

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2026, 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 Multicanal Iberia, S. L. U. (Código número 28100081012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Multicanal Iberia, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 29 de mayo de 2026, 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 art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 17 de junio de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

V CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID DE LA EMPRESA MULTICANAL IBERIA SLU

Madrid, a 29 de mayo de 2026

REUNIDOS

De una parte, D.^a Sonia González Melchory D.^a Laura Rubio Portales , actuando en representación de la empresa “Multicanal Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal” domiciliada en 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid), Calle Saturno nº 1 (en adelante, la Empresa o Multicanal Iberia).

De otra parte, actuando en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Madrid de la Empresa, el Comité de Empresa integrado por:

- D.^a Alba Espinosa Delgado
- D.^a M.^a Luisa Chamorro Francisco
- D.^a Irene Sánchez Fernández
- D. Fernando Monroy Rodríguez
- D. José Manuel Cabrera Martín
- D. Juan Cruz Martínez
- D.^a Victoria Cabrera Martín
- D. Sergio Vayá Álvarez
- D.^a Marga de la Vara Ropero

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación para suscribir el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y citado en adelante como el Estatuto de los Trabajadores, después de la correspondiente negociación, acuerdan, por unanimidad, el presente Convenio Colectivo, conforme al articulado siguiente:

Capítulo I**Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio colectivo**

Artículo 1. Partes concertantes, ámbito personal, funcional, territorial y temporal

1. Partes concertantes

El presente convenio colectivo se concierta entre el Comité de Empresa del centro de trabajo de la Empresa Multicanal Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal (en adelante “Empresa” o “Multicanal”), sito en Madrid (Comunidad Autónoma de Madrid), y la Dirección de la Empresa.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas trabajadoras (clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de personas trabajadoras, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

2. Ámbito personal y principio de no discriminación

Este Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en el centro de trabajo al que se refiere este convenio.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de este convenio:

- a) El personal de alta dirección incluido en el Artículo 2º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como, en todo caso, los integrantes del Comité de Dirección de la Empresa, de cuya composición e integrantes será informada la representación de las personas trabajadoras.
- b) Aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con la Ley de Propiedad Intelectual o a lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor.
- c) Aquellas personas trabajadoras integradas en el régimen general de artistas.

e) Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas que -como las dedicadas a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual- no estando sujetas al ámbito de este Convenio, tengan suscritos contratos de obras o servicios con la empresa, sujeta al ámbito de este Convenio, aun cuando las actividades de estas personas trabajadoras se desarrollen en los centros de trabajo o actividades de estas últimas.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.

3. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid de la Empresa, cuya actividad consiste en la producción, importación, exportación, comercialización, distribución, venta, licencia, mejora y mantenimiento de programas de televisión, imagen y sonido destinados al público en general o a un sector del mismo, con fines políticos, culturales, educativos, religiosos, artísticos, informativos, comerciales, de mero recreo o publicitarios.

4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita al actual centro de trabajo sito en Pozuelo de Alarcón. Este convenio colectivo sería en todo caso de aplicación a tal centro de trabajo en caso de reubicación del mismo dentro de la Comunidad de Madrid.

5. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo estará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid con efectos retroactivos al 1 de abril de 2026 y hasta el 31 de marzo de 2029, a excepción de la ayuda de comida -artículo 36 del texto convencional - cuyos efectos serán a partir de 1 de junio de 2026.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, denuncia que se hará por escrito dirigido a la Autoridad Laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de seis meses, salvo pacto en contrario. Este plazo podrá verse suspendido en aquel período vacacional que sea acordado. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán a un proceso de negociación bajo los auspicios de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, salvo que quepa otra designación de mediador de conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (existencia de acuerdo interprofesional que determine un mecanismo para la designación de árbitros a los efectos indicados).

Artículo 2. Criterio de interpretación y derecho supletorio

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión judicial se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio colectivo, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto la totalidad del texto del convenio, comprometiéndose las partes a iniciar de inmediato una negociación con el fin de intentar alcanzar un acuerdo respecto de un nuevo convenio colectivo. Toda cláusula contractual que sea contraria a los pactos recogidos en el presente Convenio será considerada nula de pleno derecho.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este convenio colectivo, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho cuya existencia haya sido comunicada a la Empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales antes de hacerse uso del beneficio de que se trate.

Artículo 3. Compensación y absorción

El presente convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, estimadas anualmente y en su totalidad, supongan condiciones más favorables para las personas trabajadoras.

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción en los términos regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya.

Artículo 4. Reuniones de la representación de las partes negociadoras

Las partes establecen un proceso ordinario de reuniones trimestrales en las que en un primer momento se convocará la Comisión Paritaria para atender exclusivamente a las cuestiones relativas al convenio que le son propias y acto seguido se iniciará una reunión entre la representación de la empresa y todos los miembros del Comité de Empresa para atender a aquellas cuestiones que hayan de ser comunicadas o pactarse en aras al buen funcionamiento del centro de trabajo, mejorar los resultados de la empresa y propiciar un ambiente de colaboración, comunicación, equidad y satisfacción.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

5º Revisión de la clasificación profesional.

6º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de Multicanal: Dos representantes.
- Por parte social: Dos representantes del Comité de Empresa.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo. La Comisión, una vez constituida, se reunirá en un plazo máximo de una semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez al semestre. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo 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.

Las partes acuerdan someterse para la solución de los conflictos que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria 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.

Capítulo II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 5. Organización, dirección y control de la actividad laboral

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quién esta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, la persona trabajadora debe llevar a cabo la misma con la máxima diligencia y colaboración, así como debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la Dirección de la Empresa o persona en la que esta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, siempre respetando la debida dignidad personal y profesional de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

Expresamente se conviene que, cuando las herramientas de trabajo hayan sido facilitadas por la Empresa (incluyendo los medios informáticos), las personas trabajadoras no deben tener ni ninguna expectativa de privacidad ni confidencialidad en relación con dichas herramientas pudiendo ser estas de libre acceso por parte de la Empresa sin necesidad de preaviso ni procedimiento específico alguno. Esto será compatible con el estricto respeto a la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los dispositivos y comunicaciones relacionadas con el comité de empresa.

Artículo 6. Contratación

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales de aplicación al respecto.

En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias, según el Plan de Prevención de Riesgos para cada puesto de trabajo.

Se favorecerá la contratación laboral directa de personas trabajadoras por parte de la Empresa frente a la subcontratación.

Se favorecerá, asimismo, la contratación por tiempo indefinido, salvo concurrencia de causas que puedan justificar la contratación temporal.

En los procesos de selección se priorizará la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se reforzará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección

Artículo 7. Ingresos y vacantes

Corresponde a la dirección, a través del departamento de Recursos Humanos, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que vayan a cubrirse a través del procedimiento de promoción interna. La empresa se compromete a convocar las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzcan vacantes que vayan a cubrirse a través del procedimiento de promoción interna, la empresa ofertará la vacante y le dará publicidad internamente. La empresa publicará debidamente su existencia con requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación, se abre un plazo de cinco días para la presentación de las solicitudes por parte de las candidaturas que opten al puesto lícitado y que serán analizadas por la Empresa.

La Empresa se compromete, en caso de discrepancia y a instancia de alguno de los candidatos, a escuchar la opinión del Comité de Empresa sin que esta sea vinculante.

Vencido el plazo sin que opte ninguna persona trabajadora al puesto nuevo o vacante o sin que ninguno de los candidatos internos haya sido seleccionado, la Dirección podrá proceder a su cobertura por libre designación.

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

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

Lo hasta aquí dispuesto en este artículo no será de aplicación para los grupos profesionales 4 y 5. Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (secretarías y secretarios de dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

La compañía garantizará la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras que opten a dichas vacantes, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, incidiendo especialmente en las personas pertenecientes al colectivo LGTBI

La promoción se llevará a cabo sin ningún tipo de discriminación hacia las personas trabajadoras LGTBI, basándose en criterios objetivos como méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones con relación a la orientación e identidad sexual, a la expresión de género o características sexuales y así garantizar la igualdad de oportunidades.

Artículo 8. Períodos de prueba

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Puestos de trabajo para los que sea exigible una titulación superior y estén incluidos en el grupo 1 de cotización del sistema de Seguridad Social: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, habiendo superado el período de prueba correspondiente, bajo cualquier modalidad de contratación laboral; sin embargo, se admite la posibilidad de agotar un anterior período de prueba inacabado si se produce una contratación posterior desempeñando las mismas funciones.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrá desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. Tales desistimientos serán comunicados por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa, salvo los relativos a puestos de confianza.

En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 9. Ceses

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación, salvo que en el contrato de trabajo se haya acordado entre Empresa y persona trabajadora un período superior. En caso de cese sin respetar tal preaviso, la

persona trabajadora deberá abonar a la empresa una cantidad equivalente al salario total que hubiera devengado durante los días del preaviso incumplido, autorizando a la empresa a descontarlo de su liquidación salarial, en la medida en que la misma sea suficiente a tales efectos (de no serlo, seguirá adeudando lo que falte).

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 10. Sistema de clasificación profesional: Descripción de los grupos profesionales

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

Se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.

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

La asignación a cada grupo profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores.

1. Responsabilidades
2. Formación/ experiencia
3. Autonomía
4. Mando
5. Iniciativa
6. Complejidad
7. Relaciones internas y externas
8. Competencias

A efectos de la promoción profesional de una persona trabajadora de uno a otro grupo, se tendrá en cuenta la realización de funciones y responsabilidades superiores a las del grupo profesional en el que está encuadrado.

Los cambios de nivel que se puedan realizar dentro del mismo grupo profesional no tendrán consideración de promociones o ascensos desde el punto de vista de la clasificación profesional si sigue realizando funciones equivalentes.

Los criterios para la clasificación profesional no conllevarán discriminación, directa o indirecta, para ninguna persona trabajadora ya sea mujer, hombre, persona LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género. Los criterios se basarán en elementos objetivos, entre otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

La descripción de los grupos profesionales se contiene en el Anexo I.

Artículo 11. Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo que integran cada uno de los grupos profesionales están relacionados, de forma enunciativa, que no limitativa, en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

En cualquier caso, las partes se comprometen, dentro del seno de la comisión paritaria, a revisar las posibles discrepancias existentes en dicho anexo.

Artículo 12. Formación

La formación es una herramienta fundamental en la adecuación de los puestos de trabajo, la motivación, el desarrollo de las carreras profesionales y la mejora de habilidades técnicas y sociales, así como para la puesta al día de competencias de la persona trabajadora.

Este plan de formación deberá atender a:

- Actualizar las competencias profesionales a las innovaciones y herramientas propias de los puestos de trabajo.
- Mejorar la comunicación interna y entre los departamentos.
- Potenciar el trabajo en equipo.

El plan de formación se desarrollará en varias fases:

- a) Identificación de necesidades formativas atendiendo a la previsión sobre el desarrollo futuro de la empresa y del sector: el departamento consultará a la dirección de los departamentos y a las personas trabajadoras sobre sus necesidades de formación.
- b) Elaboración del plan de formación por Recursos Humanos y aprobación por la Dirección General. En dicha fase se analizarán las propuestas de acciones formativas o cuantas sugerencias sean realizadas por el Comité de Empresa.
- c) Entrega del Plan de formación definitivo al Comité de Empresa con el desglose de la siguiente información: denominación, descripción y objetivo de las acciones formativas, colectivos destinatarios, calendarios previos de ejecución, medios pedagógicos, criterios de selección de los participantes y lugar previsto de impartición.
- d) Elaboración del informe no preceptivo por parte Comité de Empresa.
- e) Presentación al equipo directivo y a los responsables de cada departamento y publicación para el conocimiento de todas las personas trabajadoras.
- f) Puesta en marcha del plan de formación y evaluación continua del mismo entre Recursos Humanos y el Comité de Empresa.
- g) Balance y evaluación del plan de formación al final del ejercicio.

Los cursos ofertados en el plan de formación serán voluntarios, salvo que, a criterio de la Empresa, la formación venga derivada de necesidades del servicio, en cuyo caso, se realizarán dentro del horario de trabajo. La formación propuesta por la Empresa se llevará a cabo de forma general, en un 50% dentro del horario laboral y en un 50% fuera del mismo.

Una vez iniciado el curso de formación, la no asistencia, al menos al 70% del mismo, sin justificación supondrá que la persona trabajadora no podrá participar voluntariamente en otro curso de formación durante el período anual de vigencia del plan de formación.

La Empresa integrará en el plan de formación del año 2026 los módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluida la dirección, con especial énfasis hacia las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y equipos humanos. También se establecerán medidas de sensibilización para garantizar un adecuado conocimiento.

Los aspectos mínimos que deberán contener los módulos formativos son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo vigente en la Empresa denominado "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo".

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad

Para las nuevas incorporaciones, esta formación se incluirá en el programa de "onboarding".

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 13. Jornada laboral

La jornada máxima de trabajo anual será de 1.720 horas de trabajo efectivo distribuidas, con carácter general, de lunes a viernes, sin perjuicio de las necesidades del servicio que, con carácter excepcional, puedan exigir la prestación de la jornada de lunes a domingo con los descansos establecidos legalmente (equivalente a dos días semanales), que se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora atendiendo a las necesidades del servicio.

Las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales obligan a adaptar estas jornadas de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo. Por ello, cuando por necesidades del servicio el horario previsto de una

jornada de trabajo se vea ampliado, las horas realizadas fuera del horario habitual, que en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias, deberán ser compensadas con descanso, cuando el disfrute del descanso sea compatible con la organización del departamento al que pertenece la persona trabajadora y previa autorización por parte de su superior jerárquico.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerá cada año la Empresa previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. A los efectos de los posibles ajustes, las partes se comprometen a establecer algún día de libre disposición.

Artículo 14. Horario de trabajo

a) Horario para el personal con jornada partida:

- Enero-diciembre (excepto los meses de julio y agosto):

De lunes a jueves.

Jornada laboral de 8 horas:

- Entrada: de 8:00 a 10:00 h.
- Salida: de 17:00 a 19:00 h.

(Incluye: 1 h. para comer entre 13:30 y 15:30 que no computa como tiempo de trabajo).

Viernes.

Jornada laboral continuada de 7 horas:

- Entrada: de 8:00 a 10:00 h
- Salida: de 15:00 a 17:00 h

(Incluye: 15 minutos de descanso que computa como tiempo de trabajo, debiendo disfrutarse antes de las 14:00 horas).

- Del 1 de julio al 31 de agosto:

De lunes a viernes.

Jornada laboral continuada de 7 horas con el siguiente horario flexible:

- Entrada: de 8:00 a 10:00 h.
- Salida: de 15:00 a 17:00 h.

(Incluye: 15 minutos de descanso que computa como tiempo de trabajo, debiendo disfrutarse antes de las 14:00 horas).

La flexibilidad requiere el obligado cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos. A los efectos de organizar adecuadamente la prestación de servicios, el personal que decida entrar con carácter habitual a las 8:00 debe informar al Departamento de Recursos Humanos.

Las personas trabajadoras que así lo manifiesten expresamente a la Empresa podrán disponer de dos horas para comer (salvo durante los meses de julio y agosto), retrasando su salida en una hora, teniendo dicha opción carácter indefinido en tanto en cuanto la persona trabajadora no manifieste otra opción (se permitirá un cambio de opción al año).

La asistencia efectiva a los cursos de formación en idiomas (una hora cada día en que la misma se produzca) tendrá lugar media hora en coincidencia con el tiempo disponible para comer y la otra media hora se considerará tiempo de trabajo retribuido.

b) Horario para el personal con trabajo a turnos (con carácter general):

- Enero-diciembre (excepto los meses de julio y agosto):

De lunes a viernes

Jornada laboral de 7 horas y 45 minutos:

- Horario de mañana: 7:00 a 14:45 horas.
- Horario de tarde: 14:15 a 22:00 horas.
- Horario de noche: 23:00 a 6:45 horas.

- Julio y agosto:

De lunes a viernes

Jornada laboral de 7 horas y 15 minutos:

- Horario de mañana: 7:00 a 14:15 horas.
- Horario de tarde: 14:15 a 21:30 horas.
- Horario de noche: 23:00 a 6:15 horas.

En el supuesto de que no sea necesario hacer solapes sobre los trabajos en marcha o cuando el operador no comparta la misma estación de trabajo con otro compañero, el horario podrá ser el siguiente:

- Enero-diciembre (excepto los meses de julio y agosto):

De lunes a viernes: Jornada laboral de 7 horas y 45 minutos:

- Mañana
 - ✓ Entrada: de 7:00 a 8:00 h.
 - ✓ Salida: de 14:45 a 15:45 h.
- Tarde
 - ✓ Entrada: de 13:00 a 14:00 h.
 - ✓ Salida: de 20:45 a 21:45 h.
- Noche
 - ✓ Entrada: 23:00 h.
 - ✓ Salida: 06:45 h.

- Julio y agosto:

De lunes a viernes: Jornada laboral de 7 horas y 15 minutos:

- Mañana
 - ✓ Entrada: de 7:00 a 8:00 h.
 - ✓ Salida: de 14:15 a 15:15 h.
- Tarde
 - ✓ Entrada: de 13:00 a 14:00 h.
 - ✓ Salida: de 20:15 a 21:15 h.
- Noche
 - ✓ Entrada: 23:00 h.
 - ✓ Salida: 06:15 h.

Artículo 15. Reducción voluntaria de la jornada de trabajo

La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción voluntaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria dentro del horario laboral previsto en el artículo 14, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella por un período mínimo de seis meses y máximo de doce meses. La reducción de jornada contemplada en este apartado es independiente a la reducción de jornada por guarda legal y, por tanto, no le resulta de aplicación la regulación contenida, entre otros, en los artículos 37.6 y 7, 55.5 y Disposición adicional decimonovena del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de la reducción afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de personas trabajadoras equivalente al 25% por 100 de las personas integrantes del departamento.

La duración de la reducción inicialmente pactada podrá modificarse por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

La persona trabajadora no podrá solicitar la presente reducción de jornada para pasar a prestar servicios para otra empresa (ya sea directamente -por cuenta ajena o por cuenta propia- o indirectamente, de cualquier forma), con independencia de que sea competidora o no de Multicanal, ni tampoco podrá prestar servicios para otra empresa (en los términos indicados) durante el horario reducido.

Artículo 16. Vacaciones

1. Duración

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 23 días hábiles o, en su caso, en la proporción que corresponda, de no prestar servicio el año completo.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

2. Período vacacional

El personal de oficina a quien afecte el horario de verano deberá disfrutar 12 días hábiles durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. No obstante, a solicitud de la persona trabajadora, esta podrá disfrutar dicho período vacacional de 12 días hasta el 15 de septiembre, siempre que tal disfrute sea compatible con la organización del departamento al que pertenece la persona trabajadora y previa autorización por parte de su superior jerárquico.

3. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse como máximo hasta el día 31 de enero del año siguiente, salvo lo previsto para los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes e incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores que se regirán por la normativa legal vigente.

4. A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, nacimiento y cuidado de menores (antes maternidad y paternidad) y lactancia.

Artículo 17. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, (exceptuando el supuesto del apartado h) donde únicamente bastará con el previo aviso), podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - b bis) En el caso de que la causa de hospitalización sea una enfermedad crónica que suponga una larga estancia hospitalaria (superior a un mes) este permiso se incrementará en tres días laborables, no pudiéndose disfrutar los mismos hasta que no transcurran 30 días desde el día del hecho causante.
- c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 400 kilómetros (sumando la ida y la vuelta), el plazo se ampliará en un día.

En el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días, ampliable a cuatro días cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 400 kilómetros (sumando la ida y la vuelta).

- d) Dos días por traslado del 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 debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo equivalente al cumplimiento del deber.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- g) Un día por matrimonio de padre o madre, hijo/a y hermano/a, en todos los supuestos tanto por consanguinidad como por afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- h) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Una hora diaria en los casos de nacimientos de hijo/as prematuro/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizado/as a continuación del parto.
- k) Las horas de ausencia por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora, con el límite de cuatro días retribuidos al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y, con carácter general, los días de permiso se entenderán como días hábiles (a excepción del permiso por matrimonio) y su disfrute deberá realizarse de forma consecutiva, incluyéndose y computándose como primer día el del hecho causante.

No obstante, para los permisos regulados en el apartado a), b), c), d) y g) en aquellos supuestos en los que el hecho causante no tenga lugar en día hábil, el inicio del disfrute del permiso se producirá el primer día hábil siguiente al referido hecho causante.

La única excepción al disfrute consecutivo de los días de permiso serán los casos de hospitalización o cuidado intensivo por prescripción médica (apartado b), en cuyo caso se podrán disfrutar los días de permiso, a elección de la persona trabajadora, dentro de los quince días naturales siguientes al hecho causante.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho, con especial atención a las personas trans.

Artículo 18. Días no laborables en Navidad

Durante la vigencia del convenio, los días 24 y el 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables.

Capítulo V:

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 19. Excedencias

1.- Voluntaria

Las personas trabajadoras con contrato indefinido y/o fijo de la Empresa, que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tales y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Las excedencias se solicitarán con quince días de antelación.

Para puestos de los grupos profesionales 4 y 5, estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en empresas competidoras de Multicanal. El excedente que preste servicio para alguna de dichas empresas perderá todos sus derechos en la Empresa.

Durante el período en el que la persona trabajadora permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se les computará este período a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso al menos con 15 días de antelación. Transcurrido dicho período sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando la persona trabajadora solicite el reingreso, tendrá derecho preferente a ocupar una plaza vacante de su misma categoría.

2.- Forzosa

Cuando una persona trabajadora de la Empresa sea designada o elegida para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días naturales siguientes al de su cese por cualquier causa en el cargo.

3.- Por cuidado de hijos/as y familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 20. Licencias no retribuidas

La persona trabajadora que lleve como mínimo cuatro años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Dichas licencias se solicitarán con al menos quince días de antelación.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de tales licencias afectara al proceso productivo u otra persona trabajadora del mismo departamento se encontrara ya disfrutando de este derecho.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VI

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 21. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (antes maternidad y paternidad).

Las partes se remiten a las disposiciones legales y/o reglamentarias vigentes durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, sustituyéndolo por un permiso cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

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 23 Concreción horaria derivada de la reducción de jornada por guarda legal

Con efectos a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el horario resultante de la reducción de jornada deberá ajustarse a la jornada ordinaria diaria dentro del horario laboral previsto en el artículo 14, que se ha visto modificado en el presente convenio colectivo en términos que, de por sí, contribuyen a la conciliación de la vida laboral y familiar.

No obstante lo anterior, a los efectos de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de ese colectivo, el tiempo destinado a la pausa de comida se establecerá en 30 minutos.

Todo ello, sin perjuicio del reconocimiento a título individual en concepto de derecho adquirido de las concreciones horarias relativas a aquellas personas trabajadoras que las vinieran disfrutando antes de la entrada en vigor del II convenio colectivo del centro de trabajo de Madrid.

Capítulo VII

Estructura salarial y régimen retributivo

I. Conceptos salariales

Artículo 24. Salario base de inicio

Se ubican, en este nivel las personas trabajadoras de nueva contratación y los que accedan por primera vez a un puesto de trabajo del grupo profesional superior y durante un período máximo de tres años, así como a las personas que, aún teniendo experiencia en las funciones propias de su puesto, todavía no demuestran total solvencia en la realización de las funciones de su puesto, teniendo un recorrido para alcanzar ese punto.

Su ubicación dentro de este nivel dependerá del grado de experiencia, del desempeño y el desarrollo profesional, pero su tiempo de permanencia en dicho nivel no podrá ser superior a tres años. La cuantía anual del salario base de iniciación es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 25. Salario base de desarrollo

Reúne a las personas trabajadoras que han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto.

Todas las personas trabajadoras, salvo, aquellos cuya antigüedad en el puesto, sea inferior a tres años (los cuales estarán encuadrados en el nivel de iniciación), estarán encuadradas en este salario de desarrollo, hasta que a través de las incrementos anuales y promociones alcancen el nivel posterior de competencia.

La cuantía anual del salario base de desarrollo es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 26. Salario base de competencia

Nivel de consolidación al que se llega tras el paso de los años en el salario base del nivel de desarrollo, y por la suma de dicho salario y los complementos de nivel personal que le hacen alcanzar el salario base de este nivel de competencia.

Reúne a las personas trabajadoras que no solo han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto, sino también a quienes su desempeño profesional y cualificación les hace alcanzar dicho grado de competencia.

La cuantía anual del salario base de competencia es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III

Artículo 27. Salario base de experto

Reservado a las personas trabajadoras con un desempeño experto de reconocido prestigio en su ámbito de actuación, que demuestran un desempeño sostenido a lo largo del tiempo que supera claramente las expectativas del puesto y cuya consolidación es discrecional por parte de la empresa. Reservado a una minoría de personas trabajadoras.

La cuantía anual del salario base de desarrollo es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 28. Complemento de nivel salarial

Una vez encuadrada la persona trabajadora en los niveles de iniciación, desarrollo y competencia, los incrementos salariales anuales así como las promociones salariales por encima del incremento general fijado cada año, a partir de la fecha de publicación de este convenio, se incluirán en un concepto que tendrá la consideración de complemento de nivel salarial de carácter personal.

Dicho complemento solo será compensable y absorbible por la diferencia entre el paso de salario de iniciación a salario de desarrollo, del salario de desarrollo al salario de competencia y del salario de competencia al salario de experto.

La suma del complemento de nivel y del salario base de la persona trabajadora, en ningún caso, podrá superar la cuantía del salario base del nivel inmediatamente superior, en el que la persona trabajadora este encuadrada. De tal manera que, cuando la suma del salario base y del complemento de nivel salarial alcance el salario base inmediatamente superior, el importe fijado para dicho nivel quedará consolidado como salario base, devengando un nuevo complemento de nivel con las subidas y promociones que se produzcan a partir de ese momento, excepto cuando se alcance el salario base de experto, donde las subidas y promociones se incluirán en el concepto de mejora voluntaria.

Artículo 29. Mejora voluntaria

Supondrá la diferencia entre el salario bruto anual pactado y la suma del salario base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiese corresponderle a la persona trabajadora.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias.

El importe de cada paga extraordinaria será un catorceavo del salario base de la tabla de referencia de cada año.

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en doce mensualidades. Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 31. Nocturnidad

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

Las horas de la jornada de trabajo realizadas a partir de las 22:00 y hasta las 06:00 se abonarán con un incremento del 25% respecto del precio de la hora ordinaria.

Artículo 32. Plus de disponibilidad en salas técnicas (sustitución de vacaciones del compañero de sala)

Se establece un "Plus de disponibilidad" en salas a abonar a aquellas personas trabajadoras que se vean obligadas a realizar una jornada laboral durante el período en que el compañero de sala está de vacaciones en tiempo partido de 4 horas en horario de mañana y 4 horas en horario de tarde (con una hora para comer que no computa como tiempo efectivo de trabajo), todo ello al objeto de garantizar el pleno rendimiento de la sala que se tiene asignada.

Esta distribución de la jornada laboral durante el período vacacional del compañero de sala se compensará con la percepción de un "plus de disponibilidad" por importe de 1.789 € brutos anuales prorrateado en 12 mensualidades.

Artículo 33. Anticipos

Cualquier persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad devengada sobre su mensualidad a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

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

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

II. Conceptos Extrasalariales**Artículo 34. Seguro médico**

Se establece un seguro médico para todas las personas trabajadoras indefinidas con una antigüedad mínima en la Empresa de dos meses afectadas por el presente Convenio, que se concertará con una compañía de seguros médicos privados a elección de Multicanal.

En caso de cambio de compañía aseguradora, la representación de las personas trabajadoras será informada sobre las condiciones que se vayan a suscribir y las cantidades que suponen, pudiendo emitir un informe preceptivo.

Artículo 35. Kilometraje

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa abonará la cantidad bruta de 0,29 euros por kilómetro.

Artículo 36. Ayuda de comida

La empresa abonará una ayuda mediante el sistema de vales de comida.

Con efectos a partir del día 1 de junio de 2026, el importe de cada vale será de 10,00 € por persona y día trabajado.

Los vales de comida serán nominativos y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente percibirse por los días de trabajo de cada persona trabajadora, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal y suspensión de contratos.

Artículo 37. Gastos

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa presentación de los justificantes correspondientes, al reembolso de los gastos razonables en los que hubiera incurrido en el ejercicio de sus funciones, con la aprobación de la Empresa y siguiendo la política de esta en la materia.

La política de la Empresa es que se reembolse a las personas trabajadoras los costes reales en los que se ha incurrido completa, exclusiva y necesariamente durante el desarrollo de sus obligaciones como personas trabajadoras. No se pretende usar el Proceso de Gastos de Empresa como un método de remuneración, definido como el acto de pagar a modo de compensación por la prestación de un servicio o de retribución que se debe a una persona trabajadora. Se espera que las personas trabajadoras minimicen los costes sin perjudicar la eficacia de la Empresa y que eviten cualquier gasto adicional innecesario para la misma

Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada semanal de referencia, sin perjuicio de los ajustes procedentes al final del año.

No podrán realizar horas extraordinarias ni los menores de 18 años, ni las personas trabajadoras nocturnos, ni los contratados a tiempo parcial (que podrán realizar horas complementarias en los términos legal y convencionalmente establecidos).

La realización de horas extraordinarias requiere de la autorización previa por parte del superior jerárquico de la persona trabajadora o por el Departamento de Recursos Humanos y se compensará con un período de descanso equivalente al tiempo realizado por encima de la jornada semanal de referencia dentro de los cuatro meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado, previo acuerdo entre este y la Empresa. Transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, la Empresa abonará las horas realizadas conforme al criterio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo con los límites que a continuación se establecen:

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes:

Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El Comité de Empresa será informado mensualmente por el departamento de Recursos Humanos de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, cualquiera que sea su forma de compensación.

III. Incremento salarial

Artículo 39. Incremento salarial

Para los años 2026, 2027 y 2028, el salario base será el previsto en el Anexo III del presente convenio colectivo para cada uno de los niveles que en el mismo se indican.

Para los años 2026, 2027 y 2028 el incremento de salario se realizará, con efectos de 1 de abril (1 de abril de 2026, 1 de abril de 2027 y 1 de abril de 2028), de acuerdo con la política retributiva vigente en cada momento del grupo mercantil internacional AMC Networks al que pertenece la Empresa, garantizándose, en todo caso, a todas las personas trabajadoras un incremento de un mínimo de un 2 % sobre las tablas previstas en el Anexo III del texto convencional para cada uno de los niveles y grupos profesionales.

Para cada persona trabajadora se considerará como salario base de referencia aquel en el que estuviera encuadrada dicha persona trabajadora en diciembre del año anterior al incremento. La cuantía resultante se incluirá en el complemento de nivel salarial de acuerdo con lo establecido en el art. 28 del presente Convenio.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo no verán incrementado su salario el año siguiente a su incorporación ya que, en el mismo, se incluye la subida salarial prevista para el año

siguiente. De igual modo, tampoco verán incrementado su salario en el año siguiente, aquellas personas trabajadoras que hayan sido ascendidas o promocionadas a un grupo superior durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria hará seguimiento de la aplicación de la Política Retributiva de AMC Networks previamente (informando sobre los porcentajes de incremento y motivación razonada) y posteriormente a su aplicación por grupos y niveles profesionales, siempre y cuando no se pueda identificar a ninguna persona trabajadora.

Capítulo VIII

Prestaciones asistenciales

Artículo 40. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

En los supuestos de nacimiento y cuidado de menor (antes maternidad y paternidad), e incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en la persona trabajadora, la empresa, previa justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el cien por cien de una mensualidad de salario bruto anual desde el primer día y durante un período máximo de dieciocho meses, siempre que no se haya extinguido/terminado la relación laboral con la persona trabajadora, en cuyo caso la Empresa complementará la prestación hasta el momento de la extinción/ terminación de la relación laboral y siempre durante un período máximo de dieciocho meses.

Capítulo IX

Derecho de representación colectiva de las personas trabajadoras

Artículo 41. Comité de empresa

Corresponden al comité de empresa o delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran.

Los representantes que incurran en gastos durante el curso de su ejercicio de representación sindical pueden reclamar el reembolso de estos costes cuando sean razonables y necesarios. Igualmente, siempre que sea razonable y necesario, la empresa facilitará los medios técnicos que faciliten la labor de representación que corresponde a los integrantes del comité y continuará aportando los medios y espacios necesarios para su buen funcionamiento.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán ausentarse, previo aviso y con derecho a retribución, para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 42. Nombramiento de delegados de prevención

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se elegirá de entre y por los miembros del Comité de Empresa el número de delegados de prevención que se prevea en dicha ley en función del número de personas trabajadoras de Multicanal. De dicha elección se deberá dar cuenta a la Dirección de la Empresa. Los delegados elegidos tendrán las competencias que marca la ley.

La Dirección de Multicanal se compromete a la aplicación de la legislación relativa a Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 43. Comité de seguridad y salud laboral

1. Definición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario, cuya función es la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Composición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (tres en representación de la Empresa y tres en representación de las personas trabajadoras) se acomodará a las disposiciones vigentes.

3. Competencias. El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa tendrá las competencias que se determine en las disposiciones legales vigentes para su aplicación específica y concreta a las circunstancias y entorno laboral de la Empresa.

4. Constitución. El Comité de Seguridad y Salud Laboral que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento.

5. Formación. La Empresa proveerá a los delegados de prevención de riesgos laborales de la necesaria formación para el desarrollo de sus funciones.

6. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá con carácter trimestral.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 44. Régimen de faltas y sanciones

Constituyen faltas de las personas trabajadoras todas las conductas, actitudes, acciones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de sus deberes o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

2. Son faltas graves:

- Cuatro faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Incumplimiento del código de conducta de la Empresa, salvo las faltas en las que concurra corrupción (incluyendo entrega de regalos o pago de cantidades con el fin de obtener beneficios a favor de la empresa o de uno mismo) falseamiento de cuentas, concurrencia desleal y conflicto de intereses, en cuyo caso la falta será considerada muy grave.
- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

3. Son faltas muy graves:

- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, si tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a lo/as jefe/as, compañero/as o subordinado/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- Todo comportamiento o conducta de acoso moral/laboral/psicológico o sexual, en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o el hombre, o la persona LGTBI, así como aquellos que vayan por razón de sexo, o dirigidas contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, mediante ofensa, física, verbal o digital, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer, el hombre o persona LGTBI en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 45. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2.-Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

3.-Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño a la Empresa, compañeros y terceros, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Artículo 46. Consideraciones generales

1.- Competencias y procedimiento

a) La valoración de las faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

b) Las faltas graves y muy graves serán valoradas y sancionadas por la Dirección de la Empresa, previa comunicación escrita a la persona trabajadora y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

c) Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de las personas trabajadoras o delegado/a sindical, en caso de falta grave y muy grave, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere si los hubiera.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el/la jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor o instructora del mismo. Tras la aceptación del instructor o la instructora, se procederá por este/a a tomar declaración a la persona trabajadora afectada y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor o instructora podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegado/as de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor o instructora acepte el nombramiento no podrá ser superior a un mes.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado o interesada por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

d) Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a la Empresa le constara, deberá dar, en caso de falta grave o muy grave, audiencia previa a lo/as delegado/as sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegado/as sindicales.

e) La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

f) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

2.- Extinción y prescripción

a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.

b) 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.

Capítulo XI

Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa

Artículo 47. Procedimientos y períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa

En caso de necesidad objetiva, la Empresa podrá proceder a la movilidad funcional entre grupos profesionales, siempre sin perjuicio de la retribución de la persona trabajadora, en caso de movilidad descendente, y de abono del salario correspondiente al grupo profesional superior, en caso de movilidad ascendente, previa comunicación a la Comisión Paritaria, por el tiempo mínimo imprescindible que no podrá exceder de seis meses.

Los criterios para la movilidad funcional no conllevarán discriminación, directa o indirecta, para ninguna persona trabajadora ya sea hombre, mujer, persona LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 48. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación con la negociación para la modificación de condiciones de trabajo, las partes se someterán a la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras prevista en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo 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.

Las partes acuerdan someterse para la solución de los conflictos que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria 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.

En ningún caso, cabrá imponer un arbitraje obligatorio.

Disposiciones finales

Primera. Política de igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones directas ni indirectas para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

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

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral,

sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijo/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa. En la concreción de estas medidas la Empresa fomentará que se establezcan horarios que eviten que las reuniones de trabajo se prolonguen más allá de la jornada laboral o que se convoquen a última hora.

Segunda. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de la Empresa.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, lo/as responsables de las distintas direcciones/departamentos de Multicanal, deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellas personas trabajadoras que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

Se promoverá en la plantilla la creación de entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello, la Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso a través del Protocolo de Acoso (Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo) en vigor, por lo que cualquier referencia sobre esta materia debe entenderse asociada a dicho Protocolo de Acoso.

Tercera. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

La igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras (mujeres, hombres, personas LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género) es uno de los valores y cultura de Multicanal.

Las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI están integradas en el presente Convenio Colectivo dentro de los artículos 1 (Artículo 1. Partes concertantes, ámbito personal, funcional, territorial y temporal), 6 (contratación), 7 (ingresos y vacantes), 10 (Sistema de clasificación profesional: Descripción de los grupos profesionales) 12 (formación), 17 (permisos retribuidos), 44 (régimen de faltas y sanciones), así como en el "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo" indicado en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I**DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES****Grupo 5: Directores/as y responsables superiores**

Responsabilidades del puesto.

Planificación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de managers, supervisores/as o colaboradores/as de una misma unidad o varias.

Desarrolla planes departamentales.

Responsable del funcionamiento y de los resultados de múltiples unidades relacionadas.

Formación y experiencia.

Es necesario poseer profundos conocimientos técnicos o una amplia experiencia. Personal de reconocido prestigio como experto tanto dentro como fuera de la organización.

Autonomía.

Trabaja sin supervisión y actúa con total autonomía en un ambiente complejo teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y los objetivos funcionales.

Adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad.

Impacto en el negocio.

Resuelve problemas complejos, de gran calado, con amplio impacto en la organización.

Se anticipa a desafíos internos o externos del negocio.

Grupo 4: Responsables y managers

Responsabilidades del puesto.

Es responsable del funcionamiento y de los resultados de un equipo dentro de su propia disciplina o área funcional.

Gestiona a profesionales y/o supervisores/as, puede gestionar al personal de soporte técnico, soporte del negocio o de producción/operaciones.

Adapta planes y prioridades departamentales para dirigir los desafíos operacionales y de recursos.

Formación y experiencia.

Es necesario poseer amplios conocimientos de los conceptos y procedimientos dentro de la propia área funcional.

Es reconocido dentro de la organización como un experto en su propia área.

Autonomía.

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación de directores/as u otros managers. Trabaja de forma autónoma, únicamente recibe orientación en temas extremadamente complejos. Elabora procedimientos y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad. Resuelve problemas complejos, posee una amplia perspectiva para identificar soluciones innovadoras. Participa en la definición de objetivos concretos de su campo.

Impacto en el negocio.

Se anticipa a las necesidades del cliente o de los asuntos de negocio. Utiliza su conocimiento para orientar el trabajo e impulsar mejoras. Interpreta las necesidades internas o externas de la organización y recomienda las mejores prácticas.

Puestos que requieren tomar decisiones en cuanto a la operativa y a la organización de su trabajo. Administra los costes de las actividades del trabajo; puede administrar los costes y la rentabilidad de un área de trabajo y/o proyectos de gran envergadura.

Normalmente se restringe el acceso a este nivel, según los requerimientos del negocio.

Grupo 3: Supervisores/as coordinadores/as y personal técnico especializado o analistas senior

Responsabilidades del puesto.

Coordina y supervisa las actividades diarias de equipos de soporte técnico, del negocio o de producción/operaciones. Establece las prioridades al equipo para asegurar la terminación de las tareas, coordina actividades de trabajo con otros supervisores/as. Trabaja sin procedimientos bien establecidos, proponen mejoras en los procesos y procedimientos. Puede tener responsabilidades de jefe/a de equipo.

Formación y experiencia.

Ha alcanzado gran experiencia y una demostrada profundidad y amplitud de conocimientos y habilidades en un área concreta. Puede actuar de referente para colaboradores/as con menos experiencia, puede dirigir el trabajo de otros miembros del personal.

Autonomía.

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación y supervisión del manager. Trabaja de manera autónoma, puede tomar decisiones complejas con asistencia. Estas decisiones normalmente afectan a la calidad, entrega de resultados y la eficacia del propio servicio dado a un área o departamento. Resuelve problemas complejos, aporta una nueva perspectiva utilizando soluciones ya existentes.

Impacto en el negocio.

Interpreta los procesos interiores y exteriores del negocio, aplicando cambios en las dinámicas y propiedad de los trabajos, para afrontar estos procesos.

Colabora de forma activa con los clientes internos y, quizá, con los externos con el objetivo de entender las necesidades del cliente, identificar los problemas y plantear las soluciones. Consciente de la necesidad de rentabilidad, puede gestionar los costes específicos de determinadas actividades de trabajo.

Grupo 2: Coordinadores y personal técnico cualificado

Responsabilidades del puesto.

Responde a las peticiones estándar y no estándar de los demás dentro de las funciones propias de él/ella y de otros/as y también de los clientes internos. Resuelve problemas sencillos y fácilmente identificables, analiza soluciones mediante el uso de procedimientos estandarizados. Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de productos y los resultados.

Formación y experiencia.

Es necesario poseer conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Ha desarrollado conocimientos especializados y polivalentes. Actúa como un recurso informal para sus colegas con menos experiencia o coordina sus actividades sin supervisión jerárquica. Precisa una buena comprensión de su responsabilidad en la integración del departamento.

Autonomía.

Las decisiones las elabora bajo supervisión jerárquica. Trabaja con procedimientos claramente establecidos con un grado moderado de supervisión, pero con autonomía limitada sobre el desarrollo de su propio trabajo. Tiene capacidad para modificar las prácticas y procesos de trabajo para lograr resultados o mejorar la eficiencia. Prioriza, organiza y toma decisiones relacionadas con el trabajo propio.

Impacto en el negocio.

Adopta una amplia perspectiva al afrontar un problema y propone soluciones que aportan valor. Comprende cómo funcionan las tareas relacionadas con el negocio y es consciente de los amplios procesos de negocio internos y externos. Toma medidas para vigilar y controlar los costes dentro de los horizontes de trabajos propios.

Grupo 1: Personal técnico junior, auxiliares y personal administrativo**Responsabilidades del puesto.**

Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de resultados y la eficacia del servicio. Realiza tareas sencillas, rutinarias y repetitivas. Desarrolla habilidades en las tareas básicas y procedimientos en un área de competencia mediante capacitación formal. Utiliza los procedimientos establecidos para resolver problemas rutinarios, recibe instrucciones, orientación y un elevado nivel de supervisión.

Formación y experiencia.

Requiere conocimientos básicos de su oficio, generalmente se precisa una formación básica sobre las tareas que desempeña. Si se trata de recién licenciado/as o con escasa experiencia profesional, poseen conocimientos sobre teorías fundamentales, principios y conceptos básicos.

Autonomía.

Trabajan bajo supervisión recibiendo habitualmente instrucciones claras. Siguen procedimientos, instrucciones y directrices bien mediante manuales preestablecidos o bien consultando a su responsable directo/a. Trabajo bajo procedimientos establecidos con un nivel moderado o alto de supervisión y con autonomía limitada.

Impacto en el negocio.

Es consciente de los costes relacionados con el trabajo propio. Comprende las relaciones entre las tareas y procesos de trabajo, pero limitados al equipo de inmediato.

ANEXO II

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR GRUPOS PROFESIONALES

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
5	Adjunto/a a Dirección Financiera
	Director/a de Ad Sales
	Director/a de Canales
	Director/a de Comercial
	Director/a de Comunicación
	Director /a de Informática
	Director/a de Investigación
	Director/a de Marketing
	Director/a de Programación y Adquisiciones
4	Adjunto/a a Dirección de Canal
	Adjunto/a a Dirección Técnica
	Adjunto/a al Responsable de Ingeniería
	Jefe/a de Producción Canales de Producción Propia
	Responsable de Ad Sales
	Responsable de Autopromos
	Responsable de Comercial
	Responsable de Contabilidad
	Responsable de Escaletas
	Responsable de FP&A
	Responsable de Impuestos, Auditoría y Control Interno
	Responsable de Investigación
	Responsable de Legal
	Responsable de Mantenimiento y SSGG
	Responsable de Marketing/ Responsable Senior de Marketing
	Responsable de Marketing y Creatividad
	Responsable de Media Production Operations
	Responsable de Programación
	Responsable de Proyectos Digital
	Responsable de RR.HH.
	Responsable de Servicios Creativos
	Responsable de SVOD
3	Abogado/a / Abogado/a Senior
	Adjunto/a a Responsable de Contabilidad
	Analista de Negocio IT
	Analista Financiero Sr.
	Auditor/a Interno
	Contable General
	Coordinador/a de Audio
	Coordinador/a de Edición
	Coordinador/a de Realización
	Desarrollador/a e Ingeniero/a de Soporte BMS
	Ejecutivo/a de Cuentas
	Ejecutivo/a Senior de Marketing y Diseño
	Grafista
	Ingeniero/a de Redes y Telecomunicaciones y Seguridad
	Marketing Team Leader
	Productor/a
	Programming Supervisor
	Realizador/a
	Realizador/a/ Editor/a / Grafista
	Redactor/a Senior.
	Responsable de Área
	Supervisor/a de Producciones
	Supervisor/a de Redacción
	Técnico/a de Comunicación Senior
	Técnico/a de Ingeniería Audiovisual
	Técnico/a de Investigación Sr.
	Técnico/a Postproducción
	Técnico/a de Postproducción Audio
	Técnico/a Senior de RR.HH.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
2	Abogado/a Junior
	Administrador/a de Sistemas
	Administrativo/a de Contratos
	Analista Financiero
	Asistente de Dirección
	Ayudante de Producción
	Contable
	Coordinador/a de Escaletas
	Documentalista
	Editor/a
	Ejecutivo/a de Marketing
	Ejecutivo/a de Marketing y Diseño
	Ejecutivo/a de Social & Digital Content
	Gestor/a de Materiales y Doblajes
	Operador de cámara
	Programador/a
	Realizador/a /Editor/a Grafista Jr.
	Redactor/a
	Técnico/a de Análisis de Mercado
	Técnico de Comunicación
	Técnico/a de Investigación
	Técnico de RR.HH.
	Técnico/a de SVOD
1	Administrativo/a Contable
	Administrativo/a de Ventas
	Asistente de Canales
	Asistente de Comunicación
	Asistente de Investigación
	Asistente de Marketing
	Asistente de Programación
	Asistente de Recepción y Facilities
	Asistente de RR.HH.
	Asistente de Social & Digital Content
	Asistente de SVOD
	Asistente del Dpto. Legal
	Auxiliar de Producción
	Coordinador/a de Recepción y Facilities
	Gestor/a de Escaletas
	Secretaría/o de Producción
	Técnico/a de Mantenimiento Facilities

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2026-2028

SALARIO BASE BRUTO POR NIVELES

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL INICIACIÓN	NIVEL DESARROLLO	NIVEL COMPETENCIA	NIVEL EXPERTO
Grupo V	51.515	56.667	64.394	72.121
Grupo IV	36.061	39.667	45.075	50.485
Grupo III	26.273	28.900	32.841	36.782
Grupo II	20.091	22.100	25.114	28.127
Grupo I	Salario Mínimo Interprofesional	17.948	18.159	20.338

(03/10.253/26)

