

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2022, 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 Laliga Servicios Digitales, S. L. (código número 28103232012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Laliga Servicios Digitales, S. L., suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 15 de diciembre de 2021, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, 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 42/2021, de 19 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 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 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 26 de enero de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA LIGA SERVICIOS DIGITALES, S.L.**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Partes signatarias**

El presente Convenio Colectivo lo firman la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras del único centro de trabajo de la Empresa que se expone en el ámbito territorial, cuyos datos de identificación figuran en el acta de constitución de la comisión negociadora del Convenio Colectivo, teniendo todos ellos la legitimidad y representación requerida legalmente en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. Naturaleza y ámbito territorial.

De acuerdo con el principio de correspondencia, el presente Convenio Colectivo de Empresa, es de aplicación al centro de trabajo de la Empresa sito en Madrid, calle Josefa Valcarcel. Nº 3 (CP 28027). o en cualquier otra ubicación que dicho centro de trabajo pudiera tener en un futuro.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal

Ámbito funcional está constituido por las actividades desarrolladas por la Empresa, que consisten fundamentalmente en la prestación de servicios digitales y tecnológicos en el ámbito del deporte, así como la defensa de los derechos de propiedad intelectual de terceros, abarcando cualquier otra actividad que desarrolle o pueda desarrollar de acuerdo con su objeto social en el ámbito territorial anteriormente expuesto.

Ámbito personal: El Convenio Colectivo se aplicará a todos los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa adscritos al centro de trabajo establecido en el ámbito territorial de Convenio Colectivo y vinculados/as a la misma con una relación laboral ordinaria.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y cuyas relaciones se rigen por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar alguna obra o servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta propia que, debido a su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Los estudiantes que, en desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio iniciará sus efectos desde la fecha de su firma y permanecerá en vigor hasta el 30 de junio de 2024, salvo aquellas disposiciones del presente Convenio Colectivo que establezcan una fecha de efectos y/o vigencia distinta y salvo lo que se refiere a las siguientes materias:

- Las tablas salariales correspondientes a la temporada 2021/2022 se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2021.
- Los beneficios sociales de formación y seguro médico entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2021, abonándose el importe de forma proporcional a su vigencia durante la temporada 2021/2022.
- El beneficio social de ayuda para estudios entrará en vigor el 1 de julio de 2022, sin que resulte de aplicación en la temporada 2021/2022.

El Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente de año en año, en el supuesto de que ninguna de las partes proceda a su denuncia.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del presente Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de promoción de la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro, salvo aquellas disposiciones cuya vigencia esté acotada a un período concreto, que solo producirán efectos durante dicho periodo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible con carácter de mínimo en la Empresa y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia. En dicho caso de objetarse o invalidarse alguno de sus preceptos o contenido, salvo que las partes negociadoras, de común acuerdo, no lo consideren relevante o sustancial, deberán renegociar el Convenio Colectivo.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo, además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOCAM.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros, tres de los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio y los otros tres serán designados por la representación de la Empresa. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y, en cualquier caso, formen parte de la representación de los trabajadores y de la representación de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción de la comunicación.

La Comisión Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

- a) Entender sobre la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- d) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

Antes de ejercer cualquier tipo de medida de presión o reclamación judicial o administrativa, de naturaleza colectiva, se deberán plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un Reglamento de Régimen Interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 8. Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales

Para la solución de conflictos, las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS DE APLICACIÓN A LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 9. Comportamiento ético y cumplimiento corporativo

Como parte de la buena fe en las relaciones laborales, el ejercicio de la actividad de la Empresa exige de la Empresa y del personal afectado por el ámbito funcional del presente Convenio, un comportamiento íntegro.

Este comportamiento viene determinado por la legislación vigente aplicable, la normativa interna emanada de la Empresa y por una conducta profesional sujeta a los principios y valores definidos en el Código Ético de la Empresa, que se han de interiorizar y poner en práctica para alcanzar las más altas cotas de profesionalidad y ética que exige la Empresa.

En consecuencia, la conducta profesional de la plantilla en el desempeño de sus funciones viene caracterizada por las siguientes pautas, que deberán interpretarse y aplicarse de acuerdo con lo establecido en el Código Ético de la Empresa:

- Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables, de los contratos suscritos y sujeción a los principios y valores recogidos tanto en el Código Ético como en la normativa y procedimientos internos que se habiliten a estos efectos, los cuales una vez notificados, el personal tiene obligación de conocer y cumplir.
- Evitar posibles situaciones de conflicto de interés por parte de la plantilla. Se entenderá que hay conflicto de interés en aquellas situaciones en las que colisionen, interfieran o puedan interferir, de manera directa o indirecta, el interés personal del profesional, el de su entorno familiar más inmediato o terceras personas o entidades con las que esté vinculadas, con los intereses de la Empresa. Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Código Ético en lo relativo a los conflictos de interés.
- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos y/o información no pública y especialmente sensible o protegida se conozca en el ejercicio de la actividad profesional.
- Respetar a la persona y su dignidad, tanto en las relaciones de la plantilla con ocasión de la prestación de sus servicios con terceros y con todas las personas que trabajan en su entorno. Para ello, no podrá ejercerse ni fomentarse ningún tipo de discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, país de origen, estado civil, origen social, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social en el ámbito profesional que no permita generar un entorno de trabajo no discriminatorio, agradable, saludable y seguro. La Empresa considera importante el desarrollo de sus profesionales, por lo que promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y facilita el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.
- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, integridad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la actividad de la Empresa, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Cualquier actividad, instrucción y/o comportamiento contrario a las pautas recogidas en este artículo o a los principios y valores éticos establecidos en el Código Ético de la Empresa, así como a la normativa y procedimientos internos desarrollados para guiar las conductas de las personas trabajadoras en su actividad profesional, deberán ser puestos en conocimiento de los órganos

oportunos a través de los diversos canales habilitados para ello (canal ético y/o Órgano de Cumplimiento).

Artículo 10. Promoción de los valores.

La Empresa, como se recoge en su Código Ético, promoverá las actuaciones necesarias para que, dentro de su organización, y con carácter permanente, rija el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, la Empresa y su personal fomentará y seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, desarrollo profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, apoyo a la discapacidad, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 11. Contratación

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, al personal requerido para cubrir sus necesidades.

Artículo 12. Período de prueba:

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la Empresa y el trabajador o trabajadora estarán obligados a realizar las experiencias y/o funciones que constituyan el objeto de prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para el personal de los grupos profesionales I y II
- Dos meses para el resto.

En el caso de contratos temporales, el periodo de prueba se fijará de forma equilibrada teniendo en cuenta la duración del contrato.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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 de la persona en la Empresa. La situación de incapacidad temporal nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo

Artículo 13. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

En caso de promoción, se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante o de nueva creación y respecto del que produce su promoción, cuya duración será equivalente, aproximadamente, a un 100% del periodo de prueba ordinario, cuya duración es la siguiente:

- Seis meses para el personal perteneciente a los Grupos I y II.
- Dos meses para personal del Grupo III.

Si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, la Empresa le reasignará a su puesto de trabajo de origen, y, si no fuera posible, a un puesto que corresponda a un Nivel y Grupo similar al de origen, manteniendo las condiciones de trabajo, y retributivas del puesto de origen que operaban antes de la promoción, así como la adscripción a la zona geográfica a la que pertenecía antes de la promoción.

De la ejecución del proceso en este artículo se informará cuando así lo requiera a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente. En todo caso se aplicarán las disposiciones previstas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. Cese voluntario

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con los siguientes plazos de preaviso:

- Dos meses para el personal perteneciente al Grupo I.
- 15 días para el resto del personal.

El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 15. Liquidación por cese.

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo por voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, etc. De la liquidación se le deducirá cualquier cantidad líquida, vencida y exigible, debidamente justificada que pueda adeudar a la Empresa por cualquier concepto generada dentro del marco de su relación laboral.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la que podrá establecer de acuerdo con la legislación vigente cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de que disponga. Son competencias de la dirección, entre otras, la valoración y clasificación de los puestos de trabajo; la adecuación del personal a los mismos en virtud de sus aptitudes y capacidades, régimen de ingresos y ascensos, niveles retributivos, controles de entrada y salida, flexibilidad de jornadas y horarios, etc.

Artículo 17. Clasificación Profesional. Criterios generales

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la experiencia, conocimientos, complejidad, responsabilidad, mando y el resto de las aptitudes profesionales o factores requeridas para el desempeño del mismo.

Dentro de algunos de los Grupos Profesionales se establecen distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, de la complejidad, experiencia y capacitación requerida, etc., para el desempeño de las funciones, tal como se describe en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. Grupos Profesionales

A continuación se establecen los Grupos Profesionales que resultan de aplicación:

A. Grupo I GERENTES O PERSONAL DE DIRECCIÓN

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos estratégicos perseguidos. Realizan dichas actividades con

autonomía y capacidad de supervisión. Desempeñan puestos que tienen impacto en la estrategia y la visión de la Empresa.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos en el funcionamiento de la Empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada.

B. Grupo II. PERSONAL DE SUPERVISION

Pertencen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea o área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Disponen de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Gestionan y promueven el desarrollo de las políticas, normativas y procedimientos de su área de conocimiento o localización geográfica. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y cuya actividad requiere poseer conocimientos técnicos elevados para el desarrollo de su actividad. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Toman decisiones vinculantes para el desarrollo del área sin supervisión. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos técnicos ordinarios necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

C. Grupo III. PERSONAL DE GESTIÓN

Pertencen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y disponen de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo y su actividad requiere poseer conocimientos técnicos elevados para su desarrollo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo. Su ámbito de actividad abarca un área geográfica nacional.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo con amplia experiencia profesional. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo supervisión y su actividad requiere poseer conocimientos técnicos ordinarios para su desarrollo. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo. Su ámbito de actividad abarca un área geográfica inferior a la nacional.

D. Grupo IV. PERSONAL DE PROCESOS

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional mínima de un año en la Compañía. Personas que disponen de un demostrado alto conocimiento de procesos y procedimientos de la actividad. De forma adicional a las funciones propias de un Nivel 2 desarrolla la supervisión puntual de la actividad de parte del personal de procesos de su área de influencia inmediata, con objeto detectar principales obstáculos para la realización del trabajo, así como posibles mejoras y sugerencias. Realiza tareas de complejidad alta con iniciativa y con poca supervisión, proponiendo mejoras.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional mínima de un año en la Compañía en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión. No coordina, forma o supervisa a personal.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y tienen poca experiencia profesional en la Compañía en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

E. Grupo V. PERSONAL DE SOPORTE

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Artículo 19. Vacantes y Promociones profesionales.

Dentro de la facultad organizativa de la Empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la Empresa con arreglo a los criterios que ésta, en cada caso, considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

La Empresa se compromete a ofrecer las vacantes que se generen en los Grupos Profesionales II, III, IV y V, al personal de la plantilla antes de cubrirlas con personal externo. En la convocatoria la Empresa establecerá los requisitos profesionales para cubrir el puesto de que se trate. En caso de que nadie de la plantilla reuniera los requisitos solicitados se ofertará externamente. El plazo para que el personal de plantilla pueda presentar su candidatura será de 7 días hábiles salvo necesidades urgentes en cuyo caso el plazo se reducirá a 3 días hábiles, sin perjuicio de lo expuesto con anterioridad la Empresa podrá iniciar la búsqueda externa al mismo tiempo que se produce la interna.

CAPÍTULO V: JORNADA, TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS**Artículo 20. Jornada:**

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas, distribuidas en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria diaria será de un promedio de 8 horas de trabajo efectivo, pudiendo aplicarse distribución irregular de la jornada. El límite máximo de jornada diaria se establece, junto con los términos y condiciones de distribución de la jornada, para cada colectivo, en el artículo siguiente, en función las particularidades derivadas de cada actividad.

Artículo 21. Distribución de la jornada:

La distribución de la jornada se efectuará de forma diferenciada para cada colectivo, en los términos que se establecen a continuación:

A) Personal de oficina y Jefes de Equipo:

La jornada ordinaria diaria será de un promedio de 8 horas de trabajo efectivo, pudiendo aplicarse distribución irregular de la jornada hasta alcanzar un máximo de jornada ordinaria diaria de 9 horas y media de trabajo efectivo.

Salvo en los casos de distribución irregular de la jornada, las horas efectuadas por encima del promedio de las 8 diarias se compensarán, en dinero o tiempo equivalente de descanso, en los términos y condiciones que acuerden la Empresa y la persona trabajadora.

El personal durante la jornada de trabajo diaria tendrá un descanso, que podrá ser como mínimo de 30 minutos y como máximo de 2 horas, para comer que no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora elegirá el tiempo que dedica a dicho descanso para comida dentro de los márgenes anteriormente expuestos, con la limitación de no perjudicar las necesidades de la actividad de la Empresa.

La jornada se distribuirá, con carácter general, de lunes a viernes, con dos días de descanso semanal consecutivos que se disfrutarán el sábado y el domingo, salvo excepciones exigidas por motivo de la actividad, en cuyo caso se trasladará el descanso semanal de dos días a otros días consecutivos de la semana debiendo preavisar en la medida de lo posible con 15 días de antelación y si no fuera posible con el mayor tiempo de preaviso que pueda efectuarse en función de las circunstancias.

B) Colectivo de personas dedicadas a funciones de verificación:

La jornada ordinaria diaria será de un promedio de 8 horas de trabajo efectivo, pudiendo los días en que haya competición deportiva del fin de semana alcanzar un máximo de jornada ordinaria diaria de trabajo efectivo de 9 horas y media. El resto de los días la jornada máxima diaria será de hasta 9 horas de trabajo efectivo. La jornada deberá ajustarse de forma que se respete la jornada anual de trabajo efectivo, si bien con carácter general se tratará de que no se superen las 40 horas semanales de trabajo efectivo. Adicionalmente a los ajustes de jornada que se realicen para no superar la jornada anual, el exceso de jornada de 1 hora y 30 minutos que se pueda producir de los fines de semana trabajados será objeto de compensación adicional mediante la concesión también de los viernes de descanso en las semanas en que no haya competición el fin de semana y excluyendo el período de verano en que no haya competición.

El personal durante la jornada de trabajo diaria tendrá un descanso mínimo de una hora para comer que no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Su jornada se distribuirá de lunes a domingo, teniendo derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos. Con carácter general la semana que no haya competición deportiva durante el fin de semana el descanso semanal se efectuará los sábados y domingos. Cuando haya competición durante el fin de semana el descanso semanal se disfrutará el lunes y el martes. Este descanso semanal podrá trasladarse por la Empresa al jueves y el viernes en función de la intensidad de las competiciones que se celebren durante la semana, dando prioridad para fijar los días de descanso a los días de competición de menor intensidad.

La fijación de los días de trabajo y de descanso se efectuará por la Empresa tan pronto como se conozcan las fechas y horas de las competiciones o sus modificaciones tratando en la medida de lo posible, según la fecha en que éstas se publiquen, de respetar un preaviso de 15 días de antelación. Si no fuera posible por publicarse o modificarse con un período de tiempo

inferior a la fecha de efectos, se tratará de comunicar como mínimo con 5 días naturales de antelación.

C) Resto del Personal que presta sus servicios vinculados a competiciones:

El resto de personal que presta servicios vinculados a competiciones distintos del personal de verificación podrá efectuar una jornada diaria ordinaria de hasta 12 horas de trabajo efectivo, operando la distribución irregular de la jornada de forma que se respete un promedio anual de 8 horas diarias de trabajo efectivo. Los excesos de horas fruto de la aplicación de la distribución irregular serán compensadas con tiempo equivalente de descanso en los términos que se acuerden entre la Empresa y el personal, siempre de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Salvo en los casos de distribución irregular de la jornada, las horas efectuadas por encima del promedio de las 8 diarias se compensarán, en dinero o tiempo equivalente de descanso, en los términos y condiciones que acuerden la Empresa y la persona trabajadora.

El personal durante la jornada de trabajo diaria tendrá un descanso que podrá ser como mínimo de 30 minutos y como máximo de 2 horas para comer que no será considerada como tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora elegirá el tiempo que dedica a dicho descanso para comida dentro de los márgenes anteriormente expuestos, con la limitación de no perjudicar las necesidades de la actividad de la Empresa.

Su jornada se distribuirá de lunes a domingo, teniendo derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, que se fijará en la medida de lo posible en los días en que no haya competición.

Artículo 22. Organización de calendarios y horarios:

Salvo para el personal de oficina, para el resto del personal la distribución de la jornada y el horario de trabajo están condicionados por los horarios en que se celebran las competiciones, tanto durante la retransmisión de la competición como durante el tiempo inmediatamente anterior y posterior a ésta.

La Empresa organizará la prestación de servicios del trabajador o trabajadora estableciendo un programa de trabajo en el que se fijarán los días de prestación efectiva de servicios, los horarios de trabajo y los tiempos de descanso, respetando lo establecido en los artículos anteriores.

Se fijarán los días de prestación de servicios y se comunicarán al personal afectado tan pronto como se cierren los calendarios de las diferentes competiciones de fútbol. En cuanto se conozcan los horarios de las distintas competiciones se comunicará al personal afectado el horario que deberá observar. De igual forma se establecerán los tiempos de descanso. En todo caso se respetará un preaviso de 5 días.

Cualquier prolongación de la jornada o compensación de tiempos de descanso requerirá para su realización consentimiento previo y por escrito de quien sea su superior jerárquico.

Artículo 23. Jornada intensiva

El personal tendrá derecho a disfrutar de dos meses de jornada intensiva de 35 horas semanales en los períodos de menor actividad. La fijación de los períodos de jornada intensiva podrá realizarse por la Empresa de forma fraccionada en función de las necesidades de la actividad.

Artículo 24. Trabajo en Festivos:

Cuando un día festivo coincida con una fecha en que haya competición y tengan que prestarse servicios, el disfrute del día festivo se desplazará a otro día, pudiendo acumularse el disfrute de los días desplazados. En todo caso el descanso desplazado como consecuencia del trabajo en festivo no se puede acumular a los días de vacaciones.

Cuando un festivo coincida con el descanso semanal programado no será compensado ni se trasladará a otro día.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

El exceso de tiempo trabajado sobre las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo tendrá la consideración de horas extraordinarias. La compensación de estas horas extraordinarias se

efectuará mediante tiempo de descanso equivalente a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a su realización o compensación económica. La compensación se efectuará: en caso de descanso a razón de una hora de descanso por una hora extraordinaria trabajada y en caso de compensación económica al mismo precio que la hora ordinaria.

Su realización es de libre oferta y libre aceptación por el personal salvo que se pacte su realización en virtud de un acuerdo o en el contrato de trabajo, siempre por escrito.

Para la realización y reconocimiento de las horas extraordinarias será necesario que sean autorizadas por escrito por su superior/a jerárquico/a con la antelación que sea posible:

- Bien expresamente lo comunique por escrito, por cualquier medio tecnológico implantado al efecto que permita constancia, a la persona de que se trate, procediendo esta última a confirmar su aceptación también por escrito.
- Bien autorice por escrito su realización al personal que así lo solicite.

En ambos casos se deberá establecer el número de horas y la razón para su ejecución. Copia de dicha comunicación deberá remitirse al Departamento de Recursos Humanos a efectos de control. El Comité de Empresa será informado de las horas extraordinarias realizadas.

Con carácter general la Empresa tratará de evitar la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 26. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El personal cuya jornada con carácter general no sea nocturna, pero esté prevista la realización algunas de horas de trabajo en horario nocturno, según su contrato de trabajo por quedar vinculado a los horarios de la competición no percibirá cantidad adicional al salario pactado, puesto que el salario establecido para dicho personal incluye la previsión de algunas horas de trabajo en horario nocturno.

Artículo 27. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El tiempo anual de devengo y disfrute de las vacaciones se establece de la siguiente forma en función de la actividad desarrollada por el personal:

- Para personal vinculado a la competición, el periodo de devengo será de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente, en caso de que a la terminación de la temporada no se hubiera podido disfrutar la totalidad de las vacaciones pendientes, se permitirá su disfrute estableciendo con fecha límite para disfrutarlas el 31 de agosto del segundo año natural de la temporada.
- Para el resto del personal, el periodo de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre. En caso de que a la terminación del año natural no se hubiera podido disfrutar la totalidad de las vacaciones pendientes, se permitirá su disfrute hasta la semana posterior a la de Semana Santa del año siguiente a aquél en que debieron disfrutarse.

Se establecen como períodos de vacaciones:

- Para las personas cuya actividad esté vinculada a la competición las vacaciones se disfrutarán dentro del periodo de descanso de la competición en periodo navideño y/o en periodo estival. También se podrán disfrutar dos de los veinticuatro días de vacaciones durante un fin de semana de competición.
- Para el resto del personal no habrá períodos específicos, fijándose de mutuo acuerdo.

Todas aquellas vacaciones que no se hayan disfrutado en la fecha límite establecida para su disfrute en el párrafo segundo, incluyendo los guiones, del presente artículo, se perderán.

Quedan exceptuadas de los límites temporales dispuestos en el párrafo anterior las vacaciones del personal en caso de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, riesgo por embarazo y otros casos legalmente establecidos, en que se estará a las excepciones previstas por la legislación vigente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, incapacidad temporal derivada de riesgo en el embarazo, permiso por nacimiento o permiso derivado de la acumulación del periodo por cuidado del lactante o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4 a 8 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, fijándose de mutuo acuerdo.

Artículo 28. Días de descanso retribuido y permisos retribuidos.

El personal tendrá descanso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Quienes tengan que trabajar en dichos días por motivos de la actividad se compensará con un día equivalente de descanso por cada uno de esos días trabajados, que se deberá disfrutar dentro de los quince días siguientes. Cuando se trabaje en dichas fechas, tratándose de personal que presta sus servicios desplazándose de forma habitual, la Empresa tratará de asignar a la persona que deba de trabajar la localización más cercana posible a su domicilio, dentro del territorio asignado.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán 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.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento de duración igual o superior a 3 horas, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijas o hijos, por consanguinidad o afinidad, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, deberá notificarlo a la Empresa y se descontará el importe bruto de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio Colectivo.
- g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto al resto de los permisos se estará a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

Artículo 29. Régimen salarial

El salario estará integrado por el Salario Base y los complementos salariales establecidos en el texto del presente Convenio Colectivo y los que de forma adicional pueda establecer la Empresa.

Los incrementos salariales de aplicación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo son los que se establecen a continuación:

- A partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y con efectos retroactivos al 1 de julio de 2021, se aplicarán las tablas establecidas en el Anexo I al presente Convenio Colectivo para la temporada 2021/2022,
- En la temporada 2022/2023 (1 de julio a 30 de junio) se incrementarán las tablas un 1%, con efectos de 1 de julio de 2022.
- En la temporada 2023/2024 (1 de julio a 30 de junio) se incrementarán las tablas un 1% con efectos de 1 de julio de 2023.

La aplicación de las tablas y los incrementos anteriormente establecidos para aquellas personas cuyo salario total, sin incluir el salario variable, sea superior al salario establecido en las tablas a actualizar se podrá efectuar por la Empresa ejerciendo la compensación y absorción sobre el exceso, ya se trate de salario base o de complementos, de forma que se absorberá el incremento derivado de la aplicación de las nuevas tablas de la parte del salario base que corresponda o de cualquier otro concepto retributivo. Queda exceptuada de dicha compensación las cantidades percibidas en concepto de bonus o salario variable que tuviera atribuido el personal.

El personal perteneciente a los grupos IV-II y IV-III cuyo salario total, sin incluir el salario variable, sea superior al salario establecido en las tablas a actualizar, siempre que las nuevas tablas o su incremento de las tablas se haya compensado y absorbido con su salario real, tendrá derecho a lo siguiente:

- En la temporada 2022/2023 (1 de julio a 30 de junio), con efectos del 1 de julio de 2022, a un incremento de su salario cuyo importe ascenderá a la cantidad que resulte de aplicar un 1% al salario de tablas que le corresponda aplicar en dicha temporada en función de su Grupo profesional y nivel.
- En la temporada 2023/2024 (1 de julio a 30 de junio), con efectos del 1 de julio de 2023, a un incremento de su salario cuyo importe ascenderá a la cantidad que resulte de aplicar un 1% al salario de tablas que le corresponda aplicar en dicha temporada en función de su Grupo profesional y nivel.

El personal que no perteneciendo a los grupos profesionales IV-II y IV-III y cuyo salario total, sin incluir el salario variable, sea superior al salario establecido en las tablas a actualizar, siempre que se haya aplicado la compensación y absorción de las nuevas tablas o sus incrementos, tendrá derecho a percibir los siguientes incrementos:

- A la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, una paga única, por una sola vez, cuyo importe ascenderá a la cantidad que resulte de aplicar 1% sobre su categoría en tablas. Dicha paga no se consolidará para futuras anualidades.
- En la temporada 2022/2023 (1 de julio a 30 de junio), con efectos del 1 de julio de 2022, a un incremento de su salario cuyo importe ascenderá a la cantidad que resulte de aplicar un 1% al salario de tablas que le corresponda aplicar en dicha temporada en función de su Grupo profesional y nivel.
- En la temporada 2023/2024 (1 de julio a 30 de junio), con efectos del 1 de julio de 2023, a un incremento de su salario cuyo importe ascenderá a la cantidad que resulte de aplicar un 1% al salario de tablas que le corresponda aplicar en dicha temporada en función de su Grupo profesional y nivel.

Artículo 30. Salario base

El salario base es aquel que retribuye la prestación ordinaria de los servicios del personal de la Empresa en función de su pertenencia a un Grupo Profesional y, en su caso, a un nivel dentro del Grupo.

Dicho salario base, cuyo importe se recoge en las tablas que forman parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I, integra tanto el salario base como la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias que se encuentran prorrateadas en el mismo.

Las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora se abonarán de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 31. Retribución voluntaria

Tiene carácter de retribución voluntaria toda cantidad abonada por la Empresa por encima de los mínimos previstos en el presente Convenio Colectivo y/o que se abone de forma adicional a los conceptos salariales que retribuyan aspectos específicos relativos a las características del puesto de trabajo o la cualificación de la persona. La Empresa podrá compensar y absorber con dicha cantidad cualquier incremento retributivo al que el personal pudiera tener derecho en el futuro, incluyendo los incrementos previstos en el presente Convenio Colectivo o aquellos que puedan operar por ministerio de la ley o por cualquier otro concepto, cualquiera que sea su origen.

Artículo 32. Salario variable

Para determinadas posiciones vinculadas a la realización de determinadas unidades de trabajo se podrá establecer por la Empresa un sistema de retribución variable.

A partir de la temporada 2021/2022 se acuerda que el porcentaje aplicable al salario del personal de los grupos profesionales IV-II y IV-III sea, en función del cumplimiento de sus objetivos, de hasta un 20% del salario fijo.

El salario variable no se podrá usar para compensar y absorber los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo,

Artículo 33.- Forma de abono de pago del salario

El pago del salario base se realizará dividido en doce fracciones mensuales, incluyendo la parte proporcional de la paga extraordinaria, al final de cada mes natural. El resto de las partidas salariales se abonarán con carácter general divididas entre doce mensualidades, salvo que tengan establecido o acordado, como es el caso del salario variable, un sistema de devengo y abono distinto. En este último caso se abonarán cuando se haya producido su devengo dentro de la nómina del mes en que hayan vencido y sean líquidas y exigibles.

El salario variable se abonará, cuando proceda por haberse cumplido los objetivos, en los períodos establecidos en la política de variable que proceda o en el contrato de trabajo.

El abono del salario se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta donde el personal tenga domiciliada la nómina, antes del día 30 de cada mes. La Empresa confeccionará mensualmente la nómina donde especificará los diferentes conceptos retributivos, los gastos, así como las retenciones y deducciones que procedan.

Artículo 34. Gastos de manutención, alojamiento y locomoción.

La Empresa sigue la política de reembolso de gastos, de forma que reintegrará al personal los gastos en que éste incurra como consecuencia de la prestación de sus servicios. El percibo de gastos de manutención, en su caso alojamiento y/o locomoción tendrá lugar cuando exista un desplazamiento provisional o temporal del personal por orden de la Empresa, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que no pueda realizar sus comidas habituales o pernoctar en su domicilio habitual. Asimismo, se abonarán gastos de locomoción cuando el personal deba efectuar un desplazamiento cualquiera que sea la distancia como consecuencia de la prestación de sus servicios. Para que se produzca el reembolso de gastos es necesario que el personal afectado haya observado las normas de adecuación del gasto, aprobación, justificación y reporte establecidos en la política de gastos de la Empresa aprobada en cada momento por la Dirección de la Empresa.

En el caso del personal que, para efectuar desplazamientos, deba utilizar su vehículo particular se le abonará una compensación por kilometraje.

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 35. Ayuda para estudios.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa abonará en el mes de septiembre de cada anualidad una ayuda de estudios a las personas trabajadoras por cada hijo, para sufragar tanto los costes de la guardería como los costes derivados de la formación oficial hasta fin de FP/FP2 o Universidad o titulaciones equivalentes si fueran modificadas. La ayuda se dejará de percibir el año en que el hijo o hija cumpla la edad de 26 años.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la Empresa sólo uno de ellos podrá disfrutar de la ayuda. Solicitada por uno no se concederá al otro progenitor.

El importe de la ayuda para estudios ascenderá a una cantidad anual de trescientos euros (300 euros). El perceptor deberá acreditar la matriculación y el parentesco mediante el libro de familia.

Este beneficio social entrará en vigor el 1 de julio de 2022.

Artículo 36. Formación.

Se crea un fondo dotado con seiscientos euros (600 euros) por persona trabajadora y año destinado a facilitar que el personal pueda realizar cursos que mejoren su preparación profesional siempre relacionados con la actividad que desarrolle y con el puesto desempeñado en la Empresa o con el nivel profesional superior.

Se podrá solicitar el importe acumulado de dos años de la cantidad correspondiente al fondo, en los siguientes casos:

- Cuando se solicite la cantidad correspondiente al año en curso y se anticipe la del año siguiente.
- Cuando se solicite la del año en curso y la del año anterior, de no haberse solicitado o disfrutado con anterioridad la del año anterior.

En el caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, quien hubiera solicitado el fondo anticipando alguna cantidad deberá reintegrar a la Empresa la parte proporcional anticipada al tiempo que quede por transcurrir. Dicha cantidad se devolverá deduciendo de cualquier cantidad debida por la Empresa al trabajador o trabajadora, restándola del finiquito. Si no fuera suficiente el trabajador o trabajadora deberá rembolsarla a la Empresa.

Durante la temporada 2021/2022, el importe de la ayuda, al abonarse de forma proporcional a la entrada en vigor de este beneficio social el 1 de enero de 2021, ascenderá a 300 Euros.

En el caso de las personas que hayan prestado sus servicios por un tiempo inferior a una temporada, tendrán derecho a percibir la parte del importe de la formación proporcional al tiempo trabajado en esa temporada.

Artículo 37. Seguro médico

La Empresa facilitará, a su cargo, un seguro médico o de asistencia sanitaria privada a favor del personal, cuyo coste en la póliza por trabajador ascenderá a cuatrocientos setenta y dos Euros (472.-€) por persona y año, lo que supondrá una cantidad por mes de 39,33.-€.

El seguro médico entrará en vigor y se contratará, para la temporada 2021/2022, desde el 1 de enero de 2022.

Para aquellas personas trabajadoras cuya prestación de servicios sea inferior a una temporada completa tendrá derecho a disfrutar del seguro médico de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios.

CAPÍTULO VIII: REGIMEN SANCIONADOR

Régimen disciplinario de faltas y sanciones

Artículo 38. Definición

Son faltas las acciones u omisiones que supongan un quebranto o desconocimiento de los deberes u obligaciones de cualquier índole exigibles al personal impuestos por las disposiciones legales vigentes y por el presente Convenio, así como las infracciones de cualquier instrucción, directriz o política emanada de la Dirección o superiores/as jerárquicos/as.

Artículo 39. Clasificación.

Las faltas podrán ser: leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de la

- persona trabajadora graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.
2. No avisar a la Empresa, con carácter previo cuando sea posible, de la falta al trabajo por motivos justificados, o, cuando no fuera posible de forma previa, de forma inmediata para que la Empresa pueda organizarse, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 3. No entregar los partes de baja por incapacidad temporal, permiso por nacimiento o resto de documentos acreditativos de la concesión de permisos o suspensiones de la relación laboral en los plazos legalmente establecidos.
 4. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales. Cuando se trate de la ausencia en un día previo o posterior al descanso semanal o festivo o la falta se produzca en día festivo o fin de semana cuando corresponda prestar servicios en dichos días, la falta será grave o muy grave, según se describe en la tipificación de faltas.
 5. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a terceros vinculados a ésta o a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 6. El incumplimiento de una orden de trabajo de un/a superior/a o de una instrucción o norma de trabajo establecida, incluyendo las políticas en vigor en cada momento en la Empresa, siempre que el incumplimiento, siendo puntual, no: (i) origine un daño reputacional, económico y/o de cualquier tipo o (ii) menoscabe la imagen de la Empresa y/o (iii) suponga un perjuicio relevante para el adecuado desarrollo o control de la prestación de servicios. Si se dieran estas características el incumplimiento se considerará muy grave.
 7. La negligencia, la falta de atención o el descuido en el desempeño del trabajo que, siendo puntual, no implique daños y/o perjuicios a la Empresa, a terceros vinculados a ésta o al resto de la plantilla.
 8. No comunicar el cambio de domicilio o cualquier otra información necesaria para la gestión de la relación laboral en el día siguiente hábil en que se hayan producido
 9. Acudir a prestar servicios en estado de embriaguez de forma ocasional y/o con carácter puntual.
 10. Dedicarse de forma puntual a actividades ajenas a la prestación de servicio o ajena a las funciones que correspondan a la persona trabajadora, durante el tiempo de trabajo, sin autorización previa del superior jerárquico, al menos tres veces en un período de treinta días naturales y siempre que no suponga un tiempo superior a 30 minutos dentro de la jornada, en caso de excederse la falta pasaría a ser grave o muy grave, según se corresponda con el tipo descrito en dichas faltas.
 11. La primera inasistencia en un semestre a las acciones de formación de carácter obligatorio (presenciales u on line) vinculadas al desarrollo del puesto de trabajo directa o indirectamente y programadas por la Empresa a las que la persona empleada hubiera sido convocada, sin que mediara la debida justificación y sin que la persona comunicara con antelación de un día hábil la imposibilidad de cursar la acción formativa correspondiente.
 12. Discusiones puntuales que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 13. Falta puntual de atención y diligencia con los clientes o con terceros con los que se tenga que relacionar como consecuencia de la prestación de sus servicios.
 14. Falta de aseo y limpieza personal ocasional.
- B) Faltas graves:
1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales.
 2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales o faltar un día al trabajo inmediatamente antes o después de un festivo o de un descanso semanal o

faltar en día festivo o fin de semana cuando corresponda prestar servicios en dichos días, en todos estos casos de forma injustificada, Cuando de estas faltas se pudieran derivar perjuicios para la Empresa, terceros vinculados a ésta o para el personal de la Empresa, dichas faltas se considerarán muy graves.

3. El abandono puntual del trabajo sin causa justificada.
4. Comunicar fuera del plazo legalmente establecido los cambios experimentados en la familia o en cualquier otro tipo de información que pueda afectar a la gestión de la relación laboral por parte de la Empresa. Si se ha requerido por parte de la Empresa y el personal no ha contestado o facilitado la información sin causa justificada será considerado falta muy grave.
5. Dedicarse durante la jornada laboral de forma recurrente a actividades ajenas a las funciones que le corresponden sin autorización u orden previa de su superior jerárquico, siempre y cuando no se produzcan daños o perjuicios de cualquier entidad en cuyo caso será muy grave.
6. Alterar una vez en un periodo de 30 días naturales las rutas o itinerarios sin autorización previa del/de la superior/a jerárquico.
7. Incurrir de forma puntual en menos de tres ocasiones en gastos injustificados o por encima de la cantidad autorizada sin autorización previa del/de la superior/a jerárquico.
8. Simular una vez la presencia de otra persona trabajadora o suplantar su personalidad valiéndose de su firma, de su contraseña en el caso de dispositivos electrónicos, tarjeta de acceso o tarjeta de control o cualquier otro medio facilitado por la Empresa que requiera identificación personal para su adecuado funcionamiento o control de la Empresa a cualquier efecto. Si la suplantación se produjera en más de una ocasión la falta será considerada muy grave.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. De existir voluntariedad será muy grave.
10. La ocultación de la comisión de faltas o incumplimientos de los que la persona trabajadora hubiese tenido conocimiento o presenciado. Cuando la ocultación en la que incurra la persona trabajadora haya producido algún perjuicio o daño de cualquier naturaleza a la Empresa, al personal o a terceros la falta será muy grave.
11. La segunda inasistencia en un semestre a las acciones de formación de naturaleza obligatoria (presenciales u on line) vinculadas al desarrollo del puesto de trabajo directa o indirectamente y programadas por la Empresa a las que la persona empleada hubiera sido convocada por escrito, sin que mediara la debida justificación y sin que la persona comunicara con antelación al menos de un día hábil la imposibilidad de cursar la acción formativa correspondiente.
12. El uso puntual inadecuado o para fines distintos de los autorizados o la manipulación o alteración puntual de los sistemas, programas o software, herramientas informáticas, dispositivos móviles, maquinaria, recursos y, en general, bienes de la Empresa, para los que el trabajador o trabajadora no estuviera expresamente autorizado/a, incluso fuera de la jornada laboral, incumpliendo la normativa interna establecida al efecto, que no produzca daños o perjuicios a la Empresa, al resto de personal o a terceros.
13. El incumplimiento reiterado de las órdenes de trabajo de un/a superior/a o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas o de las políticas de la Empresa, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento siendo reiterado, no: (i) origine un daño reputacional, económico y/o de cualquier tipo o (ii) menoscabe la imagen de la Empresa, o (iii) o cause daños o ponga el peligro al resto de personal, o (iv) suponga un perjuicio relevante para el adecuado desarrollo o control de la prestación de servicios. Si se dieran estas características el incumplimiento se considerará muy grave.
14. Las faltas cometidas de forma puntual contra el respeto debido a sus superiores/as.
15. Incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el código ético de la Empresa., que no produzca o pueda producir perjuicios económicos o de cualquier otra naturaleza.
16. La simulación de enfermedad o accidente de forma puntual.

17. La bajada en el rendimiento 3 ocasiones en un mes o 6 ocasiones en 4 meses.
18. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

C) Faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo: Se considerarán tales más de ocho faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días naturales; dieciséis en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinticuatro en un año. En el caso de faltas de asistencia, faltar al trabajo más de dos días o faltar un día al trabajo inmediatamente antes o después de un festivo o de un descanso semanal o faltar en día festivo o fin de semana cuando corresponda prestar servicios en dichos días, en todos estos casos de forma injustificada, cuando de estas faltas se pudieran derivar perjuicios para la Empresa, terceros vinculados a ésta o para el personal de la Empresa. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
2. El abandono en dos o más ocasiones del trabajo sin causa justificada
3. No facilitar la información o comunicar fuera del plazo legalmente establecido cualquier tipo de información que pueda afectar a la gestión de la relación laboral por parte de la Empresa, a pesar de haber sido requerido por escrito por parte de la Empresa para que se entregue la información o se comunique y que en todo caso genere un perjuicio para la Empresa.
4. Dedicarse de forma recurrente a actividades ajenas a las funciones que le corresponden sin autorización u orden previa de su superior jerárquico, siempre y cuando se produzcan daños y/o perjuicios de cualquier entidad.
5. Alterar más de una vez en un periodo de 30 días naturales las rutas o itinerarios sin autorización previa del/de la superior/a jerárquico.
6. Incurrir de forma más de dos veces en gastos injustificados o por encima de la cantidad autorizada sin autorización previa del/de la superior/a jerárquico.
7. Simular más de una vez la presencia de otro trabajador o suplantar su personalidad valiéndose de su firma, de la contraseña en el caso de dispositivos electrónicos, tarjeta de acceso o tarjeta de control o cualquier otro medio facilitado por la Empresa que requiera identificación personal para su adecuado funcionamiento o control de la Empresa a cualquier efecto.
8. La ocultación de la comisión de faltas o incumplimientos de los que la persona trabajadora hubiese tenido conocimiento o presenciado, cuando la ocultación en la que incurra la persona trabajadora haya producido algún perjuicio o daño de cualquier naturaleza a la Empresa, al personal o a terceros, así como no advertir inmediatamente a los jefes, superiores u Órgano de Cumplimiento, por medio de los canales habilitados al efecto, de cualquier anomalía de importancia observada que pudiera producir perjuicios de cualquier naturaleza.
9. El uso en más de dos ocasiones inadecuado o para fines distintos de los autorizados o la manipulación o alteración de los sistemas, programas o software, herramientas informáticas, dispositivos móviles, maquinaria, recursos y, en general, bienes de la Empresa, para los que el trabajador o trabajadora no estuviera expresamente autorizado/, incluso fuera de la jornada laboral, incumpliendo la normativa interna establecida al efecto, que produzca daños o perjuicios a la Empresa, al resto de personal o a terceros.
10. El incumplimiento reiterado de las órdenes de trabajo de un/a superior/a o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas o de las políticas de la Empresa, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento siendo reiterado: (i) origine un daño reputacional, económico y/o de cualquier tipo o (ii) menoscabe la imagen de la Empresa o (iii) o cause daños o ponga el peligro a la Empresa, al resto de personal o a terceros, o (iv) suponga un perjuicio relevante para el adecuado desarrollo o control de la prestación de servicios.

11. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de autoridad o el abuso de confianza en el desempeño de las gestiones encomendadas.
12. La imprudencia voluntaria en el desarrollo del trabajo que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones propias o de terceros en los que se presten los servicios.
13. El incumplimiento del deber de confidencialidad respecto a los datos, informes, información y documentos de la Empresa o de terceros, que no sean de conocimiento público, que el trabajador conozca por razón de su cargo o como consecuencia de su prestación de servicios en la Empresa. El volcado de datos de la Empresa en herramientas no autorizadas por la Empresa o el uso de los mismos sin autorización de la Empresa.
14. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados o terceros.
15. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar, alterar o causar desperfectos también de manera voluntaria, en los documentos, materiales, software, útiles, herramientas, maquinaria, equipos e instalaciones de la Empresa o de terceros a los que hubiera tenido acceso como consecuencia de la prestación de sus servicios.
16. El robo, hurto, fraude y malversación de fondos o bienes de cualquier naturaleza y cuantía cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier o tercero con el que tenga relación como consecuencia de la prestación de sus servicios. Entre ellos se entenderán comprendidos la presentación en tres o más ocasiones para su abono de gastos privados o que no estén vinculados a la prestación de servicios o la superación de los gastos autorizados o el falseamiento de información o documentación que se presente con objeto de obtener compensaciones de gastos que no correspondan, cualquiera que sea el valor de la cantidad o el bien.
17. La disminución voluntaria en el rendimiento pactado superior a la prevista como falta grave.
18. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo o en eventos cuando la persona que esté en estado de embriaguez esté representando a la Empresa.
19. La competencia desleal o desarrollar actividades que puedan colisionar con los intereses de la Empresa o suponer un conflicto de interés con ésta, sin autorización previa.
20. Incurrir en el ámbito laboral conductas constitutivas de acoso laboral u hostigamiento, ya sea moral, ya sea sexual o por razón de sexo.
21. Presentar denuncia por acoso o por cualquier otro motivo, siempre dentro del ámbito laboral, cuando se demuestre que ésta es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad.
22. Adoptar represalias directas o indirectas contra quien denuncie o informe sobre una posible infracción o irregularidad detectada o presenciada en el desempeño de su prestación de servicios.
23. La simulación comprobada de enfermedad.
24. La presentación de documentación falsa para acceder sin derecho a ello a beneficios o permisos establecidos en el presente Convenio Colectivo.
25. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y/o malversación, que constituyan actos desleales o ilícitos cometidos fuera del lugar y del tiempo de trabajo, por transgresión de la buena fe contractual, si se acredita perjuicio empresarial, directo o indirecto, y la relevancia o vinculación del acto imputado con la actividad laboral.
26. La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
27. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y cualquier otra prevista por el Estatuto de los Trabajadores o la normativa vigente.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un (1) año para ascenso a nivel superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres (3) meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres (3) años para el paso a nivel superior.
- c) Despido.

El Comité de Empresa será informado tanto de las faltas graves como de las muy graves que imponga la Empresa.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

Se aplicará la legislación vigente al respecto.

CAPÍTULO IX: OTRAS DISPOSICIONES**Artículo 42. Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y protección ante el acoso sexual o por razón de sexo.**

La Empresa y los representantes de su personal manifiestan su compromiso para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y cualquier otra legislación vigente sobre la materia, sin que en el desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa se admitan discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

Asimismo, ambas partes se comprometen a observar y promocionar la utilización por parte de la plantilla, del protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, que será actualizado en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, con el objeto de garantizar los derechos del personal y el mantenimiento del entorno de trabajo libre de acoso. También se comprometen a elaborar el Plan de Igualdad cumpliendo con la legalidad vigente.

Artículo 43. Cláusula de Teletrabajo

La Empresa se compromete a establecer un programa de teletrabajo, sujeto a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El teletrabajo es eminentemente voluntario, tanto por parte de la persona trabajadora que se acoja al mismo como por parte de la Empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA: PORCENTAJE DE SALARIO VARIABLE

Para el personal de verificación del Grupo IV que estuviera de alta en la Empresa a 31 de diciembre de 2021, con efectos del 1 de julio de 2021:

- Consolidará un 7% del importe del salario variable, pasando a integrarse en su salario base.
- El porcentaje del salario variable que puedan percibir queda fijado en hasta un 20% del salario fijo.

- El salario base de dicho personal, perteneciente al Grupo IV, Nivel II, queda fijado en 19.100 euros anuales.
- El salario base de dicho personal, perteneciente al Grupo IV, Nivel III, queda fijado en 17.850 euros anuales.

El incremento de salario retroactivo a dicho personal se efectuará de forma proporcional computando el periodo desde que fue contratado, si la contratación se produjo con posterioridad a 1 de julio de 2021.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES
TEMPORADA 2021/2022

| GRUPO | NIVEL | SALARIO C. MENSUAL (*) | SALARIO C. ANUAL (12 PAGAS) |
|-----------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|
| GRUPO I | Gerentes/P. Dirección | 2.500,00 € | 30.000,00 € |
| GRUPO II | P. Supervisión Nivel I | 2.250,00 € | 27.000,00 € |
| | P. Supervisión Nivel II | 2.000,00 € | 24.000,00 € |
| GRUPO III | P. Gestión Nivel I | 1.833,33 € | 22.000,00 € |
| | P. Gestión Nivel II | 1.666,67 € | 20.000,04 € |
| GRUPO IV | P. Procesos Nivel I | 1.583,33 € | 19.000,00 € |
| | P. Procesos Nivel II | 1.500,00 € | 18.000,00 € |
| | P. Procesos Nivel III | 1.416,67 € | 17.000,04 € |
| GRUPO V | P. Soporte Nivel I | 1.208,33 € | 14.500,00 € |
| | P. Soporte Nivel II | 1.150,00 € | 13.800,00 € |

(*) Incluye parte proporcional dos pagas extras

TEMPORADA 2022/2023

| GRUPO | NIVEL | SALARIO C. MENSUAL (*) | SALARIO C. ANUAL (12 PAGAS) |
|-----------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|
| GRUPO I | Gerentes/P. Dirección | 2.525,00 € | 30.300,00 € |
| GRUPO II | P. Supervisión Nivel I | 2.272,50 € | 27.270,00 € |
| | P. Supervisión Nivel II | 2.020,00 € | 24.240,00 € |
| GRUPO III | P. Gestión Nivel I | 1.851,67 € | 22.220,04 € |
| | P. Gestión Nivel II | 1.683,33 € | 20.200,00 € |
| GRUPO IV | P. Procesos Nivel I | 1.599,17 € | 19.190,04 € |
| | P. Procesos Nivel II | 1.515,00 € | 18.180,00 € |
| | P. Procesos Nivel III | 1.430,83 € | 17.170,00 € |
| GRUPO V | P. Soporte Nivel I | 1.220,42 € | 14.645,04 € |
| | P. Soporte Nivel II | 1.161,50 € | 13.938,00 € |

(*) Incluye parte proporcional dos pagas extras

TEMPORADA 2023/2024

| GRUPO | NIVEL | SALARIO C. MENSUAL (*) | SALARIO C. ANUAL (12 PAGAS) |
|-----------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|
| GRUPO I | Gerentes/P. Dirección | 2.550,25 € | 30.603,00 € |
| GRUPO II | P. Supervisión Nivel I | 2.295,23 € | 27.542,76 € |
| | P. Supervisión Nivel II | 2.040,20 € | 24.482,40 € |
| GRUPO III | P. Gestión Nivel I | 1.870,18 € | 22.442,20 € |
| | P. Gestión Nivel II | 1.700,17 € | 20.402,04 € |
| GRUPO IV | P. Procesos Nivel I | 1.615,16 € | 19.381,92 € |
| | P. Procesos Nivel II | 1.530,15 € | 18.361,80 € |
| | P. Procesos Nivel III | 1.445,14 € | 17.341,70 € |
| GRUPO V | P. Soporte Nivel I | 1.232,62 € | 14.791,45 € |
| | P. Soporte Nivel II | 1.173,12 € | 14.077,44 € |

(*) Incluye parte proporcional dos pagas extras

(03/1.974/22)

