

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1** *RESOLUCIÓN de 16 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Telefonica Broadcast Services, S. L. U.-Supersport Television S. L. UTE (Código número 28103202012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Telefónica Broadcast Services, S. L. U.-Supersport Television S. L. UTE, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de marzo de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 16 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO
TELEFÓNICA BROADCAST SERVICES SL - SUPERSPORT TV. S. L.,
UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se otorga, de una parte, por la representación legal de los trabajadores de la Unión Temporal de Empresas constituida por las mercantiles TELEFÓNICA BROADCAST SERVICES SL y SUPERSPORT TV SL, con CIF U88395322, en adelante “La Empresa” o “la UTE”, a través de su Comité de Empresa y por otra parte por la representación de la Dirección de la UTE descrita.

Ambas partes se reconocen la legitimación que para la firma de este acuerdo establecen los artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y citado en adelante como el Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de ambas partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que igualmente le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación Funcional.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos en la empresa

Quedan expresamente excluidos del ámbito de este Convenio:

A. Directores, Subdirectores y el personal de alta dirección incluido en el artículo 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

B. Los Agentes comerciales o publicitarios y, en general los profesionales liberales, asesores y colaboradores vinculados a la empresa por contratos de prestación de servicios.

C. Las personas cuya relación con la empresa se derive de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos no regulados por la normativa laboral.

D. Las personas que, de acuerdo con la Ley de Propiedad Intelectual o a lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor.

E. Los músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y en general, el personal artístico no comprendido en el párrafo anterior cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas, los cuales se registrarán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.

F. Los trabajadores/as de terceras empresas distintas a la UTE, aunque su prestación de servicios se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la UTE situados en la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2024 cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, finalizando el 30 de junio de 2025.

2. Prórroga. El presente convenio se considerará expresamente denunciado por las partes a partir del 30 de junio de 2025, comprometiéndose las mismas a iniciar negociaciones de manera inmediata a partir de dicha fecha.

3. Denuncia. Denunciado el convenio mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta que se pacte un nuevo convenio.

Artículo 5. Revisión económica.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2025 equivalente al IPC interanual (2,8%) + 0,1% (Total 2,9%), que se aplicará al salario base de tablas y complemento ad personam. Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2025.

Se modifican en consecuencia las tablas salariales, quedando para el año 2025 con los importes recogidos en el ANEXO del presente Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global y unitaria.

En consecuencia, si por resolución administrativa o judicial, el presente Convenio fuera considerado nulo o ineficaz en todo o parte de su articulado, indistintamente de cual fuera el contenido afectado por aquella resolución, o se viera modificado o sustituido, el presente Convenio quedará automáticamente sin ningún efecto ni eficacia debiéndose constituir de nuevo la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días siguientes, a contar desde la notificación de la nulidad/ineficacia total o parcial, con el objeto de negociar nuevamente la integridad de su contenido.

Artículo 7. Obligatoriedad del Convenio.

Toda cláusula contractual que sea contraria a los pactos recogidos en el presente Convenio será considerada nula de pleno derecho.

Artículo 8. Condición más beneficiosa.

A. A fecha de la firma del presente convenio ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en el presente Convenio son las únicas que rigen, son vigentes y se aplican a la empresa, y vienen a sustituir aquellas que los trabajadores disfrutaran en virtud de convenios o pactos anteriores.

B. No obstante lo establecido en el punto A, la empresa se compromete a preservar los derechos económicos y acuerdos de carácter personal de los trabajadores/as en plantilla a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

C. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, y teniendo en cuenta que las condiciones económicas recogidas en el mismo tienen la consideración de normas mínimas, los pactos, cláusulas y situaciones individuales que puedan implantarse a partir de la publicación del presente Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas podrán generarse y deberán respetarse.

Artículo 9. Descuelgue.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con el contenido del art. 82.3 del E.T., se podrá proceder, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de Vigilancia del Convenio. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión de Vigilancia, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito equivalente al del presente Convenio, previstos en el art. 83 del E.T. para solventar de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación. En el ámbito de la Comunidad de Madrid, el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, de 29 noviembre de 2022.

TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y estudio del presente Convenio, que estará integrada por 3 vocales por cada una de las partes.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

2. Son funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del Convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarlo a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario, una vez cada doce meses.
- b) Con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. En este caso, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días naturales.

Se establece como sede de la Comisión Paritaria, y lugar de sus reuniones, las oficinas de la empresa situadas en Virgilio N.º 13, Ciudad de la Imagen, 28.223 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de dos miembros de cada una de las partes. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Los acuerdos de esta Comisión, siempre que se adopten al menos por dos miembros de cada una de las partes tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio y será vinculante para ambas partes.

4. En el plazo de 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, cada parte comunicará a la otra, las personas concretas designadas para formar parte de la indicada Comisión, así como un suplente por cada uno de los vocales.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo.

De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores/as y sus representantes legales.

TÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 12. Contratación y Periodo de prueba.

Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así

como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

La empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

Técnicos titulados: seis meses.

Resto de trabajadores/as: dos meses.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador/a se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

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

TÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. Principios generales.

La naturaleza de las actividades de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas. Por ello la dirección de la empresa ejercitará su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios sin más limitaciones que las que establece la legislación vigente y en el presente Convenio colectivo, y con las compensaciones que en el mismo se fijan, atendiendo también al principio de una proporcionada distribución del trabajo entre los departamentos y los trabajadores integrantes de los mismos.

La jornada de trabajo se establece en 35 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante lo anterior la empresa podrá requerir, bien en el momento de la contratación o por circunstancias derivadas de un incremento de la producción y de común acuerdo con el trabajador, que la jornada efectiva de trabajo sea incrementada hasta el máximo legal de 40 horas semanales en cómputo bisemanal remunerándose mediante el abono de un plus de disponibilidad por el importe correspondiente al 25% del salario base de cada categoría.

El acuerdo entre empresa y trabajador para la prolongación de la jornada de trabajo de 35 a 40 horas semanales compensado mediante el Plus de disponibilidad tendrá como duración mínima una temporada, entendiendo como tal la que se inicia el 1 de julio y finaliza el 30 junio del siguiente año. Este acuerdo será prorrogable para la siguiente temporada y consecutivas mediante pacto expreso entre empresa y trabajador.

El establecimiento de la jornada semanal de trabajo deberá ser publicado y comunicado al trabajador con una antelación de 10 días. En caso de necesidad por parte de la empresa, la jornada podrá ser modificada, como máximo tres veces al mes, quedando a voluntad del trabajador aceptar nuevos cambios posteriores.

Por circunstancias excepcionales de la producción la jornada diaria podrá tener un mínimo de 4 horas, con independencia del número de horas efectivamente realizadas y un máximo de 10 horas respetando en cualquier caso el límite legal de la jornada máxima en cómputo bisemanal.

En el caso de jornadas discontinuas dicha discontinuidad no podrá exceder de 2 horas por jornada.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, tal como se estipula en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, que en la medida de lo posible cuando no afecte al servicio de la empresa comprenderá preferentemente el sábado y el domingo, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales, siempre que los procesos productivos lo permitan.

Si la actividad laboral tuviera que desarrollarse entre las 13:00 y las 16:00 o entre las 20:00 y las 23:00 sin que el trabajador pudiera en ese horario disponer de un tiempo mínimo de 90 minutos para comida, la empresa habilitará un running buffet a su costa, o en su defecto, abonará al trabajador la cantidad de 10,75€ para su manutención. Este abono podrá realizarse en efectivo, en cuyo caso el trabajador deberá presentar justificante del gasto, o mediante tickets restaurante.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo mensual, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

Los trabajadores/as son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, por tiempo de descanso, en cuyo caso el trabajador/a disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuidas, percibiendo entonces el trabajador/a, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 25 por 100 la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintitrés días laborables. Se podrán disfrutar, a petición del trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo posibiliten, en 3 períodos, teniendo que ser uno de ellos de un mínimo de doce días laborables. En el supuesto de que exista coincidencia en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

1. Común acuerdo de los trabajadores/as afectados.
2. Los trabajadores/as con hijos en edad escolar
3. Los trabajadores/as con mayor antigüedad en el Empresa.
4. Los trabajadores/as con mayor antigüedad en el puesto.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de incapacidad temporal sobrevenida, por contingencias distintas a las expuestas en el párrafo anterior, que coincida con el período de disfrute de las vacaciones, éstas se interrumpirán durante los días que el trabajador justifique a la empresa su estado de baja por incapacidad temporal. El número de días interrumpidos podrá disfrutarse por el trabajador en las fechas que ambas partes pacten una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

TÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 16. Salario base.

Es el salario mínimo que corresponde al trabajador/a, en función de su ámbito de trabajo y categoría profesional, por la realización de la jornada completa de trabajo, tal como se define en el título V del presente Convenio, con independencia de cualquier otra circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

El salario base de los trabajadores/as comprendidos en este Convenio se establece en el Anexo Categorías y Tablas Salariales.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

El/la trabajador/a tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año, se hará efectiva el 15 de junio y se abonará por un importe al menos igual a treinta días de salario base mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, se hará efectiva el 15 de diciembre y también se abonará por un importe al menos igual a treinta días de salario base.

En cualquier caso, y a petición del trabajador, la empresa podrá prorratear estas gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 18. Complementos salariales.

Plus de disponibilidad: El plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye el aumento de la jornada laboral a 40 horas semanales previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y la aceptación por parte del trabajador/a de incorporarse a su puesto de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada establecida, cuando las necesidades del servicio así lo requieran en los términos establecidos en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Artículo 19. Otros complementos salariales.

a) **Plus de edición:** El plus de edición, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la asignación por parte de la empresa del encargo de edición de alguno de los programas de la parrilla del canal para el que la empresa presta servicios. Su importe será de 50 euros brutos semanales independientemente del número de ediciones semanales que se realicen.

b) **Plus de fin de semana:** Los trabajadores/as que desarrollen más del 35% de su jornada efectiva de trabajo mensual en turno de fin de semana tendrán derecho al abono del plus de fin de semana con carácter no consolidable. Su importe será de un 10% del salario base mensual del trabajador/a.

c) **Nocturnidad:** En atención a la específica actividad realizada por la empresa, como canal temático deportivo cuyos contenidos tienen en gran medida su desarrollo en horario nocturno, se establece las siguientes condiciones salariales aplicables a los trabajadores/as que presten servicios en horario nocturno en función de la proporción de jornada laboral a realizar en dicho turno. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 y se compensará su realización según los siguientes criterios:

Hasta un máximo de 25 horas en cómputo mensual, todas las horas realizadas en horario nocturno se abonarán con un incremento del 25% sobre el importe correspondiente a la hora ordinaria.

Si el cómputo de horas trabajadas en horario nocturno excede las 25 horas en cómputo mensual, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial cuyo importe se corresponderá con el 10% del salario base mensual del trabajador/a.

d) **Plus de pantalla:** El plus de pantalla, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la asignación por parte de la empresa de funciones que impliquen la presentación de programas o secciones completas de los mismos y las narraciones de partidos o programas, quedando expresamente excluidas del devengo de este complemento salarial las apariciones en pantalla como reportero en espacios informativos o eventos en directo para realizar crónicas informativas, tales como entrenamientos, pie de campo, palco, rueda de prensa, zona mixta o exteriores. El plus se devengará diariamente y no se acumularán varias apariciones diarias en diversos programas por lo que sólo podrá devengarse una vez al día como máximo. Su importe será de 15 euros brutos por día.

e) **Plus de festivo:** El trabajo realizado en jornadas que tengan la consideración de festivo se compensarán, en función de las horas trabajadas, a libre elección del trabajador, o bien mediante el abono del importe correspondiente a una hora de trabajo ordinaria incrementado en un 50% más el descanso correspondiente (25%), o bien en horas libres, correspondientes a las horas de trabajo incrementadas en un 75%.

f) **Plus de conducción:** El trabajador/a que asuma la conducción de un coche para un desplazamiento por motivos laborales lo hará de manera voluntaria. Esta función será retribuida con una cuantía de 45 euros brutos por desplazamiento (incluyendo ida y vuelta) siempre y cuando el destino diste del centro de trabajo 200Km o más (incluyendo ida y vuelta).

g) **Plus de mayor dedicación:** Por las especiales características de las prestaciones a realizar fuera del centro de trabajo, tales como eventos institucionales y deportivos, cuando por excepcionales circunstancias de la producción, se supere la jornada laboral pactada, la empresa abonará al trabajador/a una compensación económica según el siguiente escalado:

- Niveles 1 y superiores: 116 euros diarios.

- Niveles 2 y 3: 87 euros diarios.

- Nivel 4: 64 euros diarios.

El abono de esta compensación excluirá cualquier contraprestación adicional en materia de compensación de jornada.

h) Festivos especiales: Serán considerados festivos especiales el día 25 de diciembre y el 1 de enero, así como el trabajo en la noche del 24 y el 31 de diciembre. Estos días tendrán la siguiente compensación económica:

25 de diciembre y 1 de enero: Se compensará cada hora trabajada por el importe correspondiente a 2,25 del valor de la hora ordinaria.

24 y 31 de diciembre por la noche: Aquellos puestos de trabajo que tengan que desarrollar su jornada o parte de la misma durante la noche del 24 o el 31 de diciembre tendrán una compensación económica de 450 euros.

Los pluses establecidos en el artículo 19 se renumerarán mensualmente. Los mismos pluses de los apartados a) y d) no podrán acumularse entre ellos, devengándose el que resulte más beneficioso en cada caso.

TÍTULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 20. Permisos.

De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización como pareja de hecho legalmente constituida.

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

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

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, reduciéndose a dos días en el supuesto de familiares de segundo grado.

En los supuestos b) y c) anteriores, cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en todo caso en dos días.

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma el salario a que el trabajador/a tuviera derecho en la empresa.

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

g) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

i) 10 horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Cualquier permiso adicional que establezca o pueda establecer en el futuro el art. 37.3 ET, que se disfrutará en los términos regulados en dicho texto legal.

1. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. El ejercicio de los permisos contenidos en el presente Convenio atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los mismos.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de 15 días laborables de duración (salvo que en el cálculo específico ante la petición de cada persona trabajadora se obtenga un número de jornadas laborales superior), a disfrutar a continuación del permiso por maternidad o paternidad y vacaciones devengadas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

De conformidad con el artículo 37.5 ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art. 37 ET.

Todos aquellos permisos a los que el trabajador/a tenga derecho por parentesco de afinidad, serán reconocidos para aquellos trabajadores/as vinculados con su pareja mediante régimen de parejas de hecho legalmente constituidas.

Artículo 21. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

1.El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados

4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Guarda legal.

De acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo que, en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, se establezca reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso, y dado su diferente carácter y finalidad, el disfrute total o parcial de este permiso de forma inmediatamente previa o consecutiva al período de vacaciones anuales requerirá el acuerdo expreso de ambas partes.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en el supuesto de que el disfrute del permiso parental por parte de la persona trabajadora, en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la producción audiovisual concreta a la que esta esté adscrita, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 23. Excedencia por cuidado.

De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 24. Promoción y Formación profesional.

La Dirección de la Empresa se compromete a intentar cubrir las vacantes o los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la búsqueda del candidato mediante la promoción interna de los trabajadores/as. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen por razón de la tecnología o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

La Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores/as de todas aquellas vacantes o puestos de creación nueva que se produzcan, así como de los procesos a seguir para la selección de los candidatos a cubrir dichos puestos, con el fin de que la representación pueda comprobar que se ha dado cumplimiento al criterio de preferencia acordado.

De acuerdo con el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

El ejercicio de estos derechos se atenderá a los siguientes términos:

- a) Será condición previa e inexcusable que el trabajador/a justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.
- b) La empresa podrá exigir al trabajador/a las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases.

1. Modificaciones tecnológicas- En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas razonables, antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá ofrecer al trabajador/a un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador/a el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por la empresa hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. Se informará al Comité de Empresa sobre todos los cursos en que participe el personal acogido al convenio, previamente a su realización, es decir, en su fase de planificación.

2. IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.- Las partes firmantes suscriben el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006 -o aquél que en el futuro lo sustituya- de tal modo que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 25. Traslados y desplazamientos.

Si el lugar de citación está situado fuera del municipio en que radica el centro de actividades de la producción, o si el equipo de rodaje o grabación hubiera de viajar a una localización distante, la empresa podrá optar entre:

- 1. Facilitar a los trabajadores/as un medio de transporte, teniendo en cuenta que:

Si el traslado es por carretera, se hará en un número suficiente de vehículos destinados al transporte de pasajeros o automóviles.

Si el traslado es en tren, se hará, si es un viaje diurno, en clase turista o superior, y si es un viaje nocturno, en cabina de uso individual.

Si el traslado es en avión, se hará en clase turista o superior.

Si el traslado es en barco, se hará, si es un viaje diurno, en clase turista o superior, y si es un viaje nocturno, en camarote de uso individual.

2. Abonar a los trabajadores/as el importe de los gastos de desplazamiento.

En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si el trabajador/a tiene que desplazarse en un cierto transporte público, cumpliendo las condiciones establecidas en el punto inmediatamente anterior, o si, previo acuerdo, lo hará utilizando coche propio -sin obligación de transportar a otros miembros del equipo- en cuyo caso la empresa le compensará abonándole por gastos de locomoción las cantidades establecidas en el artículo 26.

Artículo 26. Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador/a se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de veinticinco céntimos de euros por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador/a deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia. Esta compensación se podrá llevar a cabo a elección de la empresa de una de las maneras siguientes:

1. Facilitando al trabajador/a, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

2. Facilitando al trabajador/a, el alojamiento y abonando como en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Media dieta nacional: 25 euros. Dieta completa nacional: 50 euros. Dieta internacional: 75 euros-

La dieta se devengará por noche y sólo si el desplazamiento obliga al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Las dietas se abonarán en el recibo de salarios mensual del trabajador/a.

En ambos casos si el desplazamiento obliga al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual, su alojamiento se hará en habitación de uso individual en hotel de tres estrellas o en otros establecimientos tales como hostales, alojamientos de turismo rural o apartamentos de análoga calidad. Si no existiera hotel de tres estrellas o establecimiento de análoga calidad en el municipio donde deba pernoctar, se acudirá al establecimiento existente de calidad inmediatamente inferior.

En caso de desplazamiento internacional, el alojamiento será en habitación de uso individual en hotel de cuatro estrellas, siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior para el caso de no existir disponibilidad.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal del trabajador/a, y siempre que el trabajador se encuentre de alta en la empresa, se complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la base reguladora por un período máximo de doce meses, con la limitación de que la aportación obligatoria de la empresa no será en ningún caso superior al 25 por 100 de la base reguladora.

TÍTULO IX

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28.- Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa o en su caso los delegados de personal tendrán derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores/as.

2. El comité de empresa o en su caso los delegados de personal tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa o en su caso los delegados de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa o en su caso los delegados de personal tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa o en su caso los delegados de personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla. Las reducciones de jornada.

El traslado total o parcial de las instalaciones.

Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

Los planes de formación profesional en la empresa.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa o en su caso los delegados de personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores/as proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores/as, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa o en su caso los delegados de personal tendrán también las siguientes competencias: Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar, como se determine por Convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los Convenios colectivos.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Expresamente se acuerda la acumulación de horas correspondientes al crédito horario de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. En todo caso, en la medida de lo posible, el uso individual del crédito horario o en su caso la acumulación del crédito horario en beneficio de uno o varios representantes legales de los trabajadores/as deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas para evitar problemas organizativos sobrevenidos por la falta de preaviso.

Artículo 29. Capacidad y sigilo profesional.

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

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en

legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité o en su caso a los delegados de personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores/as se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores/as y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores/as.

TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Normas generales.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

En el caso de las faltas graves y muy graves, el procedimiento sancionador será el siguiente:

1. Una vez que tenga conocimiento de los hechos, la Empresa incoará Pliego de Cargos al trabajador/a por escrito. Dicho Pliego contendrá descripción de los hechos que, a juicio de la Empresa, son objeto de falta, la calificación inicial de la misma y los plazos y procedimientos establecidos en el presente artículo. De dicho Pliego de cargos se entregará copia a la Representación de los Trabajadores/as de su centro. Si el trabajador/a estuviera afiliado/a a algún sindicato con Sección Sindical constituida en la Empresa, se enviará copia del mismo igualmente a la Sección Sindical correspondiente.

2. Frente al Pliego de Cargos el trabajador/a tendrá un plazo de 2 días hábiles, desde la recepción del escrito para presentar las oportunas alegaciones. Igualmente tendrán un plazo de 2 días hábiles desde la recepción del escrito para presentar las alegaciones tanto la Representación Legal de los Trabajadores/as como, en su caso, la Sección Sindical correspondiente.

3. Una vez superados los plazos antes citados, la Dirección de la Empresa valorará tanto los hechos ocurridos como las alegaciones presentadas de cara a la calificación definitiva de la falta, si esta procede, y a la imposición de la correspondiente sanción de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio. Dicha resolución se enviará por escrito al trabajador/a, enviando copia del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores/as y a la Sección Sindical correspondiente en su caso.

La Empresa anotará en los expedientes de sus empleados/as las sanciones por faltas que les fueron impuestas.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

Artículo 31. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar el normal desarrollo del trabajo por parte del trabajador/a.
6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
7. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.
8. La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.
9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.
10. La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 32. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.
2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.
3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.
4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.
5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
8. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
10. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa.
11. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está

conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo anterior.

Artículo 33. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio, si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.

10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

11. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo 37 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

12. Las actitudes y comportamientos que sean calificados como acoso laboral y sexual o por razón de sexo.

13. La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirma su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas LGTBI, cualquiera que sea su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, que serán consideradas como falta muy grave.

Artículo 34. Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

Para la calificación de la falta y la determinación de la sanción a aplicar la empresa tendrá en cuenta los siguientes factores para moderar o incrementar la responsabilidad:

Intención o malicia.
Responsabilidad del cargo.
Publicidad o reserva del hecho.
Admisión de los hechos o negación de los mismos.
Consecuencias que se deriven del hecho u omisión.
Antecedentes Personales.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 36. Compromiso con la igualdad de derechos.

Ambas partes ratifican su firme compromiso con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se negociarán en cada momento las medidas que permitan hacer efectivo dicho compromiso, tanto en el marco del como en el acuerdo de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Artículo 37. El acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones de trabajo y su tratamiento.

1. Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y fundamentalmente el art. 18.1 de la Constitución Española.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa -o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

2. Expediente informativo: La Dirección de Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto -entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informarse iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la misma exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de los Trabajadores la situación planteada, que deberá guardar estricto sigilo y confidencialidad, y designará a uno de sus miembros para participar junto con la Dirección de la Empresa en la instrucción del Expediente Informativo.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

Artículo 38. El acoso laboral en las relaciones de trabajo y su tratamiento.

1. Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso laboral en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales por la Constitución Española.

2. Expediente informativo: La Dirección de Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados que puedan implicar la existencia de acoso moral u hostigamiento ilícito, y adoptará las medidas oportunas al efecto -entre otras la apertura de expediente- contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso moral ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la misma exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de los Trabajadores la situación planteada, que deberá guardar estricto sigilo y confidencialidad, y designará a uno de sus miembros para participar junto con la Dirección de la Empresa en la instrucción del Expediente Informativo.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso moral en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

El presente expediente informativo será de aplicación también en la protección de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI, conforme al plan de medidas aprobado que se incorpora al texto del Convenio en su Anexo II.

TÍTULO XI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39. Prevención de Riesgos Laborales

1. Formación de los trabajadores/as. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello se consensuarán los protocolos específicos de vigilancia de la salud, en función de los riesgos y tareas de cada puesto de trabajo.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Adicionalmente y en todo caso se estará a lo que establezca en cada momento aquello que establezca la norma legal vigente.

ANEXO I

CATEGORÍAS Y TABLAS SALARIALES

1. ÁREA DE PRODUCCIÓN:

- RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

Es el máximo responsable del equipo de producción. Su misión principal es coordinar y supervisar todo el trabajo de su departamento, dando directrices a los productores y resto de equipo para priorizar en sus decisiones.

Sus funciones principales son:

- La producción de programas audiovisuales y coordinación tanto de la parte técnica como humana
- Preparar el plan de producción de los programas
- Determinar y aprobar los costes derivados de los programas
- Hacer el reparto de tareas y actividades de su departamento y velar por su cumplimiento.
- Se encarga de realizar las negociaciones en todos los ámbitos que requiera la actividad de producción, para obtener los mejores acuerdos con los posibles clientes
- Revisa y controla la facturación de las producciones realizadas
- Verifica la calidad del material producido
- Gestión de Derechos Audiovisuales

- PRODUCTOR/A

Es el encargado/a de coordinar y confeccionar los planes de trabajo propios de toda producción audiovisual.

Sus funciones son:

- Realizar el cálculo, previsión y control presupuestario
- La gestión y el seguimiento de los recursos económicos utilizados
- Gestionar la organización de los programas o retransmisiones desde el control del presupuesto hasta su emisión, en los tiempos marcados, resolviendo todas las incidencias que se puedan producir.
- Supervisar el proceso de producción y la utilización de medios propios y ajenos, instalaciones, personal necesario y demás elementos precisos para la producción.
- Negociar con proveedores la contratación de material técnico específico para un programa, siempre bajo las directrices que marque el Jefe de Producción
- Planificación del trabajo para optimizar costes

También será el responsable de la coordinación, supervisión y control de las actividades técnicas operativas propias de las grabaciones, eventos y programas en directo.

- AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Se encarga de realizar las tareas de ayuda y soporte que sean necesarias dentro del departamento de producción y siempre bajo la supervisión de un productor.

Sus funciones son:

- Realizar las tareas complementarias referidas a la producción de programas, tales como coordinar, preparar y controlar presupuestos, siempre siguiendo las órdenes del productor.
- En colaboración con el productor, podrá ayudar en la elaboración de planes de trabajo, así como petición de presupuestos para la contratación de medios externos, solicitud de permisos, acreditaciones, etc
- Gestionar y proporcionar el material técnico y los medios económicos y humanos necesarios para la elaboración de programas y retransmisiones
- También se encarga de coordinar y organizar tanto el equipo humano del propio departamento en los viajes, alojamientos, así como el personal externo necesario en la elaboración del programa o la retransmisión correspondiente.
- Es el encargado de la coordinación y control de la parte técnica: satélites, RDSI, Unidades Móviles, etc
- Podría asignársele la producción de programas de limitado presupuesto y sencilla complejidad, siempre bajo la supervisión del productor.

- AUXILIAR DE PRODUCCIÓN

Se encarga de las tareas que menor responsabilidad conlleven en la preparación y ejecución de los programas audiovisuales, eventos y retransmisiones, siempre bajo la supervisión de un compañero de categoría superior.

Sus funciones son:

- Soporte y ayuda en las tareas de preproducción de los programas tales como: acreditaciones, citaciones, permisos...
- Colabora con los ayudantes y productores en los eventos, programas y producciones audiovisuales, tanto grabados como en directo.

- ADMINISTRATIVO/A

Tiene como misión principal el control de la ejecución de los procesos administrativos de la organización, aplicando las normas y procedimientos ya definidos y elaborar la documentación necesaria para dar cumplimiento a los proyectos que lo requieran. Entre sus funciones principales están: redacción y preparación de documentación, introducción de datos necesarios en sistemas informáticos para la correcta realización de documentación, y otras funciones análogas a las descritas.

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Tiene como misión principal prestar ayuda a los oficiales administrativos en todas aquellas tareas que requieran el soporte administrativo para llevar a cabo los proyectos necesarios, ayudando a mantener el correcto y eficaz funcionamiento de la organización.

2. ÁREA DE REDACCIÓN:

- RESPONSABLE DE REDACCIÓN

Es el máximo responsable del equipo de redacción y sobre él recae la responsabilidad final de los contenidos a nivel de redacción. Su misión principal es la de reunir, canalizar y distribuir la información de la redacción y ser el nexo entre los diferentes departamentos para que la información y necesidades fluyan. Entre sus tareas principales están: supervisión de estatus de trabajo de los redactores, realización de propuestas de temas a desarrollar, organizar y asignar los recursos de la redacción, velando por el buen funcionamiento de la redacción.

- REDACTOR/A NIVEL 1

Tiene como misión central la recogida, ordenación y priorización de la información para la posterior coordinación con escaletas de su emisión (edición). Entre sus funciones principales están la participación en reuniones de programación de contenidos, realizar las propuestas de contenidos en función de su área de trabajo, colaborar en la confección de piezas informativas con los redactores de programas y todas aquellas funciones de coordinación de su área que se consideren necesarias para el buen funcionamiento de la misma.

- REDACTOR/A NIVEL 2

Siguiendo las pautas establecidas por el responsable de redacción, sus funciones son realizar las propuestas de contenidos en función de su área de trabajo, la preparación, búsqueda y confección de noticias, viajes, envío de material informativo; la investigación, redacción y presentación de programas o historias frente a la cámara. Los redactores nivel 2 pueden ejercer labores de edición, si así lo requiere su responsable de sección.

- REDACTOR/A NIVEL 3:

Siguiendo las pautas establecidas por el responsable de redacción o del editor, sus funciones son: la preparación, búsqueda y confección de noticias, viajes, envío de material informativo; la investigación, redacción y presentación de historias frente a la cámara.

- AUXILIAR DE REDACCIÓN:

Su misión principal es la de dar el soporte necesario al departamento de redacción para que las piezas informativas se lleven a buen término. Entre sus funciones principales está la de colaboración en la realización de piezas informativas, búsqueda de información necesaria para realizar la pieza con corrección, contrastando los datos para su verificación.

3. ÁREA DE REALIZACIÓN:

- RESPONSABLE DE REALIZACIÓN

Es la persona responsable de todo el departamento de realización. Coordina y supervisa todas las necesidades técnicas y de realización propios de programas audiovisuales, grabaciones y retransmisión de eventos en directo. Es el encargado de organizar turnos y sistemas de trabajo de todos los trabajadores de departamento.

- REALIZADOR/A

Es la persona encargada de dirigir el proceso de creación de un programa audiovisual. Organización y ejecución del montaje, la edición de imágenes, la supervisión de posición de medios técnicos para un correcto funcionamiento de la realización. Ejercer la coordinación de todos los elementos implicados en la parte técnica de la emisión o grabación de un programa. Trasladar a imágenes los contenidos del guion televisivo elaborado previamente por un equipo de guionistas. Decidir dónde y cómo se colocan las cámaras, así como los presentadores u otras personas que van a intervenir en el programa. Durante la emisión o grabación del programa, el realizador decide también qué plano aparece en cada momento en pantalla para dar sentido y coherencia a la narración. Velar en todo momento para que ningún contratiempo afecte al resultado final, siendo el máximo responsable del mismo.

- REALIZADOR/A DE POSTPRODUCCIÓN:

Es la persona encargada de los procesos de realización, montaje y postproducción, aportando criterios propios y siguiendo la línea estética del canal, de programas y productos audiovisuales postproducidos.

- AYUDANTE DE REALIZACIÓN:

Es la persona encargada de asistir al Realizador en la elaboración del planning de trabajo. Bajo la dirección del realizador, coordinar, en los estudios y salas de control, la organización, puesta a punto y conducción de programas. Asistir, en el control de realización, en todas aquellas tareas de realización necesarias para la grabación o emisión. Realizar reportajes, bloques, microespacios, postproducciones y promociones bajo las directrices del Realizador. Coordinar las tareas de montaje, postproducción y mezclas hasta el acabado del programa.

- EDITOR/A MONTADOR/A DE VIDEO:

Tiene como misión principal la planificación y ejecución de los procesos de montaje y postproducción, siguiendo las indicaciones de un editor o realizador y aportando criterios propios de montaje y estéticos.

- AUXILIAR DE REALIZACIÓN:

Es la persona encargada de asistir en las tareas de menor responsabilidad propias del departamento, bajo la supervisión de una persona de categoría mayor.

4. ÁREA DE GRAFISMO E IMAGEN:

- RESPONSABLE DE IMAGEN DEL CANAL

Es la persona responsable de la imagen del canal, así como de la línea gráfica de sus contenidos. Coordina y supervisa los procesos necesarios para la creación de grafismos, cabeceras y elementos que contribuyan a la imagen del canal, tanto para programas, como autopromos y demás elementos de continuidad. Es el encargado de organizar turnos y sistemas de trabajo de los trabajadores del departamento.

- GRAFISTA-DISEÑADOR/A NIVEL 1

Persona encargada de dirigir el proceso de diseñar y realizar, bajo la supervisión del Responsable de Imagen del Canal todo tipo de imagen gráfica para programas, postproducciones y otros fines promocionales. Desarrollar escenarios virtuales y diseñar la representación gráfica de la información tanto para programas en directo como para videos o programas postproducidos. Ejecutar y coordinar el asesoramiento estético a otras áreas. Vigilar el mantenimiento del archivo de imagen del departamento gráfico.

- GRAFISTA - DISEÑADOR/A NIVEL 2

Es la persona encargada de diseñar y realizar, bajo la supervisión de aquellos departamentos implicados, todo tipo de imagen gráfica para programas, postproducciones y otros fines promocionales. Realizar escenarios virtuales y diseñar la representación gráfica de la información tanto para programas en directo como para videos o programas postproducidos. Realizar el asesoramiento estético a otras áreas. Mantener el archivo de imagen del departamento gráfico.

- EDITOR/A MONTADOR/A DE AUTOPROMOS

Es la persona encargada de los procesos de realización, montaje y postproducción, aportando criterios propios y siguiendo la línea estética del canal, de aquellos productos audiovisuales utilizados para crear y transmitir la imagen de cadena.

- AYUDANTE DE EDICIÓN DE AUTOPROMOS:

Es la persona encargada de asistir al editor montador de autopromos en los procesos de realización, montaje y postproducción, de aquellos productos audiovisuales utilizados para crear y transmitir la imagen de cadena.

- ESTILISTA:

Tiene como misión controlar la imagen estética de los presentadores de acuerdo con los criterios del canal y las características del programa. Supervisa la uniformidad estética, selecciona los proveedores y suministra el vestuario cuando sea preciso.

- MAQUILLADOR/A:

Tiene como misión el estudio y la preparación del maquillaje de acuerdo a la estética del canal. Coordina el maquillaje de los presentadores de los programas, así como de los invitados intervinientes en los mismos, de acuerdo a los requisitos de iluminación y de estética del canal. Coordina el suministro de material necesario para realizar sus funciones.

- PELUQUERO/A:

Se encarga de coordinar y decidir los peinados de los presentadores e invitados de los programas siguiendo la estética del canal y las características del programa. Para ello se coordina con maquillaje y estilismo.

5. ÁREA DE CONTINUIDAD E INGESTAS:

- RESPONSABLE DE CONTINUIDAD E INGESTAS

Es el responsable de la coordinación y supervisión del equipo de Continuidad e Ingestas. Planificación y seguimiento de las operaciones ejecutadas en el control de Continuidad e Ingestas. Seguimiento del estado y funcionamiento de los equipos de emisión y reporte al área técnica. Gestión de los turnos de trabajo de la plantilla de Continuidad e Ingestas.

- OPERADOR/A DE CONTINUIDAD NIVEL 1

Es la persona encargada de dirigir la coordinación y supervisión del equipo de Continuidad e Ingestas bajo la supervisión del responsable de Continuidad e Ingestas. Ayuda en la planificación y el seguimiento de las operaciones ejecutadas en el control de Continuidad e Ingestas. Seguimiento del estado y funcionamiento de los equipos de emisión y reporte al Responsable de continuidad e Ingestas de cualquier incidencia. Supervisa el funcionamiento de los turnos de trabajo de la plantilla de Continuidad e Ingestas.

- OPERADOR/A DE CONTINUIDAD NIVEL 2

Sus funciones son la monitorización y supervisión ininterrumpida de la emisión del canal, garantizando una distribución estable y continua de la señal de emisión. Primera línea de actuación ante problemas en la emisión del canal. Reacción ante situaciones de emergencia siguiendo los procedimientos establecidos. Ejecución de las operaciones requeridas sobre los equipos de emisión. Detección y escalado de problemas en los mismos. Coordinación de directos, supervisando las entradas y salidas de programas, y los cortes publicitarios. Prevención de posibles incumplimientos en la emisión. Validación de materiales y gestión del contenido de los video servidores. Revisión, ajuste y modificación de las escaletas de emisión.

- OPERADOR/A DE INGESTAS Y QD

Sus funciones son la recepción, tratamiento, captura y distribución de las distintas señales que intervienen en la producción del canal. Supervisión y monitorización del tráfico de señales. Primera línea de atención ante problemas en las recepciones y envíos de señal. Escalado de incidencias a soporte técnico. Control de calidad de materiales de producción propia o ajena previo a su entrega a Continuidad para su emisión. Coordinación y comunicación con Producción, Continuidad y Soporte.

6. ÁREA DE DOCUMENTACIÓN:

- RESPONSABLE DE DOCUMENTACIÓN

Es el máximo responsable del equipo de documentación. Su misión principal es la de controlar la ejecución de las funciones de gestión, codificación y actualización de los registros necesarios para el buen funcionamiento del área. Estudia, propone y organiza los recursos técnicos y humanos de su área.

- JEFE/A DE DOCUMENTACIÓN

Se encarga de controlar la ejecución de las funciones de gestión, codificación y actualización de los registros, siendo el máximo apoyo del responsable de documentación para las funciones del departamento.

- DOCUMENTALISTA

Tiene como misión principal el registro, la preparación, codificación y recuperación de documentación necesaria para las peticiones que se reciben.

- AYUDANTE DE DOCUMENTACIÓN

Tiene como principal misión la preparación, codificación y recuperación de documentación necesaria para las peticiones que se reciben.

7. ÁREA DE OPERACIONES Y PROGRAMACIÓN:

- RESPONSABLE DE OPERACIONES Y PROGRAMACIÓN

Es el máximo responsable de las áreas de programación y continuidad. Además, es el responsable de coordinar que las operaciones técnicas se adecuen a las necesidades operativas de los diferentes programas en función de las necesidades de programación. Entre sus tareas principales se encuentran la dirección de la elaboración de parrillas y escaletas de programación y la coordinación con la dirección del canal de las propuestas de parrillas, así como de la elaboración de los turnos y necesidades de todo el departamento.

- JEFE/A DE EMISIONES

Es el responsable de la coordinación entre los departamentos de programación y continuidad. Entre sus tareas se encuentra la supervisión de las escaletas diarias de programación y la integración de la pauta de publicidad, así como ser el responsable del ajuste diario de la escaleta, según las directrices del jefe de programación y operaciones.

- OPERADOR/A DE TRÁFICO

Responsable de sistema de gestión de contenidos del canal, según las órdenes del jefe de emisiones.

- PROGRAMADOR/A

Tiene como misión principal la elaboración de escaletas de programación y su adecuación, modificación, y comunicación a terceros y al resto de departamentos, según los parámetros que reciba de sus responsables.

8. ÁREA DE SOPORTE TÉCNICO:

- RESPONSABLE TÉCNICO

Su misión es asegurar la correcta administración y mantenimiento de los equipos técnicos, así como proporcionar soporte técnico inmediato a las diferentes áreas o departamentos del canal. Estudia, propone y organiza los recursos técnicos y humanos de su área o departamento.

- TÉCNICO/A DE SOPORTE: NIVEL 1

Es la persona encargada de dirigir el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos técnico bajo la supervisión del Responsable técnico, tanto en audio como en video, y da soporte inmediato para la resolución de problemas derivados de los mismos. Supervisa los horarios y planificación del equipo de soporte.

- TÉCNICO/A DE SOPORTE NIVEL 2

Lleva a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos técnicos, tanto en audio como en video, y da soporte inmediato para la resolución de problemas derivados de los mismos.

- AYUDANTE DE SOPORTE:

Tiene como misión principal ayudar a técnicos de soporte en funciones de mantenimiento y control de equipos, asumiendo estas funciones bajo supervisión y control de un técnico.

9. ÁREA DE EXPLOTACIÓN:

- RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN

Estudia, propone y organiza los recursos técnicos y humanos del departamento de explotación para la realización de los programas. Participa en la definición de los equipamientos técnicos. Planifica las necesidades técnicas y humanas con la jefatura técnica del canal para la realización de los programas. Participa en la definición técnica de los equipamientos de las áreas de producción. Elección del personal humano y del material técnico más adecuado para las necesidades de la programación.

- JEFE/A DE SONIDO:

Define, coordina y realiza la captación, registro, edición y tratamiento del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales, así como su reproducción y mezcla. Controla la calidad técnica, formal y artística en las mismas. Analiza los objetivos y criterios establecidos en el guion técnico o escaleta con el director o realizador. Coordina el montaje y desmontaje técnico de sonido. Estudia, propone y organiza los recursos técnicos y humanos de su área o departamento.

- TÉCNICO/A DE SONIDO:

Realiza la captación, registro, edición, tratamiento, reproducción y mezcla del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales bajo las directrices del responsable de sonido del canal. Debe tener conocimientos de la instalación y de los equipos técnicos para poder recibir y distribuir señales de audio, así como trabajar en la configuración de las mesas de mezclas de audio que opera. Coordina a los ayudantes y auxiliares de sonido en el montaje y desmontaje de los elementos técnicos establecidos.

- AUXILIAR DE SONIDO

Tiene como misión el cuidado, manejo y revisión de todo el equipo de grabación y de sonido, teniendo para esto que encargarse de la limpieza y mantenimiento de este. Coloca la microfonía para la captación de sonido, así como demás equipos necesarios bajo la coordinación del técnico de sonido.

- TÉCNICO/A DE ILUMINACIÓN:

Configura y opera la mesa de iluminación. También define, opera y realiza tareas técnicas con los distintos elementos de luz precisos para la iluminación de cada programa. Es el encargado de supervisar el correcto estado, funcionamiento y ubicación de los distintos materiales y aparatos de iluminación. Coordina el trabajo de los eléctricos en plató.

- ELÉCTRICO/A:

Se encarga de la instalación, montaje y conexión de las fuentes luminosas siguiendo las órdenes y pautas que le encomienda el técnico de iluminación.

- OPERADOR/A CCU

Tiene como misión configurar y ajustar los diferentes parámetros de la cámara para una correcta grabación según la necesidad del producto audiovisual. Mantiene en todo momento la señal de video dentro de los valores para una señal broadcast. A partir de ahí configura la cámara a las diferentes necesidades de la toma. Aporta conocimientos de colorimetría e iluminación y opera equipos de decorados virtuales.

- OPERADOR/A DE CÁMARAS ROBOTIZADAS

Su misión es operar todas las cámaras de estudio de forma remota siguiendo las indicaciones del realizador del programa. Configura y almacena todos los movimientos de cámara que serán utilizados durante el programa. Lleva a cabo operaciones de encuadre y enfoque.

- GRUISTA

Tiene como misión situar la cámara y efectuar los movimientos de la misma en los encuadres que exija la realización del programa operando los medios técnicos necesarios para ello. Entre sus funciones entra el montar y desmontar grúas, travellings, cabezas calientes, vías y cualquier otro medio auxiliar que sirva al objeto del puesto.

- MAQUINISTA:

Tiene como misión instalar, colocar y manipular la cámara y sus accesorios. Empuja la grúa o el carro de travelling para movimientos de cámara y asiste al ayudante de cámara. También monta y desmonta practicables, altillos, plataformas, etc.

- OPERADOR/A DE CÁMARA DE ESTUDIO EFP

Tiene como misión realizar la captación de imágenes utilizando cámaras de vídeo EFP siguiendo las instrucciones del realizador. Opera el enfoque, el cuadro y los distintos movimientos de cámara.

- REPORTERO/A GRÁFICO ENG

Opera cámaras de vídeo ENG así como otros equipos portátiles de transmisión tales como LiveU, Awiwest, etc. Lleva a cabo la captación y registro de imágenes en exteriores y también operaciones de montaje y edición sencillas en sus desplazamientos. Aportará a su trabajo el tratamiento de la imagen en cuanto a composición de plano, zoom y demás parámetros configurables de la cámara. Tiene conocimientos básicos de iluminación. Coordina a los ayudantes de cámara y ejecuta la preparación del equipo y material para dirigir y efectuar su montaje, desmontaje y puesta a punto. Acondiciona el material de registro para entregarlo a producción en perfectas condiciones.

- AUXILIAR DE CÁMARA

Tiene como misión principal el transporte y montaje de todos los elementos necesarios para la captación de imágenes por parte del operador. Así como de ayudar en la calibración y captación de audio a través de la cámara.

- OPERADOR/A DE EVS

Su misión consiste en operar los equipos de EVS o similares para el lanzamiento de videos y la grabación de contenidos en general. Elabora ediciones bajo la supervisión del realizador o editor. Se ocupa de la configuración del equipo, así como de la utilización del mismo en todas sus funciones.

- MEZCLADOR/A

Tiene como misión seleccionar, mezclar y componer visualmente las diferentes fuentes de imagen tanto en la salida principal del programa como en las otras salidas internas del mezclador de imagen. Para ello sigue las indicaciones del realizador. Así mismo trabaja en la preparación, composición y programación de memorias y macros para la posterior mezcla que se lleva a cabo en la producción de un programa.

- OPERADOR/A DE GRAFISMO MULTIPLAY

Coordina junto con los departamentos de grafismo y realización todas las necesidades de elementos gráficos y vídeo de apoyo en la decoración y diseño del plató de los programas. Ejecuta gráficos y vídeo desde sistemas de renderización y composición en tiempo real.

- OPERADOR/A DE ROTULACIÓN

Coordina junto con el departamento de grafismo todas las necesidades de elementos gráficos de apoyo informativo en los programas y transmisiones deportivas. Transcribe y ejecuta gráficos desde sistemas de renderización y composición en tiempo real durante los programas en directo.

- OPERADOR/A DE CUE

Persona encargada de operar el equipo electrónico que proyecta textos, noticias y discursos para su lectura.

- REGIDOR/A

Tiene como misión transmitir y llevar a cabo las órdenes y directrices que le marca el equipo de realización. Es el nexo entre el control de realización y el equipo de plató. Así mismo, también realiza labores de asistencia a invitados y colaboradores del programa.

- AUXILIAR DE PLATÓ

Es el encargado de la instalación y montaje de los medios técnicos y elementos necesarios para la realización del producto audiovisual, tales como el montaje de decorados y elementos de iluminación en colaboración con el resto del equipo cuando sea preciso.

NIVELES SALARIALES:

ÁREA DE PRODUCCIÓN	
RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN	Responsable de área
PRODUCTOR/A	Nivel 1
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Nivel 2
AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	Nivel 3
ADMINISTRATIVO/A	Nivel 3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Nivel 4

ÁREA DE REDACCIÓN	
RESPONSABLE DE REDACCIÓN	Responsable de área
REDACTOR/A NIVEL 1	Nivel 1
REDACTOR/A NIVEL 2	Nivel 2
REDACTOR/A NIVEL 3	Nivel 3
AUXILIAR DE REDACCIÓN	Nivel 4

ÁREA DE REALIZACIÓN	
RESPONSABLE DE EQUIPO	Responsable de área
REALIZADOR/A	Nivel 1
REALIZADOR/A DE POSTPRODUCCIÓN	Nivel 1
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Nivel 2
EDITOR/A MONTADOR DE VIDEO	Nivel 2
AUXILIAR DE REALIZACIÓN	Nivel 3

ÁREA DE GRAFISMO E IMAGEN	
RESPONSABLE DE IMAGEN DEL CANAL	Responsable de área
GRAFISTA / DISEÑADOR/A	Nivel 1
GRAFISTA / DISEÑADOR/A	Nivel 2
EDITOR/A MONTADOR/A DE AUTOPROMOS	Nivel 2
AYUDANTE DE EDICIÓN DE AUTOPROMOS	Nivel 3
ESTILISTA	Nivel 2
MAQUILLADOR/A	Nivel 2
PELUQUERO/A	Nivel 2

ÁREA DE CONTINUIDAD E INGESTAS	
RESPONSABLE DE CONTINUIDAD E INGESTAS	Responsable de área
OPERADOR DE CONTINUIDAD	Nivel 1
OPERADOR DE CONTINUIDAD	Nivel 2
OPERADOR DE INGESTAS Y QD	Nivel 3

ÁREA DE DOCUMENTACIÓN	
RESPONSABLE DE DOCUMENTACIÓN	Responsable de área
JEFE/A DE DOCUMENTACIÓN	Jefe de equipo
DOCUMENTALISTA	Nivel 2
AYUDANTE DE DOCUMENTACIÓN	Nivel 3

ÁREA DE OPERACIONES Y PROGRAMACIÓN	
RESPONSABLE DE OPERACIONES Y PROGRAMACIÓN	Responsable de área
JEFE DE EMISIONES	Jefe de equipo
OPERADOR DE TRÁFICO	Nivel 2
PROGRAMADOR	Nivel 2

ÁREA DE SOPORTE TÉCNICO	
RESPONSABLE TÉCNICO	Responsable de área
TÉCNICO/A DE SOPORTE	Nivel 1
TÉCNICO/A DE SOPORTE	Nivel 2
AYUDANTE DE SOPORTE	Nivel 3

ÁREA DE EXPLOTACIÓN	
RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN	Responsable de área
JEFE DE SONIDO	Jefe de equipo
TÉCNICO/A DE SONIDO	Nivel 2
AUXILIAR DE SONIDO	Nivel 4
TÉCNICO/A DE ILUMINACIÓN	Nivel 2
ELÉCTRICO/A	Nivel 3
OPERADOR/A DE CCU	Nivel 2
OPERADOR/A DE CÁMARAS ROBOTIZADAS	Nivel 2
GRUISTA	Nivel 2
MAQUINISTA	Nivel 3
OPERADOR/A DE CÁMARA DE ESTUDIO EFP	Nivel 3
REPORTERO/A GRÁFICO ENG	Nivel 2
AUXILIAR DE CÁMARA	Nivel 4
OPERADOR DE EVS	Nivel 2
MEZCLADOR/A	Nivel 2
OPERADOR/A DE GRAFISMO MULTIPLAY	Nivel 2
OPERADOR/A DE ROTULACIÓN	Nivel 2
OPERADOR/A DE CUE	Nivel 2
RÉGIDOR	Nivel 3
AUXILIAR DE PLATÓ	Nivel 4

TABLA SALARIAL 2025 PARA LOS DISTINTOS NIVELES

NIVELES	SALARIO BASE
Responsable de departamento	38.093,88 €
Jefe de equipo	37.716,40 €
Nivel 1	35.568,05 €
Nivel 2	30.188,09 €
Nivel 3	25.057,79 €
Nivel 4	19.927,54 €

ANEXO II

PLAN DE MEDIDAS COLECTIVO LGTBI

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El objetivo del presente acuerdo es dar cumplimiento la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acuerdo se sujeta a los contenidos regulados en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Regulando también el procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, a través del vigente protocolo de acoso laboral de la empresa.

La empresa y la representación de sus personas trabajadoras comparten el objetivo de la ley, a los efectos de la necesidad de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La empresa y la representación de sus personas trabajadoras asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirman su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras, que serán consideradas como falta muy grave.

Con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, se plasma el contundente rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación.

2. MARCO LEGAL

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, recoge obligaciones para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, que se detallan en el artículo 15 de dicho texto legal.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

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

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Por su parte, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla reglamentariamente el contenido y alcance de las medidas a implantar.

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. DEFINICIONES ESPECÍFICAS

A continuación, se definen algunos términos clave para la correcta interpretación y aplicación del presente protocolo. Es fundamental partir de las siguientes definiciones:

Conflicto: Se trata de una situación de desacuerdo entre dos personas. El conflicto es relativamente frecuente entre las relaciones personales, y si bien debe gestionarse para que en todo momento el entorno laboral se mantenga sano y seguro, no implica un incumplimiento de la normativa o un delito de conformidad con la NTP 854. En este sentido, deben subrayarse como conflictos no constitutivos de acoso las discrepancias puntuales subidas de tono, la distancia emocional entre compañeros que no implique aislamiento, la presión legítima para cumplir las funciones de un contrato de trabajo, las amonestaciones ante incumplimientos, la incorrecta organización del trabajo o el ejercicio regular del poder de dirección. Los conflictos deben tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, pero no son el objeto del protocolo.

Acoso: Puede definirse como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo y que cause daño directo o indirecto a la dignidad de la persona trabajadora, a quién 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.

Discriminación: Se considera discriminación a toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, salvo que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (artículo 4 Ley 15/2022).

Acoso descendente: aquel donde la persona acosadora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso ascendente: aquel donde la persona acosadora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

Acoso horizontal: aquel en el que tanto la persona acosadora como la víctima no tienen relación jerárquica, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que les sitúe en planos de poder diferentes.

Acoso discriminatorio: Conducta indeseada relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o resultado violar su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo/género: Cualquier comportamiento realizado por razón del sexo/género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso LGTBIfóbico: Cualquier tipo de conducta discriminatoria que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la persona, su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. Incluye chistes, burlas, insultos, amenazas, agresiones físicas, difusión de información privada, exclusión social, entre otras, motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bisexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros. Esta atracción no necesariamente se presenta al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel ni con la misma intensidad.

Ciberacoso: Acoso que se produce a través de medios electrónicos, como internet y las redes sociales.

Clasificación profesional: Sistema que se utiliza para organizar los diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa. Debe garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.

Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar (Comisión instructora): Órgano paritario, compuesto por representantes de la empresa y de la RLPT, responsable de gestionar las denuncias de acoso LGTBI+, investigar los casos, proponer medidas cautelares y elaborar un informe con recomendaciones, entre otras cuestiones.

Discriminación directa: Situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Cuando, además de la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, una persona sufre discriminación por otros motivos como origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, etc..

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación: Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona que sufre discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato desfavorable.

Discriminación por error: Cuando una persona es tratada de manera desfavorable por creerse erróneamente que pertenece al colectivo LGTBI+.

Diversidad familiar: Reconocimiento de las diferentes formas de familia, incluyendo las familias homoparentales, compuestas por personas LGTBI+ con hijos o hijas.

Entorno laboral inclusivo: Espacio de trabajo donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sienten respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades.

Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su nombre, forma de vestir, comportamiento, etc..

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTB+I, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Heterosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferente sexo.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homosexualidad: Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas del mismo sexo.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y se autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

LGTBI+: Acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Más.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas cautelares: Acciones que se pueden tomar durante la investigación de una denuncia de acoso para proteger a la víctima, como la separación física del presunto acosador, la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Medidas planificadas: Conjunto de medidas y recursos que las empresas deben implementar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Incluyen medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, sensibilización, lenguaje inclusivo y protocolo de actuación frente al acoso.

Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Orientación sexoafectiva: Atracción sexual, emocional y/o romántica que una persona siente hacia otra u otras personas.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Persona cis: Persona cuya identidad se corresponde con el sexo registral asignado al nacer.

Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo: Documento que establece medidas para facilitar la integración laboral de las personas trans, garantizando el respeto a su identidad de género y previniendo la discriminación.

Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI+: Documento que establece el procedimiento a seguir en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar en el ámbito laboral.

Queer: Término reivindicado por algunas personas para representar una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. Puede entenderse como una forma de desafiar las normas de género y sexualidad tradicionales.

Represalias: Acciones que se toman contra una persona por haber presentado una denuncia de acoso o discriminación. Las empresas deben garantizar que no habrá represalias contra las víctimas.

Sexo biológico: Sexo asignado al nacer, según factores médicos como las hormonas, cromosomas y genitales. Existen tres sexos biológicos reconocidos: femenino, masculino e intersexual.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Victimización secundaria: Maltrato adicional ejercido contra personas LGTBI+ que se encuentran en alguna situación de discriminación, acoso o represalia como consecuencia de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

Bromas o ridiculización de una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Desigualdad en el trato a una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Rechazo a referirse a una persona trans por su nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.

Comentarios despectivos sobre personas trans por razón de su identidad de género.

Bromas sobre personas trans, estén o no presentes en la conversación.

4. EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

En ninguno de los casos estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Por ejemplo, en el acceso al empleo.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (discriminación en la promoción,

evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, exclusión, aislamiento, etc.).

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- En general, cualquier medida dirigida a dificultar la expresión abierta de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en el trabajo

5. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

En una posición coherente con los principios asumidos por las partes en el presente acuerdo, se ha diseñado un conjunto de medidas para contribuir a alcanzar la igualdad real y efectiva y como garantía de los derechos de las personas LGTBI. Se acuerda el contenido, los indicadores, el órgano responsable y el calendario y fechas de ejecución para cada una de las medidas relacionadas a continuación.

Dichas medidas se agrupan conforme al contenido mínimo señalado en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y los objetivos específicos que dicha norma indica.

5.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo específico: Recoger en el articulado del Convenio Colectivo cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
Incorporar el art. 36 al Convenio de Empresa, que quedará con el siguiente texto: "Artículo 36. Compromiso con la igualdad de derechos. Ambas partes ratifican su firme compromiso con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se negociarán en cada momento las medidas que permitan hacer efectivo dicho compromiso, tanto en el marco del como en el acuerdo de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI."	Acuerdo de cambio del texto	Comisión Negociador a CC	Revisión con el CC	Inmediata

5.2 Acceso al empleo.

Objetivo específico: Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
1. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, sin considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración). Se evitarán, en dichas pruebas, preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad.	Información de los modelos de cuestionarios de selección Información sobre la transmisión de esta medida a las personas que forman parte de los procesos de selección.	Departamento RRHH	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
2. Utilización de un lenguaje no discriminatorio en las publicaciones de posiciones vacantes y en la propuesta de contratación.	Informar de los modelos de publicaciones	Departamento RRHH	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
3. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la Empresa sobre igualdad de oportunidades y apoyo a la diversidad.	Información sobre las ofertas	Departamento RRHH	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.3 Clasificación y promoción profesional.

Objetivo específico: Asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
1. Revisión conjunta de la redacción del convenio al objeto de asegurar que los criterios para la clasificación, recogidos en el convenio no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.	Revisión Capítulo II CC.	Comisión negociadora CC	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Inmediata
2. Revisar desde la perspectiva de la diversidad, los procedimientos de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Información sobre los procedimientos revisados a la Comisión Negociadora.	Departamento RRHH	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
3. La Empresa publicitará su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad a través de los medios utilizados habitualmente para las comunicaciones corporativas.	Información de las campañas divulgativas.	Departamento RRHH y Departamento Sistemas	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo específico: Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son los recogidos en el Real Decreto.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
1. Revisar el Plan de formación y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.	Revisión del documento	Departamento RRHH	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
2. Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.	Número de formaciones realizadas y modalidad	Departamento RRHH	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
3. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente acuerdo, así como su alcance y contenido i) conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género y ii) difusión del protocolo de acoso LGTBI.	Número de formaciones realizadas.	Departamento RRHH	Comisión de Formación.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.
4. Adecuar a la diversidad las comunicaciones emitidas por la empresa, así como la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.).	Comunicaciones realizadas y adaptación de identificaciones internas.	Departamento RRHH	Revisión en la Comisión de Negociación permanente.	Plazo de 6 meses desde el acuerdo.

5.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo específico: Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
1. Análisis durante la vigencia del Convenio de la aplicación del protocolo de acoso y posibles medidas de adaptación, si fuera necesario, al colectivo LGTBI.	Revisión del documento	Departamento RRHH/Comité Técnico.	Revisión con el CC	Próximo Convenio

5.6 Permisos y beneficios sociales.

Objetivo específico: Atender en el texto del Convenio Colectivo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, garantizando a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
1. Modificar el art. 20 del vigente Convenio de Empresa, añadiendo el apartado 5 con el siguiente texto: "5. El ejercicio de los permisos contenidos en el presente Convenio atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los mismos".	Acuerdo de cambio del texto	Comisión Negociadora CC	Revisión con el CC	Inmediata

5.7 Régimen disciplinario.

Objetivo específico: Integrar en el régimen disciplinario que se regula en el convenio colectivo las, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	F. EJECUCIÓN
2. Incorporar al art. 33 del vigente Convenio de Empresa el apartado 13, con el siguiente texto: "13) La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirma su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas LGTBI, cualquiera que sea su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, que serán consideradas como falta muy grave".	Acuerdo de cambio del texto	Comisión Negociadora CC	Revisión con el CC	Inmediata

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Se acuerda que las disposiciones del protocolo de acoso laboral del art. 38, también serán de aplicación en la defensa de las personas LGTBI frente a los casos de acoso, violencia y discriminación basados en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona trabajadora.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El seguimiento constituye el proceso mediante el cual se verifica y se asegura la implementación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Este proceso implica la recopilación y análisis de datos para evaluar la adecuada aplicación e implementación de las medidas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos. Además, dado que se trata de un proceso abierto, se brinda la oportunidad de realizar correcciones que contribuyan a su mejora.

La fase de seguimiento abarcará todo el periodo de su vigencia, comenzando desde su entrada en vigor y con una periodicidad de 12 meses desde la entrada en vigor del mismo.

Las partes firmantes acuerdan en este acto constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de medidas LGTBI que será paritaria y estará compuesta por un máximo de 4 miembros. Es decir, estará compuesta por Representantes de la Empresa y Representantes de la parte social firmantes del mismo, en número de hasta 2 representantes de la Empresa y hasta 2 de la parte social.

No obstante, cada una de las partes signatarias tendrán derecho a acudir a las reuniones con asesores, con voz pero sin voto.

Al ser la Comisión de carácter paritario, el 50% de los votos corresponde a la parte Social y el otro 50% a la Empresa, aun no existiendo el mismo número de personas en cada una de las partes.

La comisión de seguimiento será responsable de coordinar y supervisar el adecuado desarrollo de las acciones, velar por la ejecución, asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas en el documento, evaluar el impacto de las medidas implementadas, identificar las problemáticas que puedan surgir durante su vigencia y proponer soluciones y mejoras que atiendan a las necesidades detectadas.

8. ENTRADA EN VIGOR

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de firma del mismo, y su vigencia se sujetará a la del Convenio Colectivo del que forma parte.

En Madrid, 2025.—Angel Luis Martinez Casarrubios ,Tamara Vaquero Perez, David Valencia Carrasco, Carlos Martin Gamo, Yolanda Pérez Jiménez, Julio César Jiménez Zavalaga, Gonzalo Tejedor, Virginia Díaz Aguado, M^a José Prieto Falcón

(03/8.028/25)

