

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 116** *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2023, 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 Prisa Media, S. A. U. (código número 28103612012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Prisa Media, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 25 de abril de 2023, 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 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, 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 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 19 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## CAPÍTULO PRELIMINAR

**Disposición preliminar única.- Determinación de las partes que suscriben el Convenio**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre PRISA Media, S.A.U. en la Comunidad de Madrid y la representación legal de los trabajadores de la misma correspondiente al centro de trabajo de la calle Miguel Yuste 40 de Madrid. Ambas partes reconocen mutuamente su legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO I

*Objeto y ámbito***Artículo 1.- Ámbito territorial**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa PRISA Media, S.A.U. y sus personas trabajadoras y será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Madrid sito en la calle Miguel Yuste 40.

**Artículo 2.- Ámbito personal y funcional**

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal que preste servicios por cuenta de PRISA Media, S.A.U. en el centro de trabajo de calle Miguel Yuste 40, Madrid.

No obstante, se excluye expresamente de su ámbito personal a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3 apartado c) y 2,1 apartado a) de Estatuto de los Trabajadores, así como a los miembros del Comité de Dirección y las personas trabajadoras con puestos directivos que de forma directa reporten a éstos al tratarse de puestos directivos de especial confianza, a quienes les será de aplicación lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo, así como en las normas legales de aplicación.

**Artículo 3.- Vigencia, duración, denuncia y prórroga**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el BOCM, si bien sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2022 o desde la fecha de incorporación para quienes procedan de empresas no pertenecientes al Grupo.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

**Artículo 4.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el Convenio permanecerá válido en lo restante, y en el plazo mínimo posible se reunirá la Comisión Paritaria regulada en el capítulo siguiente para la subsanación correspondiente.

**Artículo 5.- Compensación y absorción**

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales (no convencionales) tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente y en cómputo anual resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

La mencionada compensación y absorción, operará igualmente cuando el aludido establecimiento de condiciones económicas o laborales tenga lugar por imperativo jurisprudencial o contencioso-administrativo.

CAPÍTULO II  
*Comisión Paritaria*

**Artículo 6.- Comisión Paritaria**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 3 miembros de cada representación.
2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación efectuada al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión.
3. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
4. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
  - a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
  - b) Conocer y resolver las discrepancias en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o establecidas en la Ley.
  - c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
  - d) Las funciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

CAPÍTULO III  
*Organización del trabajo*

**Art. 7. Organización y dirección del trabajo**

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente en cada momento y al presente convenio colectivo.

Todo ello sin perjuicio de las facultades, atribuciones y funciones correspondientes a los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

**Artículo 8.- Grupos Profesionales**

Ambas partes reconocen la necesidad del establecer Grupos Profesionales como sistema de clasificación profesional, y ello conforme lo dispuesto en el Art. 22 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dado que, dentro del ámbito de aplicación personal del presente Convenio, existen diversos colectivos procedentes de otros convenios, ambas partes asumen que el sistema de grupos recogido en el presente artículo tiene un carácter transitorio, comprometiéndose a negociar el establecimiento de un elenco superior de grupos profesionales al ahora establecido con el fin de reflejar las particularidades y/o especificidades de todos los puestos.

El sistema de clasificación profesional de PRISA Media, S.A.U. se articula en tres Grupos Profesionales, cuya definición queda establecida, con carácter genérico, en los siguientes términos:

a) Grupo 1:

- Trabajan a partir de objetivos y procedimientos definidos con carácter general, con un elevado grado de autonomía respecto de la organización y ejecución concreta de su trabajo, y también de iniciativa en el análisis y resolución de problemas de complejidad técnica o trascendencia económica.
- Tienen la responsabilidad sobre un Departamento, subdepartamento, área, o equipo de trabajo y disponen de personal a su cargo al que dirigir para la consecución de las funciones que tienen encomendadas. Eventuales errores pueden tener un alcance significativo desde el punto de vista económico, funcional o de imagen de la empresa. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/u otro idioma extranjero.

b) Grupo 2:

- Trabajan a partir de objetivos específicos y procedimientos definidos, si bien con autonomía respecto de la organización y ejecución concreta de su trabajo. También con elevado grado de iniciativa en el análisis y resolución de problemas propios de su área de trabajo.
- Puede tener personal a su cargo y pueden tener encomendada la tutela de personal externo de apoyo, becarios, etc. Las funciones que desarrollan tienen una significativa trascendencia (económica o funcional), complejidad técnica o diversidad, e inciden significativamente en la marcha de un área de la compañía desde un punto de vista económico o funcional. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/u otro idioma extranjero.

c) Grupo 3:

- El trabajo se desarrolla con autonomía y poca necesidad de indicaciones y apoyo por parte del responsable en cuanto a la ejecución concreta de las tareas, pero con supervisión cercana de resultados y/o plazos de ejecución, y en un marco de procedimientos concretos.
- Es necesaria iniciativa personal para el análisis y resolución de algunas tareas.
- No disponen de personal a su cargo para el desarrollo de las tareas encomendadas si bien pueden dar apoyo a compañeros con un menor nivel de conocimientos/experiencia.
- Son necesarios amplios conocimientos profesionales específicos adquiridos a través de estudios de al menos Ciclo Formativo Superior y/o experiencia profesional en puesto igual o equivalente.

#### CAPÍTULO IV

##### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 9.- Jornada**

La jornada laboral de la empresa será de 37 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que supone una jornada anual de 1.642,5 horas. Esta cifra es el resultado de deducir a los 365 días naturales del año, 104 días de descanso semanal, más los 14 festivos anuales declarados como tales. De esta manera, obtenemos el total de días hábiles anuales, de los que se deducirán los 25 días laborables de vacaciones. La cifra resultante se multiplicará por 7,4 horas/día obteniendo una jornada anual de 1.642,50 horas. Para poder cumplir con lo establecido en este precepto, en los años bisiestos el número de días de vacaciones será de 26 días.

A todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre tiene la consideración de laborables, si bien la jornada finalizará a las 15:00 h.

Sobre la base de la citada jornada anual, con carácter general se establece un horario de referencia de lunes a jueves de 9:00 horas a 14:00 horas y de 14:45 horas a 17:45 horas, y los viernes de 9:00 h a 14:00 h.

Sin perjuicio de este horario genérico, en cada Departamento podrán establecerse horarios diferentes que tendrán que respetar en todo caso la jornada máxima anual, y los descansos legales.

Se permite una flexibilidad horaria en la hora de comienzo y de finalización de un máximo de 1 hora diaria.

De igual modo, en los distintos Departamentos, siempre que así lo permitan las necesidades organizativas y de prestación de servicios, podrán establecerse jornadas continuadas o intensivas en el período estival (desde el 1 de julio al 15 de septiembre)

#### **Artículo 10.- Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Dichas horas serán compensadas por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no puedan compensarse por descanso dentro del plazo establecido, se abonarán económicamente con arreglo al salario hora ordinaria de la persona trabajadora.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, o la parte proporcional para quienes realicen una jornada reducida. A estos efectos, no computarán ni las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ni las denominadas «horas extraordinarias por fuerza mayor», que son aquellas dedicadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo, y siempre dentro de los límites señalados anteriormente.

#### **Artículo 11.- Vacaciones**

El personal de la empresa disfrutará de 25 días laborables de vacaciones al año, previo acuerdo con el responsable de departamento al que pertenezca. En los años bisiestos, el número de días de vacaciones será de 26 días laborables.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo 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.

#### **Artículo 12.- Régimen de festivos**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de los días festivos que estuvieran establecidos como tales a nivel nacional, de Comunidad Autónoma y localidad, en razón al centro de trabajo al que estuvieran adscritos, estableciéndose el disfrute de los festivos locales con referencia a los establecidos para la capital de la provincia en la que se hallase ubicado el centro.

#### **Artículo 13. – Trabajos en Fin de Semana**

Quienes por razones del servicio deban prestar sus servicios en Fin de Semana, y salvo que hayan sido contratados para ello, dará lugar al descanso compensatorio de dos días y al abono de 90 €.

Si la prestación de servicio sólo se realiza uno de los dos días, el descanso será de un día y la compensación económica de 45 €.

La mencionada regulación es al margen de las cantidades que en concepto de complemento de puesto y/o complementos vinieran percibiendo algunas personas.

## CAPÍTULO V *Política salarial*

### **Artículo 14. Estructura salarial**

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por:

- a) El Salario Base
- b) El Complemento Personal
- c) Los complementos de puesto:
  - Complementos de Responsabilidad,
  - Complemento de Disponibilidad y Prolongación de Jornada
  - Mejora voluntaria.

### **Artículo 15. Salario base**

Se entenderá por Salario base la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal modo que expresa conceptos de retribución general. Su importe será el siguiente:

SALARIO BASE

GRUPO	SALARIO BASE BRUTO ANUAL
Grupo 1	40.000,00 €
Grupo 2	30.000,00 €
Grupo 3	21.000,00 €

### **Artículo 16. Complemento Personal**

Es el complemento de naturaleza salarial integrado por la diferencia entre el Salario Fijo bruto anual que percibe el trabajador y el salario base, excluidos los complementos de puesto de trabajo.

A efectos de una mayor claridad, y dada la procedencia desde distintos Convenios Colectivos, en dicho complemento personal se integrarán en su cuantía actual, o en el importe que resulte una vez fijado el salario Base: (i) el complemento de antigüedad, (ii) el complemento ad personam, (iii) Plus distancia y transporte, (iv) Plus de Libre Disposición y (v) paga de septiembre.

Este complemento no será compensable ni absorbible.

### **Artículo 17. Complemento de Responsabilidad**

Es un complemento de Puesto de Trabajo que como su nombre indica retribuye la asunción de ciertas funciones que exigen un alto grado de autonomía, o sus decisiones influyen de manera relevante en los resultados o imagen de la compañía, o suponen la asunción de funciones de jefatura o dirección de un área.

Las personas trabajadoras que lo tuvieran ya reconocido, lo continuarán percibiendo en su cuantía actual o en la que resulte por aplicación de las nuevas tablas salariales. Una vez establecido, el importe del mismo no será compensable ni absorbible. Por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

### **Artículo 18.- Complemento de Disponibilidad y Prolongación de jornada**

Es un complemento de Puesto de Trabajo que viene a compensar las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse y/o aquellas situaciones

en las que, una vez finalizada la jornada, la persona trabajadora deba permanecer «en situación de disponibilidad» ante eventualidades extraordinarias que exijan la incorporación al puesto de trabajo

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentará variación alguna, ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del complemento, etc., dejarían de percibir considerando que este complemento compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización

Este complemento sólo será percibido por quienes lo tuvieran ya acreditado a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

#### **Artículo 19.- Complemento de Mejora voluntaria**

Es aquel complemento que, de manera discrecional y al margen de la negociación colectiva, otorga la empresa a la persona trabajadora en base a un acuerdo entre ambas partes por desempeños especiales definidos en el citado acuerdo. Este Complemento de Mejora Voluntaria será compensable y absorbible, a excepción de las subidas salariales de convenio.

#### **Artículo 20.- Pagas extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad del salario fijo (**salario base y resto de complementos personales y de puesto**) que tenga asignados la persona trabajadora.

El devengo de cada paga será semestral, de tal manera que la de junio se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y su cálculo se efectuará con arreglo al salario efectivamente percibido durante los meses de devengo.

#### **Artículo 21. – Gastos de desplazamiento y manutención**

Cuando por motivos de trabajo, una persona trabajadora deba desplazarse fuera del lugar habitual de trabajo y del que constituya su residencia, se aplicarán las siguientes normas:

1. **Gastos de desplazamiento:** correrán por cuenta de la empresa. No obstante, si la persona trabajadora utilizase se vehículo particular, cada kilómetro se abonará a 0,21 €.
2. **Gastos de manutención:**
  - 2.1. Dentro del territorio nacional: cuando el desplazamiento tenga lugar fuera del lugar de trabajo habitual y fuera de la provincia, se compensará los gastos en los que se incurra previa justificación y hasta los siguientes importes:
    - Una comida 36 €
    - Dos comidas (comida y cena) hasta 60 €.
  - 2.2. Fuera del territorio nacional se abonará la cantidad de 129,63 euros, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pueda originar.
3. **Gastos de alojamiento:** Los gastos de alojamiento y desayuno correrán por cuenta de la empresa.

### CAPÍTULO VI *Incremento salarial*

#### **Artículo 22.- Incremento salarial**

- Para el año 2022, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todas las personas trabajadoras en situación de alta a la fecha de la publicación en el BOE del presente Convenio,

y sobre todos los conceptos salariales de carácter fijo los siguientes incrementos salariales, según los siguientes tramos salariales. De esta forma para los salarios comprendidos en los distintos tramos, se aplicarán los incrementos que a continuación se especifican:

Hasta 25.000	5,50%
De 25.001 hasta 35.000	5,00%
Desde 35.001 hasta 45.000	4,00%
Desde 45.001 hasta 55.000	3,00%
Desde 55.001 hasta 65.000	1,50%
Desde 65.001 hasta 75.000	0,75%
Mas de 75.000	0,00%

Modo de operar en el año 2022:

En primer lugar, y de acuerdo con los rangos anteriores, se abonarán los atrasos correspondientes en un solo pago y concepto denominado «atrasos convenio», dado los diferentes convenios de procedencia del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente por el presente Convenio.

Al mes siguiente del pago de atrasos, se procederá al establecimiento de la estructura salarial definida en el capítulo V.

- Para el año 2023, y con efectos del 1 de enero, se establece un incremento salarial del 1% que aplicará sobre todos los conceptos de carácter fijo que la persona trabajadora viniese percibiendo.

El reflejo en nómina del nuevo salario, así como los atrasos que pudieran corresponder, se efectuará una vez finalizado el proceso de pago del incremento de 2022, conforme se ha descrito anteriormente.

## CAPÍTULO VII

### *Régimen de personal*

#### **Artículo 23.- Ingreso de personal y preaviso de cese**

1. El ingreso y contratación de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.
2. La persona trabajadora vendrá obligada a notificar al empresario su decisión de cesar voluntariamente en la empresa, con una antelación mínima de un mes en el caso de pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2 y 15 días naturales para el Grupo 3.

De no respetarse los citados plazos de preaviso, la persona trabajadora deberá compensar a la empresa con una cantidad equivalente al número de días de salario de preaviso omitido, pudiendo la empresa deducirlo de la última nómina y liquidación final.

#### **Artículo 24.- Salud laboral**

En materia de seguridad, higiene y salud laboral en general, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, constituyéndose los órganos específicos previstos por la normativa laboral para el seguimiento de estas cuestiones.

De acuerdo con lo previsto en el art. 2.1 del vigente Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero), los Representantes de los trabajadores/as y de la Dirección de la empresa manifiestan su voluntad de continuar integrados en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo PRISA.

#### **Artículo 25. - Complemento en situaciones de enfermedad, maternidad y paternidad**

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, tendrán

derecho a percibir la diferencia existente entre el importe recibido de la seguridad social y el 100 % del salario fijo que viniesen percibiendo.

#### **Artículo 26.- Seguro de Vida**

Se mantendrán los actuales capitales asegurados, garantizando a todo el personal, una cobertura mínima por los siguientes importes:

- Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta: 40.000 €
- Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta derivada de Accidente: 80.000 €
- Fallecimiento derivada de Accidente de Tráfico: 120.000 €

#### **Artículo 27. – Becas de Estudio**

La empresa destinará anualmente la cantidad de 15.000 euros, para la concesión de becas para la realización de estudios con arreglo a los siguientes importes:

- Estudios de idiomas extranjeros, el 50% del coste hasta un máximo de 400 €.
- Estudios de Grado en Universidades Públicas, el 100% de la matrícula con el tope de 1.500 €.
- Masters, estudios de postgrado o de grado en Universidades privadas el 50% del coste, con el tope de 800 €.

### **CAPÍTULO VIII**

#### *Licencias y Permisos*

Se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

#### **Artículo 28.- Permisos retribuidos**

La persona trabajadora, 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.
- b) Dos días 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 trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual. Se deja constancia que, para aquellas personas trabajadoras que ya tuvieren reconocido el derecho a un número mayor de días de permiso por traslado de domicilio habitual, y que son la provenientes de Radio, se respetará el mismo.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.

#### **Artículo 29.- Permiso por asuntos propios**

Se establecen tres días naturales de permiso retribuido por asuntos propios. Este permiso deberá ser solicitado a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento; no pudiendo ser acumulables a vacaciones y/o puentes, salvo pacto en contrario.

Se deja constancia que, para aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, ya tuvieren reconocido el derecho a un número mayor de días de permiso por asuntos propios, se respetará el mismo, medida que afecta a las personas trabajadoras provenientes de Radio.

**Artículo 30.- Reducciones de Jornada por motivos familiares**

- a) Por guarda legal de menor: Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Por cuidado directo de un familiar: tendrá el mismo derecho que el establecido en el párrafo anterior, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, hijos, hermanos abuelos, nietos) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Por nacimiento prematuro de hijo o hija. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre indistintamente, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- d) 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.

**Artículo 31.- Cuidado del lactante**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras 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, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días naturales

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 limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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.

**Artículo 32. – Licencias sin sueldo**

1. Licencias sin sueldo por asuntos propios:

Las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba podrán solicitar una licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses por asuntos propios.

Dicha solicitud se tramitará por escrito motivado, y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio, sin que sea posible disfrutar más de una licencia por año.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de tiempo de servicio o antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente al período anual de vacaciones.

## 2. Licencias por cuidado de hijos, cónyuge o familiares:

En los supuestos de enfermedad o accidente de hijos, cónyuge o parejas de hecho legalmente registradas, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, podrán solicitarse licencias sin sueldo por un periodo máximo de 3 meses, quedando condicionada su concesión a las necesidades del servicio.

### **Artículo 33- Excedencias**

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quando se solicite la excedencia voluntaria para la incorporación a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El personal que se encuentre en esta situación y solicite el reintegro, deberá hacerlo con una antelación mínima de 1 mes al vencimiento de su excedencia. Si el excedente infringiese estas normas, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 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 la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

**Artículo 34. - Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**

A continuación, se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- a) Nacimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los progenitores, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos 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 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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 6 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.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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.

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.

- b) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

De las 16 semanas en total, 6 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 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 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 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 4 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 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado 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.

### **Artículo 35. - Suspensión del contrato por violencia de género**

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

## CAPÍTULO IX *Régimen disciplinario*

### **Artículo 36. - Régimen de faltas y sanciones**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 37.- Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 38. - Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.

9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.

10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora.

#### **Artículo 39.- Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o compañeras, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales, o herramientas de la Empresa.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción firme que no sea la de amonestación verbal.

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.

11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

#### **Artículo 40.- Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un periodo de treinta días.

3. El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de las personas trabajadoras, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, haya sido sancionada y la sanción sea firme.
15. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 33 y el número 3 del artículo 32.
16. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.
18. El Acoso moral y sexual, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica.

La enumeración de las faltas contenidas en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

#### **Artículo 41- Graduación de sanciones**

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

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Traslado de destino dentro de la misma localidad.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Despido.

#### **Artículo 42.- Procedimiento sancionador**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

#### **Artículo 43. - Prescripción**

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 44.- Abuso de autoridad**

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones ocasionando un perjuicio a un subordinado.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **Disposición Adicional Primera. - Solución Extrajudicial de Conflictos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid**

Las partes se adhieren expresamente a la cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento (artículos 1 y 2 del citado Reglamento) todo ello de conformidad con el art. 85.3.c) y e) del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
2. La solución de los conflictos que afectan a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Se deja constancia que este procedimiento de resolución de conflictos se utilizará también en caso de que se plantee la inaplicación de cualquiera de las cláusulas del convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Segunda. – Plan de Pensiones**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, aquellas personas por quienes la empresa venía realizando aportaciones al Plan de Pensiones en virtud de acuerdos colectivos previos, verán adicionado a su salario fijo bruto anual el 100% de la mencionada aportación.

El incremento salarial pactado se aplicará sobre el montante resultante de lo dispuesto en el párrafo anterior.

#### **Disposición Adicional Tercera. – Ayuda comida**

Hasta el establecimiento de una nueva regulación, las personas que actualmente, y en virtud de acuerdo colectivo o individual, tuviesen derecho a recarga de tarjeta de ticket restaurant, mantendrán

la recarga de la misma. Por otra parte, quienes tuviesen acceso a la cantina del centro de trabajo a precio subvencionado, total o parcial, continuarán con el mismo procedimiento.

#### **Disposición Adicional Cuarta. - Medidas de conciliación y de igualdad**

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, durante el año 2023, elaborarán un Plan de Igualdad acorde a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Sin perjuicio de lo anterior, en el presente Convenio se contienen las medidas dirigidas a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **Disposición Adicional Quinta. – Fondo de Acción Social**

Se establece un Fondo de Acción Social cuya dotación anual será de 8.000 €, y la misma la efectuará la empresa en el mes de diciembre de cada año.

#### **Disposición Adicional Sexta. - Normativa Supletoria**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará exclusivamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo del mismo.

(03/11.144/23)

