

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9011** *Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL).*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de Movistar+, compuesto por las mercantiles DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A.; Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U. y Compañía Independiente de Televisión, S.L. (código de convenio n.º 90014823012004), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.), en representación de los trabajadores, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, 21 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **IV CONVENIO COLECTIVO DE MOVISTAR+, COMPUESTO POR LAS MERCANTILES DTS, DISTRIBUIDORA DE TELEVISIÓN DIGITAL, S.A; TELEFÓNICA AUDIOVISUAL DIGITAL, S.L.U. Y COMPAÑÍA INDEPENDIENTE DE TELEVISIÓN, S.L.**

##### 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, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, de las siguientes empresas:

- Compañía Independiente de Televisión, S.L. (CIT, S.L.).
- Distribuidora de Televisión Digital S.A. (DTS, S.A.).
- Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U. (TAD, S.L.U.).

### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior 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, Gerentes y Jefes de Departamento. 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 en los artículos correspondientes a la Clasificación Profesional.

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 las empresas señaladas en el artículo 1 del Convenio, y el personal que presta sus servicios en los 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 alguna de las sociedades señaladas en el artículo 1 que no hayan pactado con la representación legal de sus trabajadores la expresa adhesión o incorporación al mismo.

#### Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El IV Convenio Colectivo entrará en vigor el 01 de enero de 2019 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2021, salvo que las partes firmantes acuerden expresamente la prórroga de su contenido hasta el 31 de diciembre de 2022.

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 2021.

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.*

Las empresas afectadas podrán 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 ocho personas: tres elegidos por la Dirección de la empresa y cinco 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.

7. La Comisión podrá abordar la sustanciación de cuestiones que, aún separándose de las competencias reconocidas en el presente artículo, trasciendan a una sola de las empresas afectadas por el presente Convenio y 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 en 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 y la pertenencia al grupo profesional, 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 nivel o 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 o sustitución temporal por vacaciones, 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 Recursos Humanos firmada por la Jefatura del Departamento de origen y de destino.

Cuando se trate de un puesto 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 o maternidades/paternidades 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. 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 o maternidad/paternidad o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación de la persona trabajadora enferma, 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 de la misma empresa 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 la empresa 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 las empresas afectadas por el Convenio, no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a aquellas.

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 las empresas afectadas por el Convenio.

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 las empresas afectadas por el Convenio.

## 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 las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

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: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Éstas, en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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 correspondientes a su puesto de trabajo. 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. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de este Convenio Colectivo la

movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente 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 un puesto de trabajo, referidos a una función o 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 puesto de trabajo.

– 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 puesto encomendado.

III. Áreas de actividad. Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de las empresas por lo que el convenio no altera el sistema organizativo y funcional existente.

#### Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional cero: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, etc.

Grupo profesional A. Coordinadores y técnicos: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren un alto grado de especialización en un campo de actividad diverso.

Supervisan, integran y coordinan funciones realizadas por un grupo de personas trabajadoras en una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre el rendimiento del grupo.

Participan en la definición de objetivos concretos en su campo, siendo necesario para el correcto desempeño de su trabajo el análisis y mejora de los métodos y procedimientos de trabajo mediante la investigación y creación de nuevos aspectos teórico-prácticos.

Elaboran y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad prácticamente sin asistencia posible, a causa de la complejidad y multiplicidad de los factores que entran en juego.

Formación. Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo profesional B. Profesionales nivel I: Tareas complejas que requieren el conocimiento de varios oficios y para cuya realización se requiere, además de los conocimientos técnicos, un cierto grado de creatividad y aportación personal, pudiendo elaborar y adoptar decisiones complejas con asistencia, en caso necesario, de la jerarquía funcional correspondiente.

Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de colaboradores que desarrollan un trabajo en un estadio organizativo menor.

Pueden participar en trabajo de equipo que requiere la capacidad de conciliar intereses divergentes de índole profesional.

Formación. Bachiller superior, formación profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo profesional C. Profesionales nivel II: Realizan tareas que requieren conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Para su correcta ejecución, necesitan analizar las condiciones del propio oficio. En ocasiones, necesitan recurrir a criterios que supongan cierta innovación, por lo que deben distinguir la información que les es útil para su trabajo. Tienen autonomía sobre su propio trabajo. Las decisiones tienen que elaborarse, pero se adoptan con asistencia jerárquica.

Tales personas realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren ciertos conocimientos propios del oficio y un cierto grado de iniciativa para elegir con cierta autonomía algunos procedimientos seleccionando una opción dentro de un número limitado de alternativas.

Formación. Bachiller elemental o superior, formación profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo profesional D. Profesionales servicios auxiliares: Se incluyen en el presente grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas auxiliares. Trabajan bajo supervisión siguiendo un método de trabajo concreto y preestablecido aunque, en ocasiones, deban elegir el procedimiento adecuado entre varios. En este caso, la información que reciben consiste en indicaciones ligadas entre sí, fáciles de deducir y con posibilidad constante de apoyarse en situaciones parecidas.

Formación. Conocimientos adquiridos relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo profesional E. Iniciación profesional: Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas

sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a las empresas afectadas por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de personas trabajadoras que no sean sujetos de relación laboral con las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio.

#### Artículo 15. *Criterios para la clasificación del personal.*

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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 puesto encomendado.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas entre aquellas tareas de cada área funcional incluida en cada uno de los grupos profesionales.

## 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 tuvieren, 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 periodo 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, ascensos y formación**

#### Artículo 18. *Ingresos, vacantes y ascensos.*

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 Recursos Humanos, 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 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 dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores o designados por ésta, 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.

Ascensos: Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se crea una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya finalidad será examinar las solicitudes de ascenso de grupos profesionales por valoración de tareas y clasificación profesional.

Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio Colectivo que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso podrá solicitarlo ante la Comisión Paritaria de Valoración.

La Comisión Paritaria de Valoración de tareas se reunirá al menos una vez al año, dentro del primer trimestre natural, y estará compuesta por tres miembros designados por la Dirección y tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores o designados por ésta.

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Valoración de tareas, el análisis y valoración de las solicitudes de ascenso formuladas por las personas trabajadoras. Para la valoración de las solicitudes, la Comisión podrá someter a las distintas candidaturas a las pruebas teóricas y prácticas que estime precisas para acreditar las capacidades y conocimientos alegados.

En todo caso serán factores a tener en cuenta los siguientes:

- El tiempo de permanencia en la función o funciones ostentadas en el momento de solicitud de ascenso.
- Capacidad demostrada para la realización de las funciones del grupo o del nivel profesional que se pretende acceder.
- Realizar o haber realizado funciones propias del nivel profesional al que se pretende acceder sin que hubiera sido de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo en cuanto a consolidación de grupo profesional.
- La disponibilidad para el traslado, siempre y cuando el puesto a cubrir radique en un centro de trabajo distinto a aquel en el que trabaja la persona candidata.
- La obtención de títulos académicos o profesionales durante la permanencia en la categoría que ostente en el momento de la solicitud.
- El haber superado con éxito las pruebas objetivas realizadas por la Empresa o cursos de capacitación y formación profesional.

En cualquier caso, para la realidad y eficacia del ascenso deberá existir un soporte de hecho básico consistente, no sólo en la capacitación de la persona trabajadora para realizar funciones de superior grupo profesional, sino la posibilidad real de ejercer funciones propias del grupo profesional de ascenso a la vista del censo de puestos de

trabajo que establezca la Dirección de la empresa, y el haber realizado realmente tareas propias de la misma.

Libre designación: Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación para aquellos puestos y grupos profesionales expresamente contemplados en el presente Convenio Colectivo como de libre designación.

Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (Asistentes de Dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

## 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 durante la vigencia del Convenio una jornada máxima en cómputo anual de 1.681 horas de trabajo efectivo (37 horas de media en cómputo semanal) para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional y

puesto de trabajo. La jornada, dada la actividad de la empresa que comprende los 365 días del año, se distribuirá de lunes a domingo.

La jornada anual se establecerá bimestralmente en forma proporcional. 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.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerá la Dirección de la Empresa cada año, de acuerdo con el calendario de fiestas anuales correspondientes. Una copia de la distribución se depositará en la Comisión Mixta.

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 fijado en el párrafo primero, 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 de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el convenio. 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 IV 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, en los Departamentos en donde sea posible, 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 las empresas, 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 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 once horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- Para el personal con contrato de puesta a disposición se establece una jornada mínima de 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 empresa y/o 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: Las Direcciones de las Empresas podrán 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: Durante la vigencia del IV Convenio se establece una jornada intensiva entre el día 01 de julio y 31 de agosto, ambos inclusive, durante la Semana Santa y entre los días 24 de diciembre y 06 de enero, en aquellos centros y Departamentos donde fuera posible.

Entrada flexible al trabajo: La incorporación al trabajo se realizará dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 08:30 horas y las 09:30 horas, en aquellos Departamentos donde fuera posible.

El control de la jornada realizada por cada persona trabajadora, 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 no estructurales será voluntaria.

**Artículo 23. Vacaciones.**

Todo el personal con más de un año de servicio disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea su puesto de trabajo y/o grupo profesional y departamento al que se encuentre adscrito. 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 RRHH, antes del 30 de noviembre 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 26 días laborables, el personal podrá disponer de hasta dos 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. Por accidente o enfermedad grave, que implique hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

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 cuatro días laborables.

b) Cuando se trate de familiares de segundo grado, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales.

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: un día de permiso retribuido, sin que pueda ser acumulable a vacaciones, puentes, festivos, etc. En el caso que dicho día se utilice 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 ocho (8) horas anuales, siempre que se justifique debidamente al Departamento de Recurso Humanos.

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. Suspensión del contrato de la madre biológica por nacimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Igualmente, la suspensión del contrato de los progenitores en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por los progenitores en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Previa autorización del Departamento de Recursos Humanos la persona trabajadora podrá disfrutar en régimen de tiempo parcial el periodo posterior a las seis primeras semanas de suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente a las dieciséis semanas de suspensión 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 el artículo 48.4 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. Las empresas vendrán únicamente obligadas 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 el artículo 48.4 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.** *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor del otro progenitor distinto de la madre biológica.*

La suspensión del contrato de trabajo del otro progenitor distinto de la madre biológica prevista en el artículo 48.4 y la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores se regirá por los términos allí recogidos.

Con carácter adicional, el otro progenitor distinto de la madre biológica podrá disfrutar de una semana de permiso retribuido (siete días naturales), que se iniciará a continuación del disfrute del periodo de suspensión obligatorio tras el parto, resolución judicial o administrativa de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La posibilidad de disfrute de esta semana adicional, será aplicable exclusivamente a aquellos otros progenitores distintos de la madre biológica siempre que el nacimiento, resolución judicial o administrativa de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento aconteciera a partir de la entrada en vigor (01 de abril de 2019), de la ampliación del antiguo permiso de paternidad, introducida por virtud del Real Decreto-Ley 6/2019, de 01 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**Artículo 27.** *Cuidado del lactante.*

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 dieciocho (18) días naturales consecutivos que se deberán unir al periodo de suspensión obligatorio para los progenitores o, en su defecto, una vez finalizada la semana adicional de descanso prevista para los mismos en el apartado 1 del artículo 25 y en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

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 28.** *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 de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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 Recursos Humanos 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 29.** *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 las empresas afectadas por el Convenio.

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 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 o del Grupo.
- 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 Recursos Humanos.

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 30.1) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 30.2).
- 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. En caso de denegación se expresará la causa de la misma, pudiendo ser ésta recurrida por el interesado y por la Representación Legal de los Trabajadores.

El solicitante, una vez transcurrido al menos cuatro meses desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación dentro de los dos meses anteriores a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia o de la fecha en que se desea ejercer la misma.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud, en la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo profesional y para las funciones que venía realizando con anterioridad a la baja.

En ningún caso será causa suficiente para situarse en excedencia voluntaria el hecho de prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas radicadas en España de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con algún sector específico de las empresas afectadas por el Convenio.

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.

#### 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 período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, 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 o categoría equivalente. 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. Finalizado el mismo, y hasta la terminación de período 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.

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.

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

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 de 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.

#### 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 de las empresas afectadas 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.

**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, y que resultan de aplicación durante los años de vigencia.

Revisión salarial:

– Año 2019: Para el año 2019 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 1,5 %, a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del IV Convenio Colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2019.

Para el año 2019 se establece adicionalmente, el abono de una paga lineal única y no consolidable de ciento cincuenta euros (150 €) brutos anuales y, que se abonará en la nómina siguiente a la correspondiente al mes de la firma del IV Convenio Colectivo.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo exclusivamente una parte del año 2019 y a quienes disfrutasen de jornada reducida, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

– Año 2020: Para el año 2020 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 1,5 %, a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del IV Convenio Colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 01 de enero de 2020.

Paga lineal única: En caso de obtención de un EBITDA positivo en el ejercicio 2020, en las empresas conjuntamente consideradas, se abonará una paga lineal única de doscientos euros (200 €) brutos anuales. Este importe se percibirá en las siguientes condiciones:

- Una vez conocido el EBITDA, se efectuará un único pago por el importe establecido durante el mes de marzo de 2021.

- Lo percibirán todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este IV Convenio Colectivo, que estuvieran dados de alta a fecha 01 de enero de 2020. A aquellas personas trabajadoras que permanezcan en activo exclusivamente una parte del año 2020 y a quienes realizasen jornada reducida, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

- En la nómina del mes siguiente a su pago, se procederá a consolidar dicho importe en un Complemento Personal específico a tal efecto, que tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable, con efectos del 01 de enero de 2021, formando parte de la masa salarial susceptible de revisión del año siguiente.

– Año 2021: Para el año 2021 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 1,5 %, a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del IV Convenio Colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 01 de enero de 2021.

Paga lineal única: En caso de obtención de un EBITDA positivo en el ejercicio 2021, en las empresas conjuntamente consideradas, se abonará una paga lineal única de doscientos euros (200 €) brutos anuales. Este importe se percibirá en las siguientes condiciones:

- Una vez conocido el EBITDA, se efectuará un único pago por el importe establecido durante el mes de marzo de 2022.

- Lo percibirán todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este IV Convenio Colectivo, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2022. A aquellas personas trabajadoras que permanezcan en activo exclusivamente una parte del año 2021 y a quienes realizasen jornada reducida, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

- En la nómina del mes siguiente a su pago, se procederá a consolidar dicho importe en un Complemento Personal específico a tal efecto, que tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable, con efectos del 1 de enero de 2022, formando parte de la masa salarial susceptible de revisión del año siguiente.

Cláusula de garantía: Conocido oficialmente en enero de 2022 el comportamiento del IPC de 2021, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio y procederá a sumar los IPC habidos durante los años 2019, 2020 y 2021 de vigencia, y si éstos hubieran superado la suma de los incrementos salariales anuales aplicados, se procederá a incorporar la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base cálculo para incrementos futuros.

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 los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para los años de vigencia 2019, 2020 y 2021.

#### Artículo 36. *Niveles de ingreso.*

El personal que sin cualificación profesional específica se incorpore por primera vez a la empresa quedará encuadrado en el grupo de iniciación profesional teniendo reconocido a efectos salariales, durante el primer año de trabajo, el nivel E, pasando al nivel D2 al inicio del segundo año. Si durante este segundo año la persona trabajadora realizase tareas de grupo superior al de encuadramiento (D2) pasará a devengar, transcurridos seis meses, los salarios del grupo profesional cuyas tareas desempeña.

#### Artículo 37. *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.

El Complemento retribuye la jornada anual pactada en las condiciones y circunstancias antes descritas. 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).

El importe de este complemento será de 4.329,20 € al año de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 309,23 € cada una.

La percepción del Complemento de Disponibilidad es incompatible con el devengo de los Complementos previstos en el artículo 38 del presente Convenio.

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 38. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*

Todo el personal que no devengue el Complemento de Disponibilidad regulado en el artículo precedente, y que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 71,77 € por cada uno de estos días realmente trabajados.

No obstante lo anterior, y en todo caso, el personal que preste sus servicios profesionales a partir de las 16:00 horas de los días 24 o 31 de diciembre hasta las 24:00 horas de los días 25 de diciembre o 01 de enero respectivamente, y desde las 18:00 horas del 05 de enero hasta las 16:00 horas del 06 de enero, percibirán, sin revisión, un complemento de doscientos veinticinco euros (225 €), durante cada uno de los años de vigencia del convenio, por cada turno de ocho horas realmente trabajado. Aquellos que realicen cualquier otro turno de trabajo de duración inferior a ocho horas, percibirán el complemento anteriormente expuesto en proporción al número de horas de trabajo realmente satisfecho.

Este Complemento, a excepción de lo establecido para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 01, 5 y 06 de enero, es incompatible con el devengo y cobro de la condición personal regulada en la Disposición Transitoria Primera del anterior Tercer Convenio Colectivo, y que consta en nómina con la denominación «CPB-14», hasta una cuantía igual a la contenida en la misma.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieron 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 39. *Ayuda de comidas.*

1. La empresa abonará una ayuda económica mediante el sistema de vales de comida 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 vale durante la vigencia del IV Convenio Colectivo será:

a) Para el año 2019: Tres euros con setenta y cinco céntimos (3,75 €) por persona y día de trabajo.

b) Para el año 2020:

– Hasta la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo, (14 de mayo de 2020): Tres euros con setenta y cinco céntimos (3,75 €) por persona y día de trabajo.

– Desde la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (15 de mayo de 2020): Nueve euros (9 €) por persona y día de trabajo.

c) Para el año 2021: Diez euros (10 €) por persona y día de trabajo. Los vales de comida serán nominativos, 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, pues la empresa subvenciona el coste de la comida que se sirve en el comedor del centro en los siguientes importes:

a) Durante el año 2019: El sesenta por ciento (60 %) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

b) Durante el año 2020:

– Hasta la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (14 de mayo de 2020): El sesenta por ciento (60 %) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

– Desde la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (15 de mayo de 2020): El sesenta y cinco por ciento (65 %) de dicho coste.

c) Durante el año 2021: El setenta por ciento (70 %) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

La subvención expuesta será del cien por cien cuando el trabajo se desarrolle en fines de semana y festivos.

La Empresa subvencionará exclusivamente 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 RR.HH., 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 40. *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 25 % del Salario Base anual correspondiente a su nivel en proporción al tiempo del trabajo nocturno.

Su carácter es no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias, excluyéndose en cualquier caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, ni se percibirá tampoco en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

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 41. *Complemento de transporte nocturno.*

Lo percibirán aquellas personas que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida al mismo, comprendidos entre las 24:00 y las 07:00 horas.

Su cuantía, durante el ejercicio 2019 será de 9,10 € al día. 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.

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.

#### Artículo 42. *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 43. *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:

– Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 53,34 €/día.

– Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 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.

Estos importes, dieta y media dieta en 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 IV 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: 91,35 €/día.

– 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 IV 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 0,25 € por cada kilómetro recorrido. Este importe será aplicable desde la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (15 de mayo de 2020).

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 Economía y 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 44. *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 Recursos Humanos con al menos un mes de antelación al 01 de enero o al 01 de julio de cada año.

**Artículo 45. 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 justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja o justificante médico de la Seguridad Social, complementará la prestación hasta el cien por cien del salario del mes anterior, entendiendo éste como salario base y los complementos de carácter continuo que percibiera.

**Artículo 46. 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 regirá 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	€/Día
Países de la Unión Europea (U.E.).	104,75
Países fuera de la U.E. de renta alta y media alta.	126,81

Clasificación países	€/Día
Países fuera de la U.E. de renta baja y media baja.	154,36
Países en conflicto.	170,90

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, 38, 39, 40 y 41 del presente Convenio Colectivo.

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 47. *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 48. *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 en cualquiera de las empresas afectadas por el IV Convenio Colectivo, 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 y entre todas las empresas afectadas por el IV Convenio Colectivo.

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 49. Seguro colectivo de vida.*

Las empresas firmantes del presente convenio incluirán a todo su personal dado de alta en las mismas, en las pólizas colectivas de seguro de vida y accidentes que tienen contratadas.

Las garantías cubiertas y los importes garantizados por las mismas en las mencionadas pólizas serán:

– Año 2020:

- En caso de fallecimiento: Tres anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de ciento ochenta mil euros (180.000 €).

- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta: Una anualidad de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales.

– Año 2021:

- En caso de fallecimiento: Cuatro anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de doscientos cuarenta mil euros (240.000 €).
- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta: Una anualidad de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales.

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.

Las empresas se comprometen 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.

Las empresas incluirán a todas las personas trabajadoras dadas de alta en las mismas 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 50. *Seguro Médico Privado.*

Durante el año 2020, las personas trabajadoras afectadas por el IV Convenio Colectivo, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, percibirán a través del Plan de Compensación Flexible (P.C.F.), la cuantía de doscientos cincuenta euros (250 €) brutos anuales.

A partir del año 2021, el importe a percibir por las personas trabajadoras en activo comprendidas dentro del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, a través del Plan de Compensación Flexible (P.C.F.), ascenderá a quinientos euros (500 €) brutos anuales.

Esta cantidad solo podrá destinarse, o a la cobertura del seguro médico, o bien a cualquiera del resto de los productos de retribución en especie que forman parte junto al seguro médico del P.C.F., debiendo emplearse a tal fin durante el año en curso.

Dicha cuantía se perderá en los casos en que no fuese utilizada 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 51. *Plan de Pensiones.*

Las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo y la Representación de los Trabajadores han promovido de manera conjunta, la constitución de un Plan de Pensiones de aportación definida, para las personas empleadas de las mismas que cuenten con una antigüedad mínima de dos años en la compañía y que voluntariamente decidan acogerse a dicho plan.

Éste se registrará por su propio reglamento y, su funcionamiento y ejecución serán 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, durante la vigencia de este Convenio serán de un 0,25 % del salario bruto de la persona trabajadora, tanto por parte de la empresa como por parte de la persona empleada, sumando entre ambas el 0,50 % del salario bruto mencionado.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la aportación de la persona trabajadora fuere superior al 0,25 %, la aportación máxima de la empresa durante la vigencia del Convenio se limitará al 0,25 %.

Es necesario para el control y la supervisión del Plan de Pensiones la creación de una Comisión de Control cuya formación y funcionamiento se regulará a través de un reglamento creado por las partes negociadoras del presente convenio, y que ostentará las competencias que le confiera la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 52. *Ayuda Escolar.*

Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de las personas trabajadoras, toda aquella persona empleada con, al menos, una antigüedad de dos años, y cuyo salario bruto anual por todos los conceptos sea inferior a cuarenta y cinco mil euros (45.000 €), tendrá el derecho a percibir en 2020 y 2021, una ayuda por cada hijo de entre 0 y 3 años de edad, de doscientos euros (200 €) brutos anuales, que se abonarán en la nómina del mes de junio, tras la presentación de los correspondientes justificantes de gastos de matrícula en guarderías y/o contrato de trabajo en modelo oficial debidamente registrado que demuestre la contratación de cuidadores infantiles. En caso de que ambos progenitores trabajen en cualquiera de las Empresas afectadas por el IV Convenio Colectivo, se abonará el 50 % a cada uno de ellos. Este importe no es actualizable ni revisable.

#### Artículo 53. *Ayuda por familiar con discapacidad.*

Las personas empleadas que cuenten, al menos, con dos años de antigüedad y convivan con algún familiar de primer grado que padezca cualquier tipo de discapacidad igual o superior al 33 %, debidamente reconocida y acreditada por el organismo oficial competente, percibirán la siguiente ayuda anual según el grado de discapacidad reconocida. La persona trabajadora deberá acreditar la convivencia y el grado de discapacidad del sujeto causante, con carácter previo a la obtención de la ayuda.

La mencionada ayuda, atendiendo al grado de discapacidad del familiar a cargo, será de las siguientes cuantías:

- a) Para discapacidades iguales o superiores al 33 % e inferior al 65 %: Cuatrocientos euros (400 €) brutos anuales.
- b) Para discapacidades iguales o superiores al 65 % e inferiores al 75 %: Setecientos cincuenta (750 €) brutos anuales.
- c) Para discapacidades iguales o superiores al 75 %: Mil euros (1.000 €) brutos anuales.

Esta ayuda resultará de aplicación desde el 01 de enero de 2020. Los importes aquí establecidos no son actualizables ni revisables.

## CAPÍTULO XI

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 54. *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 doscientos setenta y cinco euros anuales (275 €) 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, tabloneros 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 RRHH 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 55. *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 56. *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 57. *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 entregar el parte de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de tres días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

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 58. *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.
15. No entregar el parte de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de siete días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

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

## Artículo 59. *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 sexual, en razón de sexo y el moral, que revestirán especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella la persona acosadora.

15. No entregar los partes de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de quince días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

#### Artículo 60. *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 o persona trabajadora de categoría superior a la afectada, 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 61. *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: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad.
- c) Despido disciplinario.

**Artículo 62. 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 cada 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.

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 1.ª***Artículo 63. 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, 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 prevaliéndose 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 2.<sup>a</sup>

#### Artículo 64. *Situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género 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 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. 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 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 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, sin que ello pueda suponer un perjuicio económico para la trabajadora víctima de violencia de género, 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 65. *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 66. *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 67. *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 68. *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 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 69. *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 Recursos Humanos velará para que no se produzcan dilatadas jornadas de trabajo o de presencia del personal en las instalaciones.

Artículo 70. *Derecho al reingreso por incapacidad permanente.*

Toda persona empleada que haya obtenido del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración firme de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, tendrá derecho preferente al reingreso en la empresa cuando se produzca una vacante en algún puesto adecuado a su capacidad laboral, adaptando sus condiciones laborales a las de dicho puesto.

Disposición transitoria primera. *Distribución del trabajo en día festivo.*

Dadas las modificaciones que el III Convenio produjo en las condiciones de trabajo de los empleados en plantilla a la firma del mismo, las partes acuerdan que sea la Comisión Mixta la encargada de analizar las cuestiones que le sean sometidas individual o colectivamente y especialmente las relativas a las deficiencias organizativas que pudieran suceder y que pudieran generar un desequilibrio en la atribución de la carga de trabajo o una situación de agravio o falta de equidad entre empleados. A tal fin las partes se comprometen a agotar las vías de debate y conciliación para la mejor resolución de los casos que se les planteen.

Será facultad de la Comisión Mixta la constatación de la distribución equitativa de los días festivos que se realicen de manera que el número de fines de semana y festivos que deban trabajarse sean similares entre todo el personal del Departamento o Área. Así la atribución del número de fines de semana y festivos a realizar se controlarán mensualmente atribuyéndose en primer lugar a quien menos días hubiera trabajado y así sucesivamente.

En el caso de que se alterase sustancialmente la distribución equitativa del trabajo en fines de semana y festivo la Comisión conocerá con carácter previo a su implantación de las medidas que la Dirección vaya a aplicar para la reducción o eliminación de las inequidades observadas acudiendo entre otras medidas a la movilidad funcional, la contratación o la compensación en metálico o en descanso.

Disposición transitoria segunda. *Implantación en 2020 del nuevo sistema de Clasificación Profesional.*

Ambas partes se comprometen y obligan a constituir una Comisión Reducida de Trabajo integrada por cuatro miembros de la parte social y cuatro de la parte empresarial, con la finalidad de negociar y acordar un nuevo sistema de clasificación profesional antes del próximo 31 de diciembre de 2020, el cual, será elevado a la Comisión Negociadora del Convenio para su incorporación al mismo con efectos del día 01 de enero de 2021. La aplicación de un nuevo sistema de clasificación no conllevará una reducción del salario bruto anual de las personas trabajadoras.

Disposición transitoria tercera. *Teletrabajo.*

Una vez cumplida la puesta en marcha de la experiencia piloto de al menos un año de duración, que ha explorado la posibilidad de Teletrabajo en aquellas áreas, Departamentos o Servicios donde ha sido posible y, una vez expuestas las conclusiones a la Comisión por parte de la Dirección de la Compañía, ésta ha decidido la implementación de dicha política de Teletrabajo en aquellas áreas, Departamentos o Servicios en donde es posible llevarse a cabo, haciéndolo en las condiciones establecidas al efecto en la política interna de la compañía.

Disposición transitoria cuarta. *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 cuanta con la totalidad de la plantilla existente en las empresas afectadas por el Convenio.

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 cualquiera de las compañías incluídas en el presente Convenio Colectivo, 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 final única. *Inaplicación del convenio.*

Cuando alguna de las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del Convenio 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.

Disposición adicional única. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Declaración de principios: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, 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 de naturaleza sexual.

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 o sexual.

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 prevaliéndose de una posición jerárquica.

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 del Grupo. 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.

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. Es necesario distinguir:

a) Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

b) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

Procedimiento de actuación: El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

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.

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.

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.

3. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Recursos Humanos al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de Recursos Humanos 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.

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.

## ANEXO I

### Tablas salariales 2019 y 2020 y 2021

#### Tabla salario base

Niveles	Año 2019		Año 2020		Año 2021	
	Euros/Año	Euros/mes	Euros/Año	Euros/mes	Euros/Año	Euros/mes
Nivel A0	47.289,37	3.377,81	47.998,71	3.428,48	48.718,69	3.479,91
Nivel A1	43.884,93	3.134,64	44.543,20	3.181,66	45.211,35	3.229,38
Nivel A2	39.794,01	2.842,43	40.390,92	2.885,07	40.996,78	2.928,34
Nivel A3	35.889,15	2.563,51	36.427,49	2.601,96	36.973,90	2.640,99
Nivel B1	33.099,62	2.364,26	33.596,11	2.399,72	34.100,05	2.435,72
Nivel B2	29.845,42	2.131,82	30.293,10	2.163,79	30.747,49	2.196,25
Nivel C1	27.242,33	1.945,88	27.650,96	1.975,07	28.065,73	2.004,69
Nivel D1	24.545,77	1.753,27	24.913,95	1.779,57	25.287,66	1.806,26
Nivel D2	22.500,27	1.607,16	22.837,77	1.631,27	23.180,34	1.655,74
Nivel D3	21.477,88	1.534,13	21.800,05	1.557,15	22.127,05	1.580,50
Nivel E	21.477,88	1.534,13	21.800,05	1.557,15	22.127,05	1.580,50

#### Tabla complementos

Complementos	Año 2019			Año 2020			Año 2021		
	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día
Disponibilidad.	4.329,20	309,23	–	4.394,14	313,87	–	4.460,05	318,57	–
Festivos, sábados y domingos.	–	–	71,77	–	–	72,85	–	–	73,94
Navidad, Año Nuevo y Reyes.	–	–	225,00	–	–	225,00	–	–	225,00

Complementos	Año 2019			Año 2020			Año 2021		
	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día	Euros/Año	Euros/mes	Euros/día
Vales de comida.	-	-	3,75	-	-	(*) 3,75	-	-	10,00
Transporte nocturno.	-	-	9,10	-	-	9,24	-	-	9,38

(\*) El importe del vale de comida desde el 15 de mayo de 2020 será de 9 €.

## ANEXO II

### Cuadro provisional de equivalencias

Grupo coordinadores y técnicos. Grupo A	
Ingeniero Superior Senior.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe Comercial.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Administración.	Nivel 0 A1/A2/A3
Analista Senior.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Documentación.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Medios-Explotación.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Producción.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Programación.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Proyecto.	Nivel 0 A1/A2/A3
Jefe de Realización.	Nivel 0 A1/A2/A3
Redactor Jefe.	Nivel 0 A1/A2/A3
Ambientador Musical.	Nivel A1/A2/A3
Asesor Jurídico Senior.	Nivel A1/A2/A3
Diseñador Gráfico.	Nivel A1/A2/A3
Documentalista.	Nivel A1/A2/A3
Encargado Técnico.	Nivel A1/A2/A3
Ingeniero Superior Junior.	Nivel A1/A2/A3
Ingeniero Técnico.	Nivel A1/A2/A3
Productor.	Nivel A1/A2/A3
Programador.	Nivel A1/A2/A3
Realizador.	Nivel A1/A2/A3
Redactor.	Nivel A1/A2/A3
Responsable Archivo-Videoteca.	Nivel A1/A2/A3
Supervisor de Procesos.	Nivel A1/A2/A3
Supervisor de Emisiones.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Administrativo.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Especialista.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Informático.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Marketing y Estudios.	Nivel A1/A2/A3

Grupo coordinadores y técnicos. Grupo A	
Técnico Organización y Sistemas.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Superior Comercial.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Superior Económico-Financiero.	Nivel A1/A2/A3
Técnico Superior Recursos Humanos.	Nivel A1/A2/A3

Grupo profesionales. Grupos B y C	
Asesor Jurídico Junior.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante Producción.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante Programación.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante Realización.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Explotación Producción Editor.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Explotación Producción Grafista.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Explotación Procesos Verificador Superior.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Explotación Emisión Operador Superior.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Encargado de Oficio.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Comercial Senior.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Económico-Financiero.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Recursos Humanos.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante de Ambientación.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante de Compras.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante de Documentación.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante de Marketing y Estudios.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Ayudante de Redacción ENG.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Oficial administrativo.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Oficial de Oficio.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico de Explotación Archivo y Videoteca.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico de Explotación Procesos Operador VTR.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico de Explotación Procesos Verificador.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Explotación Emisión Operador.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Operador de Informática.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Operador de Mantenimiento.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Operador ENG.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E
Técnico Comercial.	Nivel B1/B2/C/D1/D2/E

Grupo profesional de servicios auxiliares. Grupo D	
Auxiliar Administrativo.	Nivel D1/D2/D3/E
Auxiliar de Oficio.	Nivel D1/D2/D3/E
Recepcionista-Telefonista.	Nivel D1/D2/D3/E