguridad Social de la persona trabajadora en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la disposición adicional decimotercera de la Ley General de la Seguridad Social, y en particular el apartado 2 de la misma.

No obstante, y más allá de la referida fecha de los 63 años, la Empresa reintegrará a la persona trabajadora que, cumplidos los 63 años, no pueda acceder a la jubilación anticipada, el 100% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada o, en caso de no poder acceder a la jubilación anticipada, a la jubilación ordinaria.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa reintegrará a la persona trabajadora que, cumplidos los 63 años aún le resten más de 24 meses para poder acceder a la jubilación ordinaria, el 100% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a cualquiera de las modalidades previstas de jubilación anticipada en el período de 24 meses previos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y como máximo hasta los 65 años.

El importe del Convenio Especial con la Seguridad Social obligatorio permanecerá, con carácter general, constante hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 63 años o aquellas edades excepcionales que pudieran aplicar según lo establecido en el apartado anterior –a)– y, adicionalmente se sufragará por parte de la Empresa durante ese mismo periodo hasta el 100% del coste del Convenio Especial correspondiente a la base máxima a la que la persona trabajadora tenga derecho.

b) El importe del Convenio Especial con la Seguridad Social obligatorio permanecerá, con carácter general, constante hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 63 años o aquellas edades excepcionales que pudieran aplicar según lo establecido en el apartado anterior –a)– y, adicionalmente se sufragará por parte de la Empresa durante ese mismo periodo hasta el 100% del coste del Convenio Especial correspondiente a la base máxima a la que la persona trabajadora tenga derecho.

III. Beneficios sociales:

a) Asistencia sanitaria: derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria en los términos establecidos en el convenio colectivo de TAD a la fecha de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, y con una vigencia que se extenderá desde la fecha de extinción de las personas trabajadoras y hasta que las mismas alcancen la edad de 63 años.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social, mientras mantengan la condición de dependientes de la persona trabajadora a efectos de la Seguridad Social.

La Empresa asumirá, desde la fecha de la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora y hasta que ésta alcance la edad de 63 años, el 100% del coste de la póliza básica de asistencia sanitaria referida en los párrafos anteriores. Adicionalmente, y si la persona trabajadora no pudiera acceder a la jubilación anticipada a los 63 años, la Empresa asumirá el coste de la póliza de salud en tanto en cuanto se mantenga la obligación de reintegro del coste del Convenio Especial, no requiriendo copago por actos médicos por parte de la persona trabajadora.

b) En relación con el seguro de vida, la Empresa mantendrá a la persona trabajadora de alta hasta los 63 años.

c) Hasta que la persona trabajadora cumpla 63 años, TAD aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

IV. Otras condiciones:

a) La Empresa regularizará los pagos pendientes, como los anticipos de tres mensualidades u otros débitos que pudiera tener pendientes la persona trabajadora, en la fecha de pago de la liquidación y finiquito. En el caso específico de los anticipos de 1 a 3 mensualidades, será posible continuar el descuento una vez finalizada la relación laboral, a través de deducción regular en la misma cuantía y pagos pendientes, hasta que se liquide la deuda existente por este concepto compensándola con los pagos de renta mensual de la indemnización por despido o, en su caso, con el pago único de la indemnización por despido a las personas de 65 o más años, siempre que la persona trabajadora expresamente así lo solicite en la solicitud de adhesión.

No será posible solicitar anticipos sobre la indemnización reconocida en el despido colectivo (adelanto de rentas mensuales).

b) No competencia post contractual: desde la extinción del contrato de trabajo, las personas trabajadoras se comprometen durante todo el periodo a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A excepción de aquellas actividades que supongan competencia con las Empresas del Grupo Telefónica, las personas trabajadoras podrán desarrollar por cuenta propia y/o ajena cualquier otro tipo de actividad desde la fecha de la extinción de su contrato de trabajo.

c) Se integrará como parte del texto del nuevo Convenio Colectivo de TAD, el plan social acordado en el presente despido colectivo detallando el colectivo objetivo, las principales condiciones, los criterios de selección y periodo previsto de las extinciones.

V. Consideraciones generales sobre las condiciones de aplicación a las medidas acordadas:

1. La cantidad total a percibir por la persona trabajadora en concepto de indemnización por despido en ningún caso resultará inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades.

2. Todos los datos, indemnizaciones, compensaciones, garantías, importes y cuantías de carácter económico del presente acuerdo están expresados en términos brutos de conformidad con la legislación vigente en materia fiscal y de Seguridad Social a la fecha de la firma del acuerdo.

Dichas cuantías brutas en ningún caso se verán alteradas por eventuales modificaciones normativas o convencionales futuras de carácter laboral, fiscal, Seguridad Social o de cualquier otra naturaleza, incluyendo los cambios que puedan producirse en la situación personal de cada persona trabajadora. Ello, sin perjuicio de que a las citadas cuantías les resulte de aplicación la legislación en vigor que resulte aplicable en cada momento temporal.

3. Respecto de las indemnizaciones por despido y resto de importes se aplicarán las deducciones y retenciones que legalmente corresponda conforme a la legislación vigente en cada momento.

4. Sobre las cantidades acordadas no se aplicarán regularizaciones, revisiones o incrementos posteriores a la extinción del contrato de trabajo.

5. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la Compañía abonará a sus herederos legales la cobertura económica (complemento de prejubilación en concepto de

indemnización por despido) que, a la fecha de fallecimiento, estuviera pendiente de percibir.

6. En caso de acceso a la jubilación anticipada por decisión voluntaria de las personas trabajadoras antes de los 65 años, las mismas seguirán percibiendo su indemnización por despido de conformidad con el plan de rentas mensuales establecido en la Estipulación Quinta del presente acuerdo. Como excepción a lo anterior, en el supuesto de que el INSS requiriera a una persona trabajadora acreditar haber percibido la totalidad de la indemnización por despido derivada de su afectación por el presente despido colectivo para poder acceder, voluntariamente, a la situación de jubilación anticipada antes de los 65 años, la Compañía procederá a abonarle a la misma, en un único pago, el importe en concepto de indemnización por despido que tuviera pendiente de recibir la persona trabajadora en dicho momento temporal, siendo requisito, ineludible, que la persona trabajadora acreditara fehacientemente a la Compañía, mediante resolución oficial expedida a tales efectos, que el INSS le está requiriendo el percibo de la totalidad de la indemnización por despido para poder acceder a la jubilación anticipada.

Procedimiento y período previsto para las extinciones de contrato en las medidas acordadas:

a) Período de adscripciones voluntarias de solicitud de extinciones de contratos en las medidas acordadas en la estipulación quinta del presente acuerdo:

El período de solicitudes de adhesión voluntaria a la medida de extinción de contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo que cumplan con los requisitos establecidos en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo se abrirá en un único momento de adscripción que tendrá lugar desde el 7 de enero de 2026 hasta el 6 de febrero de 2026 (ambos incluidos) –previa información de la Compañía de la apertura del proceso de adscripción para las personas trabajadoras que cumplan con los criterios de selección–, permaneciendo el plan vigente hasta diciembre de 2026.

La solicitud de adscripción voluntaria por la persona trabajadora deberá dirigirse al Área de Personas de TAD mediante los canales de comunicación que se establezcan a tales efectos y que serán informados a las personas trabajadoras.

La Compañía deberá comunicar a cada persona trabajadora que haya solicitado su adhesión voluntaria a la medida de extinciones de contratos de trabajo su aceptación o rechazo de dicha solicitud, una vez evaluada la misma, en una fecha que no exceda del 13 de febrero de 2026.

TAD podrá, excepcionalmente, denegar la solicitud de adhesión de una persona trabajadora, aun cuando la misma reuniera los requisitos antecitados, en aquellos supuestos en los que, desde una perspectiva organizativa, se acredite, de forma debidamente justificada, los efectos adversos que la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora pudiera conllevar para la Compañía.

En todo caso se informará de forma detallada a la Comisión de Seguimiento de las solicitudes recibidas y de las aceptaciones y/o denegaciones de estas.

Ambas partes acuerdan que la solicitud de adhesión voluntaria por parte de la persona trabajadora a la medida de extinción de contrato de trabajo prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo es de carácter vinculante e irrevocable para la persona trabajadora, y su aceptación será, asimismo, irrevocable para la empresa.

b) Determinación del número de extinciones de contratos de acuerdo con los términos previstos en la Estipulación 3.2 del presente Acuerdo.

La Compañía, de conformidad con el número de adscripciones voluntarias aceptadas por la misma, procederá a realizar un número de extinciones de contratos de trabajo adicionales, siguiendo los criterios de selección especificados en la Estipulación 3.2 del

presente Acuerdo, en el marco del presente despido colectivo hasta alcanzar un número máximo total de extinciones de contratos de trabajo necesarias (cláusula suelo).

Periodo temporal de las extinciones de contratos de trabajo a realizar en las distintas Direcciones de la Compañía:

Las extinciones de contratos de trabajo derivadas del presente despido colectivo se llevarán a cabo dentro del periodo de vigencia del Plan atendiendo a las necesidades organizativas, productivas y técnicas de la Compañía.

Como regla general, una vez comunicada la decisión empresarial final del despido colectivo a la Autoridad Laboral y cumplidos los plazos legalmente establecidos, las extinciones se realizarán de forma escalonada durante la vigencia del Plan, garantizando en todo caso que las personas afectadas conozcan su fecha de salida con un preaviso mínimo de un mes, salvo que su salida se produzca el 28 de febrero de 2026.

Criterios de determinación de la fecha concreta de salida:

La fecha individual de extinción será fijada por la Compañía atendiendo a:

- la actividad de la Dirección o departamento,
- la continuidad de proyectos críticos,
- la necesidad de garantizar la operativa,
- y el volumen de excedente existente.

Como regla general, orden de las salidas no vendrá determinado por la edad, sino por las necesidades organizativas de la propia actividad de TAD.

Medidas adicionales de acompañamiento:

Las medidas sociales de acompañamiento que se han acordado han tenido en cuenta las distintas realidades que conciernen a las personas trabajadoras afectadas y pretenden paliar y mitigar el perjuicio social que comportan las necesidades de amortización de puestos trabajo reduciendo y atenuando las consecuencias de las extinciones.

Las medidas sociales de acompañamiento acordadas son las siguientes:

1. La incorporación de la adhesión a iniciativa de las personas trabajadoras en las extinciones de contratos de trabajo a través del criterio de aplicación preferente de adscripciones voluntarias.
2. Establecimiento de una Cláusula Suelo:

Si no se alcanzase la cifra mínima necesaria de salidas mediante la voluntariedad, las partes acuerdan facultar a la Comisión de Seguimiento para que, por acuerdo de la mayoría de la parte social y de la parte empresarial, se posibilite la flexibilización de alguno los criterios de selección establecido en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo.

En cualquier caso, se garantizará (i) que se respeten, en todo caso, el resto de los criterios de selección establecidos en la citada Estipulación Tercera de este Acuerdo; (ii) que la flexibilización de alguno de los criterios de selección solo aplique para supuestos de solicitudes de adhesión voluntaria recibidas por la Compañía; y (iii) que el número total de personas afectadas por el presente despido colectivo no exceda del máximo de 245 establecido en la Estipulación Primera del presente Acuerdo.

Únicamente en el hipotético caso de no conseguir cubrir el número de salidas voluntarias hasta alcanzar la cifra de 175 salidas mínimas necesarias mediante la flexibilización de los criterios de selección y siempre que, previamente, se hubieran flexibilizado varios de los citados criterios de selección –edad, antigüedad, etc.– con la finalidad de seguir priorizando la voluntariedad y, con ello, la recepción de solicitudes voluntarias, la Compañía podrá realizar extinciones no voluntarias hasta alcanzar las 175

extinciones que se entienden necesarias de conformidad con los criterios de selección referidos en la Estipulación 3.2 del presente Acuerdo.

No obstante, se permitirá atender todas las salidas voluntarias que pudieran solicitarse por encima de las 175 salidas necesarias, hasta alcanzar las 245 extinciones, como límite máximo de extinciones acordado en el presente despido colectivo.

3. El ofrecimiento de un Plan de Recolocación Externa:

La Compañía sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externa que será llevado a cabo por la empresa de recolocación autorizada Randstad, Agencia de Colocación y Empresa de Recolocación autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá con carácter general durante seis meses y cuyo detalle consta en la documentación facilitada a la parte social y que se da aquí por reproducido.

El Plan de Recolocación Externa contiene, entre otras, acciones efectivas de (i) orientación profesional; (ii) intermediación; (iii) formación profesional; (iv) y atención personalizada para el colectivo al que va dirigido.

El Plan de Recolocación Externa será aplicable a las personas trabajadoras que resulten afectadas por las extinciones derivadas del presente despido colectivo.

4. El abono por la Compañía de las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que la persona trabajadora afectada alcance la edad de 63 años.

5. Compromiso de creación de empleo de un 10% del total de las extinciones de contrato de trabajo que se produzcan por la presente medida. El plazo de cumplimiento de este compromiso será el de la vigencia del nuevo convenio colectivo.

6. El mantenimiento por la Compañía a las personas trabajadoras que resulten afectadas por las extinciones de contratos de los siguientes beneficios sociales: (i) póliza básica de asistencia sanitaria; (ii) mantenimiento de alta en el Seguro de Vida; y (iii) aportación a ATAM de las cuotas correspondientes a dicha asociación.

Comisión de seguimiento del despido colectivo:

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuya representatividad será paritaria entre la parte social y la parte empresarial, para la interpretación, aplicación e información sobre los aspectos contenidos en el presente Acuerdo.

A los efectos de la correcta ejecución y desarrollo de las medidas planteadas en el presente Acuerdo, la Comisión de Seguimiento, al amparo de sus derechos de información y participación:

1. Recibirá información puntual en el proceso de gestión de la medida acordada en el presente acuerdo: solicitudes de adhesión voluntaria recibidas y aceptaciones y denegaciones de las mismas por parte de TAD, así como información sobre cualquier cuestión que resulte relevante en lo que respecta al proceso de gestión e implementación de las medidas acordadas.

2. Con respecto a los criterios de selección referidos en la Estipulación Tercera del presente Acuerdo, y de conformidad con la posibilidad de flexibilizar los mismos de acuerdo con lo indicado en la citada Estipulación, la Comisión de Seguimiento, durante la vigencia del presente despido colectivo, podrá acordar –con la mayoría de la parte social y de la parte empresarial–, en función de la evolución de las necesidades organizativas y de personal de la compañía y de las solicitudes voluntarias de adhesión al despido colectivo recibidas, la flexibilización de alguno (s) de los criterio (s) de selección garantizando (i) que se respeten, en todo caso, el resto de los criterios de selección establecidos en la citada Estipulación Tercera de este Acuerdo; (ii) que la flexibilización de los criterios de selección solo aplique para supuestos de solicitudes de adhesión voluntaria recibidas por la compañía; y (iii) que el número total de personas afectadas

por el presente despido colectivo no exceda del máximo de 245 establecido en la Estipulación Primera del presente Acuerdo.

En el supuesto de que se flexibilizara alguno de los criterios antecitados, la Compañía realizaría las gestiones necesarias al respecto, previa información a la Comisión de Seguimiento.

3. Revisión de situaciones de salidas no voluntarias: de conformidad con lo acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras, en caso de que no se alcanzara un total de adhesiones voluntarias de 175 que fueran aceptadas por la Compañía –previa valoración de las mismas–, de conformidad con lo detallado en la Estipulación Primera de este Acuerdo, la Compañía podrá realizar salidas no voluntarias hasta alcanzar la citada cifra de 175 salidas de personas trabajadoras que cumplan con los criterios de selección especificados en la Estipulación 3.2 de este Acuerdo. Si la Compañía tuviera que implementar salidas no voluntarias, la Comisión de seguimiento analizará cada una de las salidas no voluntarias que se realicen.

4. La Comisión de Seguimiento mantendrá durante el año 2026, tres reuniones ordinarias en los siguientes meses: (i) marzo, (ii) junio y (iii) octubre o diciembre.

5. La información que se facilite en la Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservado exclusivamente a los representantes de las partes firmantes de la Comisión de Seguimiento, sin que pueda ser en ningún caso objeto de difusión interna y externa.

Anexo (áreas excedentarias TAD)

Dirección

Deportes y Gestión de Negocio.
Entretenimiento.
Ficción.
Producción.
Comercial y Desarrollo de Negocio.
Operaciones y Nuevos Negocios.
Soporte:

- Asesoría Jurídica.
- Auditoría Interna.
- Finanzas, Planificación y Control.
- RRHH Video España.

Otras Direcciones:

- Audiovisuales TAD.
- Relaciones Institucionales Movistar Plus.