



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del VIII Convenio Colectivo de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, con el código 78000205012002.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2025, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 9 de enero de 2026.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*



VIII CONVENIO COLECTIVO DE TELEVISIONES LOCALES Y AUTONÓMICAS DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo. Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, de una parte, como Representación Sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) que cuenta con la legitimación suficiente en representación del colectivo y de otra parte, como Representación Empresarial, formada por la Asociación de Empresas de Televisión de Castilla y León, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de las empresas del sector.

Ambas Representaciones, Sindical y Empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a seguir garantizando la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el incumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 1.– Ámbito funcional.

Este Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas del sector de televisiones locales y autonómicas y las personas trabajadoras.



Artículo 2.– Ámbito territorial.

Los preceptos del artículo primero de este Convenio Colectivo serán aplicables a todas las empresas de las Televisiones Locales y Autonómicas con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3.– Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio son y serán de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las distintas Empresas y Centros de trabajo de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León por medio de un contrato de relación laboral, en los ámbitos funcional y territorial referidos en los artículos primero y segundo de este Convenio.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

Los profesionales que se vinculen a las Empresas mediante contrato mercantil.

El personal artístico en general, colaboradores y becarios en prácticas. Colaboradores serán única y exclusivamente los que tengan relación con la empresa, a través de los aspectos regulados en el artículo 2 del ET.

Artículo 4.– Ámbito temporal.

El Convenio tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5.– Denuncia y prórroga del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del citado Convenio ante la autoridad laboral competente y a las otras partes en los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia.

5.1.– Quedando constituida la nueva mesa de negociación en el plazo de un mes a su denuncia.

5.2.– De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, y en lo que no se firme un nuevo convenio seguirá vigente en todo su articulado elevando todos los conceptos económicos en la misma proporción que lo haga el IPC real del año anterior a 31 de diciembre.

5.3.– Una vez conocido el IPC del año, la comisión negociadora en sesión extraordinaria se reunirá para aprobar las tablas salariales, que serán registradas en el REGCON.

5.4.– Para la negociación del próximo se tomará como base este Convenio y las últimas tablas salariales aprobadas.



5.5. Si el convenio es denunciado por cualquiera de las partes dentro del plazo previsto, se aplicará la prórroga automática sin la actualización económica según el IPC. En ese caso, el Convenio mantendrá sus condiciones vigentes hasta la firma del nuevo texto.

Artículo 6.– Compensación y absorción.

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente, o que hayan sido concedidas unilateralmente por el empresario, todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el ET.

Artículo 7.– Unidad e indivisibilidad.

En el caso de que este Convenio ahora pactado fuera anulado por la jurisdicción competente, la Comisión Paritaria de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido, dentro de un plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

7.1.– Si los trabajos de la Comisión Paritaria culminan con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos pactados, para la completa eficacia del mismo.

7.2.– La indivisibilidad de este Convenio queda establecida a los efectos de que las condiciones pactadas en este documento constituyen un todo unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desecharlo el resto.

Artículo 8.– Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para la persona trabajadora.

Artículo 9.– Prelación normativa.

Las normas establecidas en este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal, salvo que se trate de un derecho indisponible. Para cualquier situación no prevista en este convenio, se estará a lo dispuesto en el ET, y demás disposiciones legales que regulen las Relaciones Laborales.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.– Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del ET. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 30 días siguientes a la publicación en el B.O.C. y L. del presente Convenio, se constituirá como órgano de



interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución autónoma de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET .

10.1.– La Comisión Paritaria tiene su sede social en la sede de RTVCyL en Calle los Astros 4, 47009 Valladolid.

Artículo 11.– Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 3 Representantes, designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo y por 3 Representantes de la Asociación Patronal, designados por las Organizaciones Empresariales firmantes del este acuerdo.

11.1.– La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

11.2.– Se designarán los vocales de la Comisión Paritaria en el momento de su constitución entre las Organizaciones Firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.– Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el del ET.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.



8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo regional de Procedimientos Extrajudiciales Autónomos de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO Y U.G.T., vigente.

Artículo 13.– Procedimiento de la Comisión Paritaria.

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria, elegirá entre sus miembros un Presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un Secretario/a que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados motivada por desacuerdo entre las partes.

13.1.– Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

13.2.– En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

13.3.– Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

13.4.– La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará, en todos los casos, en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice a los efectos pertinentes. Toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

13.5.– Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del ET. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

13.6.– La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.



13.7.– Acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría entre las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente Convenio, quedando reflejados en el acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos, se reflejará de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

13.8.– Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

13.9.– La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 14.– Inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del ET. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 15.– Procedimiento voluntario de solución de conflictos (SERLA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo Interprofesional de Procedimientos Autónomos de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO Y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquél, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, y dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECALE, CCOO, y UGT en fecha 29 de septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO III

JORNADA - CALENDARIO LABORAL - VACACIONES - PERMISOS LICENCIAS - EXCEDENCIAS

Artículo 16.– Jornada de Trabajo.

La jornada durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.776 horas anuales, jornada semanal de referencia 39,40 horas, y de 1.440 horas anuales (jornada semanal de referencia 32 horas), para los trabajadores que presten su jornada en fin de semana.



16.1.– En el supuesto de distribución irregular de la jornada, la jornada mínima diaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas, ni superior a 9 horas.

16.2.– El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del ET con los descansos legalmente establecidos.

16.3.– La Empresa y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT), realizarán un seguimiento de la jornada anual y acordaran, si procede, la compensación de los excesos realizados.

Artículo 17.– Turno Partido.

Las personas trabajadoras con turno partido tendrán sólo una interrupción diaria cuya duración estará comprendida entre dos y tres horas y cada bloque tendrá una duración máxima de cinco horas y mínima de tres horas.

Artículo 18.– Bocadillo.

Las personas trabajadoras que desempeñen su labor en jornada continuada por un período superior o igual seis horas, tendrán derecho a 20 minutos de descanso que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

18.1.– La empresa habilitará, siempre que sea posible, una sala-comedor acondicionada para el uso de las personas trabajadoras.

Artículo 19.– Registro diario de jornada.

Se implementará un sistema de registro diario de la jornada. Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el RD-Ley 8/2019 de 8 de marzo, todas las empresas afectadas por este convenio deberán implantar un sistema de registro de jornada objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

19.1.– Las empresas están obligadas a conservar los registros de jornada «físicamente» en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Éstos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

19.2.– Accesibilidad del registro: Las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo. Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada. También la empresa pondrá a disposición de la RLPT o de la Representación Sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras que estén dentro de su ámbito de representación.

Artículo 20.– Descanso semanal.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de dos días consecutivos semanales e ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso que puedan pactarse, respetándose, en todo caso, la jornada contemplada en el artículo 16, y un descanso mínimo semanal de dos días acumulable en períodos de catorce días, en cuyo caso, al menos dos de los descansos deberán ser consecutivos, incluyendo sábado y domingo.



20.1.– Trabajará como máximo dos fines de semana al mes, y cada día de fin de semana trabajado se compensará a elección de la persona trabajadora, con 51,81 €/día y según el valor las Tablas Salariales Anexo I, o medio día de descanso adicional, cuatro horas de cómputo, a los que tuviera fijados en su calendario laboral. En caso de optar por el descanso, la fecha de disfrute del mismo se fijará por acuerdo entre las partes.

20.2.– Excepcionalmente, las empresas podrán variar temporalmente el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previo acuerdo con la RLPT, de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida, en el que constará la duración de tal excepcionalidad.

20.3.– El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado a las personas trabajadoras afectados con al menos siete días de antelación.

20.4.– Los días de descanso se suspenderán en todos los casos por unidad y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 y el punto 3 de este artículo, debiendo ser compensados cada uno con dos días, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la suspensión. Esta compensación es incompatible con lo establecido como plus de Descanso suspendido y el trabajador/a deberá optar por una de las dos modalidades de compensación.

20.5.– La compensación, en tiempo, por el/los días de descanso suspendidos podrá ser adicionada a otro día de descanso de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos o a alguno de los períodos vacacionales.

Artículo 21.– Fiestas.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de las fiestas que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por la Comunidad Autónoma o los Ayuntamientos.

21.1.– Cuando la persona trabajadora no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha, incluso acumulado a las vacaciones anuales, y percibirá una compensación en los términos acordados para el Plus de Festivo.

Artículo 22.– Calendario Laboral.

Durante el mes anterior a la finalización de cada trimestre natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaboraran el calendario laboral del trimestre siguiente, conjuntamente con la RLPT. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo durante todo el trimestre.

22.1 La Empresa remitirá copia firmada del calendario laboral al Comité de Empresa o Delegado/a del centro de trabajo.

Artículo 23.– Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, no pudiendo comenzar ni en festivo ni en día de descanso.



23.1.– El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras y la RLPT del centro de trabajo. La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser pactada con la RLPT.

23.2.– En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todas las personas trabajadoras, utilizando como criterios de prelación en la elección las necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todas, se alternará anualmente la prioridad para elegir.

23.3.– Para su disfrute las personas trabajadoras podrán fraccionar las vacaciones, siempre que el número de períodos no sea superior a tres.

23.4.– Los fiestas que coincidan con el período vacacional serán descontados del cómputo de vacaciones.

23.5.– Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una Incapacidad Temporal (en adelante IT) 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 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

23.6.– En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una IT por contingencias distintas que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24.– Días de libre disposición.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las personas trabajadoras disfrutarán en cada año de cuatro días de libre disposición. Las horas correspondientes a estos días, computarán a los efectos de la jornada anual, como horas efectivas de trabajo.

24.1.– Estos días habrán de ser solicitados por escrito con una antelación de entre un mes y 72 horas, siempre que sea posible, a la fecha de su pretendido disfrute y la Empresa concederá el mismo, por riguroso orden de recepción de las posibles solicitudes, hasta completar el 50% de ausencias de la plantilla habitual, por esta o cualquier otra causa, en el puesto de trabajo al que estuviere adscrito las personas trabajadoras. La denegación del disfrute, o la propuesta de fecha alternativa para el mismo, se comunicará igualmente por escrito, en el plazo máximo de 48 horas a partir de la recepción de la solicitud.

24.2.– Si una vez solicitados los días de libre disposición, la Empresa no pudiera concederles, la persona trabajadora podrá disfrutarlos cuando lo solicite dentro del año correspondiente o en los dos primeros meses del año siguiente.



Artículo 25.– Permisos Retribuidos.

25.1.– Permisos generales

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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. Estos días podrán usarse juntos o separados, durante el período en que permanezca vigente el hecho causante.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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



- f) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Tendrán permiso para acudir a consulta médica o al especialista.
- i) Los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios reglados tendrán derecho al permiso retribuido durante el tiempo imprescindible y necesario para los exámenes y sus respectivos desplazamientos. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial tendrán derecho una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.
- j) Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acompañar a las hijas e hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación a la empresa.
- k) Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.
- l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

25.2.– Permisos por nacimiento:

25.2.1.– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirla por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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 doce meses.

Llegado el caso que la persona trabajadora dese acumular el tiempo por reducción, por jornada completas se le computa 19 días de derecho, que los podrá disfrutar acumulándolos y fraccionándolos en días sueltos o acumulándolos por semanas o a las vacaciones.

25.2.2.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 25.2.4.

25.2.3.– Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público



de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

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

La reducción de jornada a la que viene referida este apartado, podrá acumularse en jornadas completas si así lo precisara la persona trabajadora, en computo trimestral.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

25.2.4.– La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 25.2.1, 25.2.2 y 25.2.3 corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.



Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 25.2.1, 25.2.2 y 25.2.3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

25.2.5.– Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Artículo 26.– Licencias no Retribuidas.

26.1.– Las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de un año, podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses,

26.2.– Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

26.3.– Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 27.– Excedencias.

27.1.– Forzosa

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



27.2.– Voluntaria.

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

27.2.1.– Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

27.2.2.– La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

27.2.3.– Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo, será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

27.2.4.– Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 ET, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

27.2.5.– No obstante, lo anterior, las Empresas firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar excepcionalidades a lo recogido en este apartado.

27.3.– Por cuidados de hijas o hijos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

27.4.– Por cuidados de un familiar, hasta segundo grado.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

27.5.– Por Funciones Sindicales.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MOVILIDAD FUNCIONAL GEOGRÁFICA

Artículo 28. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo en las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo corresponde a la Dirección de las mismas.

28.1.– Las personas trabajadoras, a través de sus RLPT y las Secciones Sindicales, tienen derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

28.2.– En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a la RLPT sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectarles respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el E.T. en su artículo 41.

28.3.– Sin merma de la autoridad conferida a las Direcciones de las Empresas, la RLPT, tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control



del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria.

Artículo 29. – Movilidad Funcional.

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la Movilidad Funcional quedará limitada por el área de actividad o grupo profesional a la que estén adscritas las personas trabajadoras.

29.1.– Trabajos de inferior nivel salarial. Por necesidades organizativas o técnicas justificadas de la empresa y previa notificación a la RLPT, se podrá destinar a las personas trabajadoras a la realización de funciones correspondientes a un Nivel inferior al de origen, dentro de un mismo Área de Actividad. Esta situación no podrá prolongarse más de un mes en un período de un año y durante dicho período la persona trabajadora afectada por la movilidad funcional percibirá la retribución de su Nivel de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional de la persona trabajadora, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o técnicas pudiese ser realizado por más de un persona dentro de aquéllos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse preferentemente con personas voluntarias, de forma rotativa y homogénea, en períodos de un mes, durante el tiempo que duren las causas organizativas o técnicas que motivaron la movilización.

En el caso de que el cambio de destino a un nivel inferior tuviese lugar por la petición de la persona trabajadora, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

29.2.– Trabajos de superior nivel salarial. La Empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de nivel salarial superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

La persona trabajadora destinada a un puesto de nivel salarial superior tendrá derecho a percibir las retribuciones de dicho puesto desde el primer día de desempeño efectivo hasta que cese en el mismo. A petición de la persona, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del nivel salarial por un período superior a cuatro meses durante un año, o a seis meses durante dos años, la persona trabajadora tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la Empresa, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por incapacidad laboral o descanso maternal.

29.3.– De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.



Artículo 30. – Movilidad Geográfica.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de personas trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del E.T.

Las personas trabajadoras trasladadas tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslados propios y de familiares a su cargo.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de un mes de Salario Bruto de las personas trabajadoras afectadas.

Empresa y la persona trabajadora afectada podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

- I. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a las personas trabajadoras cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del E.T.
- II. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora, pero la empresa vendrá obligada a compensar los gastos de desplazamiento de la persona trasladada.
- III. Cuando en una misma Empresa o Centro de Trabajo presten sus servicios dos personas trabajadoras que sean matrimonio o pareja de hecho y una de ellas fuese afectada por el traslado, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.
- IV. De existir, dentro del colectivo de personas trabajadoras de igual categoría y Grupo Profesional, alguno que dese voluntariamente optar por la movilidad geográfica aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa propuesta y aceptación expresa de ambas personas trabajadoras.

CAPÍTULO V

SUBROGACIÓN

Artículo 31.– Subrogación.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación de las personas trabajadoras de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el Anexo II.



CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 32.– Estructura Salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Base, Pagas Extras, Pluses y Complementos de cualquier índole que les sean de aplicación.

Artículo 33.– Incremento Salarial.

Para el año 2025 se establece una subida salarial lineal de 2.800 €, consolidables y repartidos entre las 12 mensualidades del salario base y las dos pagas extras, de manera proporcional, esto es, 200 € por cada una de ellas. Este incremento quedará recogido en las tablas salariales Anexo I. Por una sola vez se establece en la misma anualidad un pago único de 1.200 € proporcional a la jornada y periodo contratado, no consolidables para cada una de las personas trabajadoras con contrato en vigor afectadas por el vigente Convenio Colectivo.

Para los años 2026 y 2027, para todos y cada uno de los conceptos económicos se incrementarán en función de IPC real del año anterior a 31 de diciembre. Se establece una cláusula suelo de revisión salarial de 1,5% para todos los conceptos, si el IPC fuera inferior a esa cantidad.

Artículo 34.– Salario Base.

Se entiende por Salario Base la retribución que, según el nivel salarial, tiene asignado cada persona trabajadora con independencia de las Pagas Extras y aquellos Pluses y Complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad, de calidad o cualquiera otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza. Así pues, el Salario Base cubre y compensa por la prestación laboral de la persona trabajadora desarrollando, durante la jornada laboral pactada en el presente Convenio, las funciones que le corresponden, según el grupo y el nivel salarial en que estuviese encuadrado y relacionada en la Clasificación Profesional.

Artículo 35.– Pagas Extraordinarias.

Se establecen, con carácter general dos Pagas Extras que se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Las citadas Pagas Extras incluirán una mensualidad del salario base.

Artículo 36.– Pluses.

Las personas trabajadoras percibirán los diferentes pluses por las labores extraordinarias, situaciones diversas que conlleva la prestación del servicio y que no se encuentran definidas en las funciones de su puesto de trabajo.

36.1.– Los diferentes pluses y/o indemnizaciones no serán incompatibles entre sí, salvo excepción explícita en el propio texto del presente Convenio.



Artículo 37.– Plus de nocturnidad.

Toda la persona trabajadora afectada por el presente Convenio que realice su jornada laboral de trabajo (total o parcialmente) entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a ser compensado económicamente mediante el percibo de un complemento de nocturnidad consistente en un Plus de Nocturnidad del 25% que se calculará sobre el Salario Base hora, el cual se devengará por cada hora efectivamente trabajada dentro de dicha franja horaria.

37.1.– Mediante acuerdo entre las partes, podrá reducir su jornada en veinte minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, pudiendo ser esta reducción acumulable.

Artículo 38.– Plus de vinculación.

El Plus de Vinculación retribuye la dedicación personal ininterrumpida de la persona trabajadora con su empresa evidenciada por el tiempo de servicio. Este Plus de Vinculación consolidable consistirá, para todo el personal, en el número de quinquenios y se abonará en la cuantía: Los valores actuales se incrementarán en la misma proporción que la subida acordada en el artículo 33 del Convenio Colectivo, recogido en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Se devengará a partir del mes siguiente que se cumplan los cinco años del ingreso y sus múltiplos de cinco años en las empresas.

Artículo 39.–Plus de disponibilidad horaria.

Se define con este nombre la situación de la persona trabajadora que, en base a excepcionales necesidades informativas y sin aumento de su jornada laboral diaria puede ver modificado su horario, no pudiendo moverse más de 80 horas anuales, ni 15 mensuales, fuera del horario establecido o normalmente desempeñado por las personas trabajadoras a jornada completa.

Tal modificación habrá de avisarse con una antelación mínima de 72 horas, de no ser así se efectuará la jornada en el horario habitual y las horas desplazadas fuera del mismo tendrán la consideración de extraordinaria.

La disponibilidad horaria generará el derecho a una compensación económica, fijada en cada momento por el Convenio Colectivo, cuya cuantía, al igual que los límites de las 80 horas anuales y 15 horas mensuales, serán proporcionales a la jornada desempeñada.

Las personas trabajadoras que hagan la solicitud de concreción horaria deberán poner de manifiesto en la misma si se acogen o no a la disponibilidad horaria en las condiciones citadas.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, todas las personas trabajadoras, en el modelo de impreso estándar que se facilitará por la empresa darán conocimiento de su disposición o de la falta de la misma para desempeñar la disponibilidad horaria en los términos anteriormente definidos.



Esta declaración tendrá una validez mensual y se prorrogará tácitamente mientras no sea modificada por la persona interesada mediante comunicación escrita en el modelo anteriormente citado y entregado con un mes de anticipación a la fecha del cambio pretendido.

Esta situación, por la naturaleza de su actividad no afecta a los comerciales.

Artículo 40.– Plus de disponibilidad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, (con las variaciones que se reflejen en el Anexo I), las personas trabajadoras y percibirán mensualmente y en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad definida para cada uno de los años en las Tablas Salariales recogidas en el Anexo I.

Artículo 41.– Plus de festivos.

Todas las personas trabajadoras que presten servicio en un festivo habrán de disfrutar de un descanso sustitutorio. Además, se le compensará, a su elección, con 103,61 €/festivo (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I, u otro día de descanso, a mayores del anteriormente citado.

La fecha de disfrute, tanto del descanso sustitutorio como del descanso compensatorio, se fijarán por acuerdo de ambas partes.

41.1.– Para los Festivos Especiales.

Para los festivos especiales se aplicará la misma norma que el artículo anterior respecto a los descansos, tanto sustitutorios como compensatorios, y la cuantía del Plus será de 207,22 €/festivo (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I).

41.2.– A tal efecto se consideran festivos especiales, el 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. Los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las 15,30 h. serán considerados festivos especiales.

Artículo 42.– Plus de Bolo.

42.1.– Se considera bolo cualquier actividad relacionada con la producción de televisión y cuya duración no superará las siete (7) horas continuadas. Se procurará una rotación homogénea entre los trabajadores del mismo puesto del centro de trabajo. Tendrá una cuantía de con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I.

- 130,09 € Nacional
- 169,23 € Internacional

(Con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I).

Y se percibirá por cada uno de los eventos de cualquier índole cubiertos voluntariamente en el día de descanso.



Artículo 43.– Plus de Técnico Audiovisual.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I), los técnicos audiovisuales adscritos a la categoría C3, que realicen tareas de iluminación y/o tareas básicas de continuidad, percibirán un plus mensual de 46,05 €.

Los diferentes pluses y/o indemnizaciones no serán incompatibles entre sí, salvo excepción explícita en el propio texto del presente Convenio.

Artículo 44.– Descanso Suspendido.

Cuando por razones de la actividad fuera necesario el trabajo en un día que se tiene programado como de descanso, se podrá efectuar la suspensión de dicho descanso, en todo caso por la jornada completa, en los términos especificados en el Art 20. En este caso y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I), se compensará a la persona trabajadora con 103,61 €.

44.1.– De no mediar el aviso previsto en el Art.20.3 o tratarse de un descanso en festivo, la cantidad a abonar será de 155,42 € (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I).

44.2.– Si el trabajo ha de desarrollarse fuera de España las cantidades a aplicar serán de 130,09 € y 195,71 € respectivamente. La compensación económica siempre irá acompañada del disfrute del descanso suspendido en la fecha que fije la persona trabajadora (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I).

44.3.– La empresa podrá efectuar la suspensión de un descanso programado, en todo caso por la jornada completa, en los términos especificados en el Art 20, un máximo de 6 días de descanso al año. La persona trabajadora podrá negarse a esta suspensión hasta un máximo de dos veces al año, no siendo posible esta negativa en los dos primeros llamamientos. Tampoco la empresa podrá hacer uso del descanso suspendido cuando la persona implicada tenga familiares hasta segundo grado hospitalizados o con necesidad de cuidados, celebraciones familiares, viajes personales, todo ello debidamente justificado.

El derecho a la negativa tendrá carácter anual su cómputo y será de aplicación partir del año 2026.

Artículo 45.– Dietas.

Cuando, por razón de la actividad laboral, la persona trabajadora hubiera de permanecer fuera de su centro de trabajo y esta circunstancia le impidiera efectuar las comidas y/o la pernoctación en su domicilio particular, la empresa vendrá obligada a proporcionar a la persona desplazada alojamiento y manutención o proveerle, con anterioridad al desplazamiento y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I), de una cantidad nunca inferior a 115,12 €/día, suma de 17,27 €, 23,02 € y 74,83 € correspondientes a comida, cena y alojamiento con desayuno, respectivamente (que será regularizada, en más o en menos, al cese del desplazamiento, mediante la entrega de las facturas debidas a dichos gastos).



A la mencionada cantidad habrá de sumarse, para sufragar los inevitables gastos de la situación de la persona desplazada conlleva, la cantidad de 51,81 €/día, (con las variaciones que se reflejarán en las tablas salariales, Anexo I).

En todo caso procederá el pago de dietas en los casos y términos siguientes:

45.1.– Comida: cuando la actividad laboral impida la comida en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 13 y las 16 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.

45.2.– Cena: cuando la actividad laboral impida la cena en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 21 y las 24 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.

45.3.– Pernoctación: cuando la actividad laboral impida el regreso al domicilio propio antes de las 24 horas.

45.4.– En desplazamientos internacionales se duplicarán todas las cantidades anteriormente relacionadas.

45.5.– Estos suplidos son independientes del obligado abono de las horas extras que se pudieran generar, una vez que la duración del trabajo supere la jornada laboral.

Artículo 46.– Gastos y Kilometraje.

46.1.– Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo abonarán a las personas trabajadoras los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de las personas trabajadoras que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en cada empresa.

46.2.– Las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, proveerán, por regla general, un medio de transporte a aquellas personas trabajadoras que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

46.3.– Cuando la persona trabajadora deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán la cantidad máxima exenta de tributación, señalada cada año por la Agencia Tributaria, por Kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

Artículo 47.– Complemento de Incapacidad Temporal (I.T.).

47.1.– Las empresas abonarán durante el período de Incapacidad Temporal (en adelante I.T.), un complemento a la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora desde el primer día de la I.T. que suponga el 100% de la media de la Base de Cotización de los tres meses anteriores al hecho causante.

47.2.– La situación de I.T. interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas la persona trabajadora se encontrara en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del período establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho período.



47.3.– En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

47.4.– En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por I.T. derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 48.– Horas Extras.

Las partes acuerdan reducir las horas extraordinarias.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan del periodo comprendido en el horario semanal establecido en el calendario anual, no podrán exceder en ningún caso de 75 horas anuales, en caso de compensarse económica mente.

48.1.– Compensación, las horas extras se compensarán preferentemente en descanso, a razón de 1 hora y 30 minutos de descanso en día de diario, 2 horas de descanso en fin de semana y festivos y 2 horas en caso de nocturnidad, por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulable hasta completar jornadas que serán compensadas en los 3 meses siguientes, o bien mediante la retribución de dichas horas en su compensación económica correspondiente, debiendo regularizarse, salvo pacto contrario, el 31 de diciembre de cada año.

48.2.– Teniendo en cuenta lo hasta aquí estipulado, la cantidad total de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo del año no podrá superar en ningún caso la cifra de 115 horas, de las cuales las 40 primeras se podrán compensar con descanso, según se especifica en el apartado anterior, y las otras 75 que habrán de ser forzosamente compensadas con dinero, igualmente según se especifica en el apartado anterior.

Artículo 49.– Liquidación y Pago de Nóminas.

El pago de Nóminas de los haberes se efectuará, como muy tarde, dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente al vencido.

49.1.– Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

CAPÍTULO VII

GRUPOS PROFESIONALES - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 50.– Clasificación de la Áreas Funcionales y Grupos Profesionales.

50.1. Características generales.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a la ocupación y en relación



con las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, en las siguientes funciones que se relacionan, a la par de perseguir la mayor adecuación posible entre las actividades genéricas que se definen para cada categoría profesional.

50.2. Sistemas de la clasificación profesional.

La clasificación se realiza en Áreas de actividad, Grupos Profesionales, Niveles y Puestos que determinaran las tareas y funciones que desarrollen las personas trabajadoras. Se establecen, dentro de las Áreas de actividad y los Grupos Profesionales, generando divisiones por niveles. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo que determinará, por tanto, la ubicación a la persona trabajadora en el nivel correspondiente de uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

50.3. Factores de encuadramiento

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Nivel dentro del Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

INICIATIVA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

AUTONOMÍA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo e independientemente del número de personas sobre las que se ejerce el mando.

COMPLEJIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

Los Grupos Profesionales y Áreas de Actividad, así como los niveles o profesiones en cada uno de ellos tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa cada uno de ellos; igualmente, siguiendo los criterios aquí detallados, podrán incluir, mediante acuerdo con la RLPT, aquellas áreas de actividad o niveles que estimen necesarios para el desarrollo de su actividad.



50.4. Áreas de Actividad, Grupos Profesionales, Niveles

50.4.1.– Áreas Funcionales:

- A. ADMINISTRACIÓN.
- B. REDACCIÓN.
- C. TÉCNICOS.
- D. SERVICIOS.

50.4.2.– Grupos Profesionales:

G. P. 1

Director/a, Gestor/a de Programas, Jefe/a Técnico/a y de Redactor Jefe.

G.P. 2

Responsable de Realización, Responsable de Emisión, Responsable de Grafismo, Jefe/a de sonido, Jefe/a de Iluminación, Jefe/a de Plató, Diseñador/a Gráfico, Operador/a de Emisiones, Realizador/a, Jefe de Cámara, Realizador/a de Campo, Publicista, Jefe/a de Estilismo, Jefe/a de Peluquería, Jefe/a de Maquillaje, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de Sección, Editor/a, Responsable de Programa, Coordinador/a de Informativos/ Programas, Productor/a, Redactor/a, Editor/a Web y Social Media, Meteorólogo/a

G.P. 2.1

Responsable de Programas y Realizador/a de Campo.

G.P. 3

Infógrafo/a, Técnico/a Audiovisual, Operador/a de Cámara, Técnico/a de Sonido, Mezclador/a de Imagen, Técnico VTR, Montador/a, Mantenimiento, Administrativo/a Documentalista.

G.P. 4

Maquillador/a, Peluquero/a, Estilista Vestuario, Recepcionista, Comercial.

G.P. 5

Auxiliar Administrativo/a, Ayudante de Redacción, Ayudante de Producción, Ayudante Sonido, Ayudante de Cámara, Ayudante de Iluminación.

50.4.3.– Niveles y Puestos

A.– Área de administración

Integran este Área las personas encargadas de labores de dirección y administración. Además de determinar toda la programación, como efectuarla, también gestionarán todos los recursos necesarios para ello, ya sean humanos, técnicos o financieros. Incluye también las personas de apoyo para dicho cometido.



Nivel A 1

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

- Director/a
- Director/a Financiero
- Director/a Comercial
- Director/a de Antena
- Dirección Recursos Humanos
- Gestor/a Programas y Contenido.

Nivel A 3

El personal perteneciente a este nivel realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas e iniciativa adecuadas cuya responsabilidad está limitada por la supervisión superior, pudiendo ser ayudadas por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

- Administrativo/a

Nivel A 4

El personal perteneciente a este nivel realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas e iniciativa adecuadas cuya responsabilidad está limitada por la supervisión superior, pudiendo ser ayudadas por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

- Comercial

Nivel A 5

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel realiza tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

- Auxiliar Administrativo/a



B.– Área de redacción

Integran este Área las personas que dirigen, coordinan y desarrollan los contenidos de toda la producción televisiva, mediante los medios técnicos o humanos necesarios para la realización de los mismos.

Nivel B 1

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Funciones que suponen la plena integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

- Director/a Servicios Informativos
- Director/a de Producción
- Director/a Área Digital
- Redactor/a Jefe

Nivel B 2

El personal perteneciente a este nivel realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas e iniciativa adecuadas cuya responsabilidad está limitada por la supervisión superior, pudiendo ser apoyados por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

- Jefe/a de Sección (economía, sociedad, política, deportes, web, fin de semana etc.)
- Editor/a
- Coordinador/a de Informativos/Programas
- Productor/a
- Redactor/a
- Editor/a Web y Social Media
- Meteorólogo/a

Nivel B 2.1

- Responsable de Programa



Nivel B 3

El personal perteneciente a este nivel realiza funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía, o contenido intelectual. Funciones que suponen, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

- Documentalista

Nivel B 5

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel realiza tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión superior, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

- Ayudante de Redacción
- Ayudante de Producción

C. Área de técnicos

Integran este Área las personas que dirigen, coordinan y realizan las operaciones necesarias para hacer posible las emisiones o trabajos necesarios para las mismas mediante los medios técnicos que en su momento se determinen.

Nivel C 1

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel realiza funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía, o contenido intelectual. Funciones que suponen la plena integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

- Director/a Técnico
- Jefe/a Técnico

Nivel C2

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel realiza funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía, o contenido intelectual. Funciones que suponen la plena integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

- Responsable de Realización
- Responsable de Emisión
- Responsable de Grafismo



- Jefe/a de Sonido
- Jefe/a de Iluminación
- Jefe/a de Plató
- Diseñador/a Gráfico
- Operador/a de Emisiones
- Realizador/a
- Jefe/a de Cámara
- Publicista

Nivel C 2.1

- Realizador/a de Campo

NIVEL C 3

El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidades de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía, o contenido intelectual. Funciones que suponen la plena integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

- Infógrafo/a
- Técnico/a Audiovisual
- Operador/a de Cámara
- Técnico/a de Sonido
- Mezclador/a de Imagen
- Técnico/a VTR
- Montador/a

Nivel C 5

El personal perteneciente a este nivel realiza tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión superior, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

- Ayudante Cámara
- Ayudante Sonido
- Ayudante Iluminación



D.– Área de servicios

Integran este Área aquellos trabajadores y trabajadoras, cuyos cometidos son de apoyo a las tareas fundamentales de la producción televisiva, tales como las tareas de recepción y otros oficios no incluidos en los demás Áreas.

Nivel D 2

El personal perteneciente a este Área realiza tareas que implican responsabilidad de mando que exigen conocimientos profesionales o experiencia demostrada en su ámbito de actuación.

- Jefe/a de Estilismo
- Jefe/a de Peluquería
- Jefe/a de Maquillaje
- Jefe/a de Mantenimiento

Nivel D 3

- Mantenimiento

Nivel D 4

El personal perteneciente a este nivel realiza tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico y/o atención en su ámbito de actuación. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso.

- Maquillador/a
- Peluquero/a
- Estilista Vestuario
- Recepcionista

50.5. Descripción de funciones por áreas y grupo profesional

ÁREA A G. P. 1

Director/a.– Es el máximo responsable de un centro de producción y emisión, ostentando labores de representación de la empresa, recursos humanos, estrategias comerciales, supervisión final de contenidos editoriales, gestión y explotación de una unidad de negocio.

Director/a Financiero.– Es el profesional que dirige y supervisa las tareas administrativas y financieras de la empresa.

Director/a Comercial.– Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la empresa, cumpliendo los objetivos presupuestarios previamente determinados por la empresa, así como los



contactos y relaciones con las agencias publicitarias y clientes. Orienta y coordina los distintos departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordina el personal de su departamento.

Director/a de Antena.— Es el máximo responsable de fijar objetivos para programas conforme a los criterios estratégicos de la cadena. Elabora y aprueba presupuestos y operaciones, además de supervisar a los directores de cada programa e informar a la dirección sobre el progreso de los mismos.

Dirección Recursos Humanos.— Es la persona que dirige todos los procesos de gestión de talento humano y, a grandes rasgos abarca la administración de recursos, el monitoreo del rendimiento general de la empresa, la contratación y capacitación de personal, pero también incluye motivar y retener a los empleados actuales en favor de la organización. De la misma forma, vigila el desempeño (para que se cumpla con los objetivos del negocio) y brindar a los trabajadores las prestaciones, recursos, conocimientos y herramientas necesarios para ejecutar sus tareas diarias de la mejor manera. Podrá disponer de personal a su cargo para estas funciones, además de la gestión administrativa habitual, la gestión de prevención de riesgos, igualdad, acoso y demás labores asociadas a las personas trabajadoras de la plantilla.

Gestor/a de Programas y Contenido. -Es el máximo responsable de fijar objetivos para programas conforme a los criterios estratégicos de la cadena. Elabora y aprueba presupuestos y operaciones, además de supervisar a los directores de cada programa e informar a la dirección sobre el progreso de los mismos.

ÁREA A G. P. 3

Administrativo/a.— Realiza las tareas administrativas tendentes a optimizar las gestiones específicas de las diferentes áreas (Emisiones, Producción, Financiero, Recursos Humanos, Comercial, etc.) en que se encuadren, utilizando para ello las herramientas adecuadas a cada tarea.

ÁREA A G. P. 4

Comercial.— Es el profesional que desarrolla actividades relacionadas con la contratación y venta de soportes comerciales.

ÁREA A G. P. 5

Auxiliar Administrativo/a.—Es el profesional que realiza labores básicas de administración.

ÁREA B G. P. 1

Director/a Servicios Informativos.— Es el profesional que coordina y sincroniza el trabajo de la sección de informativos y producción de la misma. Deberá coordinarse con otras áreas para la consecución de una información contrastada y eficiente.

Director/a de Producción.— Es el profesional que es capaz de coordinar y dirigir las distintas labores de preparación y desarrollo de todo tipo de programas, captación y gestión de recursos económicos, materiales y humanos y labores de relaciones públicas, debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios en coordinación con el Director/a Técnico.



Director/a Área Digital.— El director/a digital o CDO (Chief Digital Officer) acompaña y refuerza la transformación digital de la empresa. Es una función transversal en la organización que define y dirige la estrategia digital de esta última para integrar las nuevas tecnologías comunicativas con las herramientas y los métodos existentes. Distribuye los recursos existentes, humanos y técnicos, propone estrategias y es enlace con el resto de las áreas de la empresa.

Redactor/a Jefe/a.— Es el profesional con título de grado superior o capacidad demostrada que se responsabiliza, con plena iniciativa de la inclusión de contenidos informativos y de la supervisión de los contenidos de producción propia del centro y dirige a los redactores/as pertenecientes a dicho centro de producción. A su vez, presenta espacios informativos y de producción propia, asumiendo también las tareas propias de un/a redactor/a, además de terminar el acabado final del espacio listo para su emisión. Dirige a los redactores/as implicados en la realización del contenido.

ÁREA B G. P. 2

Jefe/a de Sección.— Es el responsable que se encarga de un área determinada de la redacción, designada por la dirección. Actúa como interlocutor entre el personal de la sección y la dirección del centro (economía, sociedad, política, deportes, web, fin de semana etc.).

Editor/a.— Bajo la supervisión del director de servicios informativos o programa correspondiente, prepara, organiza y ejecuta la escala de contenidos de un espacio concreto. Entre sus trabajos está la de priorizar contenidos, seleccionar y revisar las convocatorias informativas y terminar el acabado final del espacio listo para su emisión. Organiza y supervisa los redactores en sus coberturas informativas. Participa activamente en el proceso de creación de los contenidos.

Coordinador/a de Informativos/Programas.— Es el profesional encargado de coordinar y sincronizar el trabajo de las distintas secciones en contenidos y producción en su área de actuación, bajo la supervisión de la dirección correspondiente.

Productor/a.— Es el profesional que planifica, gestiona y controla la utilización de los medios (instalaciones, equipamiento técnico y equipos humanos) propios o ajenos que intervienen en el proceso de producción audiovisual en todas sus fases, para lo que debe elaborar los planes y partes de trabajo necesarios. Asimismo, constituye el objeto de sus prestaciones profesionales aquellas labores de gestión económica (pagos y liquidaciones) y administrativas que, con el contenido más amplio, resulten necesarias dentro del proceso de producción, así como la obtención de las autorizaciones y cesiones de derechos que hacen posible la grabación y la posterior explotación del audiovisual en los términos más amplios posibles. Dichas tareas serán supervisadas finalmente por la dirección de producción.

Redactor/a.— Es el profesional capaz de preparar, buscar, redactar, informar, confeccionar, presentar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de noticias y reportajes en sus diferentes fases. Propone contenidos y previsiones. A su vez, puede realizar contenidos de carácter informativo (presenciales, falsos directos, directos, etc.), siempre asistido por personal técnico, siempre con supervisión de un Redactor/a Jefe/a.



Documentalista.– Es el profesional que con conocimiento de los medios a su cargo y bajo la supervisión de la dirección de contenidos, guarda y conserva los archivos de imagen y sonido. Se encarga del análisis de cualquier documento audiovisual o gráfico en todos los soportes, lo que puede requerir la operación de diferentes equipos técnicos de reproducción y archivo, estableciendo un procedimiento de catalogación y control sobre los mismos que facilite su recuperación, para su posterior uso.

Editor/a Web y Social Media.– Es la persona que maneja y procesa información que será publicada en los soportes digitales y redes sociales de las empresas. Forma parte de la creación y desarrollo de la estrategia digital de las empresas en WEB y redes sociales. Ayuda a definir, generar el material creado para este fin. Adapta textos y contenido audiovisual a formatos digitales. Analítica, SEO y SEM.

Meteorólogo/a.– Es el profesional con título de grado superior o capacidad demostrada, que es capaz de llevar a cabo las funciones de predicción y pronóstico del tiempo atmosférico en cualquier región o zona geográfica, además de recopilar, analizar, interpretar, contextualizar, redactar, elaborar y/o presentar la información meteorológica.

ÁREA B G.P. 2.1

Responsable de Programa.– Es el profesional con título de grado superior o capacidad demostrada que se responsabiliza, con plena iniciativa, de la generación de formatos originales, así como de la edición e inclusión de contenidos y de la supervisión de los mismos producción propia del centro. Entre sus trabajos está la de priorizar contenidos, seleccionar y revisar las diferentes ubicaciones y personas participantes. Para ser encuadrada en esta categoría, la persona trabajadora deberá de dedicar al menos 40 % de su jornada a estas tareas.

ÁREA B G. P. 5

Ayudante de Redacción.– Es el profesional que realiza tareas propias de un redactor/a, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Ayudante de Producción.– Es el profesional que realiza tareas propias de un productor/a, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

ÁREA C G. P. 1

Director/a Técnico.– Es el profesional con la titulación correspondiente o capacidad demostrada, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes. También desempeña el seguimiento y evaluación del material técnico bajo su responsabilidad. Por último, realiza plenamente todas las funciones que desarrolla un técnico audiovisual.

Jefe/a Técnico.– Es el profesional que es capaz de coordinar y dirigir las distintas labores de preparación y desarrollo de todo tipo de programas, materiales y humanos y labores de relaciones públicas, debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios en coordinación con el director técnico.



ÁREA C G. P. 2

Responsable de Realización.— Es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un área funcional de la empresa. Coordinará las tareas de diseño de decorados, iluminación, cabeceras, música y grafismo. Propondrá los medios técnicos que sean necesarios para la mejor realización de los proyectos que se le asignen, ajustándose a los presupuestos asignados. Será el responsable de los guiones técnicos y planes de trabajo, y realizará la coordinación y dirección del equipo técnico y artístico durante la realización de los programas, manejando programas de control de escala.

Responsable de Emisión.— Es la persona que posee los conocimientos técnicos y la dedicación exclusiva en gestionar a las personas que se encargan de los sistemas de emisión. Generan una pauta de emisión o continuidad.

Responsable de Grafismo.— Es el profesional que posee los conocimientos y la dedicación exclusiva en gestionar a las personas que se encargan del desarrollo de la imagen de cadena y sus contenidos.

Realizador/a.— Es el profesional que interviene en la creación y puesta en marcha de un proyecto audiovisual y que efectúa junto al equipo que dirige todas las facetas teórico-artísticas relativas a la confección del guion técnico, los ensayos, la puesta en escena, el rodaje o grabación, cualquiera que sea su duración. Así mismo, podrá ser de su competencia el montaje, sonorización, mezclas y edición de imágenes en cualquiera de los sistemas técnicos empleados a tales efectos. Diseña y concibe la imagen visual y estética, indica los planos a tomar de las cámaras, da instrucciones al equipo técnico, introduce vídeo y articula el ritmo durante la grabación y/o emisión de los programas de televisión; planifica las posiciones y fuentes audiovisuales del programa e indica los trabajos de postproducción a efectuar.

Jefe/a de Cámaras.— Es el profesional responsable del departamento de cámaras con título de grado superior o capacidad demostrada. Se encarga del equipo humano del departamento de cámaras, a la vez que se encarga que todos los aparatos técnicos del departamento para que estén a punto de uso. Realiza planillas de trabajo y organiza las coberturas diarias de las cámaras. Actúa como interlocutor entre el personal del departamento y la dirección del centro.

Diseñador/a Gráfico.— Es el profesional encargado del desarrollo de ideas relacionadas con nuevos proyectos multimedia. Maquetación de propuestas multimedia. Diseño de contenido en diferentes formatos y plataformas. Con experiencia en diseño, dibujo y rotulación, con conocimiento de las técnicas de animación. Será su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en televisión y publicidad, utilizando para ello, los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados.

Operador/a de Emisiones.— Es el profesional que posee los conocimientos técnicos y la dedicación exclusiva en gestionar los sistemas de emisión de una señal siguiendo una pauta de emisión o continuidad supervisada por el Director/a Técnico o responsable si lo hubiere. Siempre será un profesional ubicado en un centro de trabajo de emisión Regional.



Jefe/a de Sonido.– Es el profesional responsable del departamento de sonido con título de grado superior o capacidad demostrada que se responsabiliza de la calidad técnica y artística del sonido, con plena iniciativa de dirigir, gestionar y coordinar todo aquello relacionado con el sonido, preparación, mantenimiento, montaje, distribución y supervisión de las distintas fuentes para el desarrollo de las grabaciones en plató de televisión o exteriores, y la coordinación del personal de su departamento (microfonistas, pertiguistas, etc.) Actúa como interlocutor entre el personal del departamento y la dirección del centro.

Jefe/a de Iluminación.– Es el profesional con título de grado superior o capacidad demostrada que se responsabiliza con plena iniciativa de dirigir y coordinar las distintas labores de estudio, preparación, mantenimiento, montaje, distribución y supervisión de las distintas fuentes de iluminación para el desarrollo de las grabaciones de estudio de televisión o exteriores y la coordinación del personal de su departamento (ayudante de iluminación, iluminador, etc.). Actúa como interlocutor entre el personal del departamento y la dirección del centro.

Jefe/a de Plató.– Es el profesional con título de grado superior o capacidad demostrada que se encarga de supervisar el funcionamiento del plató, asegurándose de que todos los equipos y sistemas están funcionando correctamente. Actúa como enlace entre el equipo de realización y los eventos que suceden en la grabación de los programas (similar a las funciones de regidor), coordinando con el realizador la disposición de las cámaras y sus operadores en el espacio de trabajo.

Publicista.– Planifica y gestiona el conjunto de órdenes de publicidad, elaborando las pautas diarias. Controla su emisión, así como el seguimiento y reconducción de las diferentes campañas según los objetivos marcados. Recibe, controla y supervisa los materiales publicitarios. Analiza las diferentes creatividades para adecuarlas a los cambios legales que afectan a los diversos sectores de la publicidad, resolviendo las posibles incidencias que se produzcan. Así mismo, son de su competencia la elaboración de propuestas e informes comerciales y la comunicación de toda la información interna concerniente a la publicidad a los agentes externos (exclusivistas, comerciales y planificadores).

ÁREA C G.P. 2.1

Realizador/a de Campo.– Es el profesional encargado de la realización de las grabaciones fuera del estudio que con plena autonomía toma las decisiones creativas sobre la imagen y el sonido. Planifica las grabaciones, teniendo en cuenta los recursos disponibles y los objetivos del programa. Además de ser el responsable del montaje del programa se coordinará con el director del programa. Para ser encuadrada en esta categoría, la persona trabajadora deberá de dedicar al menos 40 % de su jornada a estas tareas.

ÁREA C G. P. 3

Infógrafo/a.– Es el profesional encargado de convertir la información escrita en elementos gráficos e interactivos, para resumir y reforzar, de forma clara y sintética, el mensaje a comunicar, destacando los ítems más relevantes de una noticia o contenido. Así como la preparación y rotulación de la parte gráfica de los programas. Siempre bajo la supervisión del responsable de diseño gráfico.



Técnico Audiovisual.— Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y técnicas audiovisuales, realiza funciones de grabación de imágenes, montaje en los diferentes formatos analógicos o digitales y gestión de sonido en sus diferentes soportes. Dichas tareas serán supervisadas por el director/a técnico. Este personal, cuando sea necesario, podrá realizar coberturas exteriores en solitario siempre y cuando sea para grabar recursos solo con la cámara como único equipo. Nunca podrán acudir solos a coberturas, aun cuando lleven la cámara como único equipo, cuando la información a cubrir se ubique en zonas sociales conflictivas o exista riesgo físico para el operador. El operador de cámara siempre tendrá como herramienta de trabajo un solo equipo.

Operador/a de Cámara.— Profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable que, con un amplio conocimiento del manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la operación de cámaras de vídeo, fijas o portátiles, durante la realización de programas en plató o en exteriores; de la captación de imágenes. Tendrá la capacidad, iniciativa y responsabilidad suficientes para realizar trabajos sin guion previo cuando se le requiera, aunque, también, sus funciones pueden depender de las indicaciones que reciban del realizador. Este personal, cuando sea necesario, podrá realizar coberturas exteriores en solitario siempre y cuando sea para grabar recursos solo con la cámara como único equipo.

Iluminador/a.— Es el profesional encargado de supervisar y controlar las fuentes de luz, elementos luminotécnicos y proyectores que, incorporando cualquier tecnología, se utilizan en las grabaciones o eventos audiovisuales ya sea en programas en plató o exteriores.

Técnico/a de Sonido.— Corresponde a este grupo profesional planificar, conectar y operar el equipamiento técnico necesario. Captar, mezclar, registrar, reproducir, post-producir, editar, sonorizar y emitir las señales de audiofrecuencia y datos en cualquier tipo de formato y soporte. Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.

Mezclador/a de Imagen.— Realiza el proceso de selección de las diferentes señales de vídeo bajo las órdenes del realizador.

Técnico/a VTR.— Opera con los equipamientos electrónicos de grabación, reproducción y edición de vídeo. Se responsabiliza de la preparación, orden y entrega del material videográfico para emplear en la grabación o emisión en directo de los programas, siguiendo las pautas establecidas mediante la escaleta y las directrices del realizador.

Montador/a.— Es el profesional que se encarga de seleccionar, cortar, unir y editar las imágenes y sonidos grabados durante la producción. El montador trabaja en estrecha colaboración con el director de programa, realizador y otros miembros del equipo de producción para crear una narración coherente y atractiva para el espectador.

ÁREA C G. P. 5

Ayudante de Cámara.— Es el profesional que realiza tareas propias de un cámara, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un cámara o técnico audiovisual.



Ayudante de Sonido.— Es el profesional que realiza las tareas propias de un técnico de sonido, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un técnico de sonido (microfonistas, pertiguistas, montadores de sonido, etc.).

Ayudante de Iluminación.— Es el profesional que realiza tareas propias de un técnico de iluminación, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un técnico de iluminación.

ÁREA D G. P. 2

Jefe/a de Estilismo.— Es el profesional encargado de dirigir el departamento y crear un tipo de estilo que sea adecuado para el tipo de programa y el personaje que se interpreta (presentadores, colaboradores e invitados que aparecen ante las cámaras). Para ello, utilizan técnicas que se adapten a la personalidad y al estilo del personaje.

Jefe/a de Peluquería.— Es el profesional encargado de dirigir el departamento y crear un tipo de corte o peinado que sea adecuado para el tipo de programa y el personaje que se interpreta (presentadores, colaboradores e invitados que aparecen ante las cámaras). Para ello, utilizan técnicas de peluquería para corregir imperfecciones y crear looks que se adapten a la personalidad y al estilo del personaje.

Jefe/a de Maquillaje.— Es el profesional encargado de dirigir el departamento y crear un tipo de maquillaje que sea adecuado para el tipo de programa y el personaje que se interpreta (presentadores, colaboradores e invitados que aparecen ante las cámaras). Para ello, utilizan técnicas de maquillaje para corregir imperfecciones, afinar rasgos y crear looks que se adapten a la personalidad y al estilo del personaje.

Jefe/a de Mantenimiento.— El jefe/a de mantenimiento es el responsable de gestionar el mantenimiento global de la empresa, coordinando un grupo de personas cualificadas, ya sean de la propia empresa o servicios exteriores en diferentes tareas.

ÁREA D G. P. 3

Mantenimiento.— Es la persona que, con demostrada capacidad, realiza tareas de mantenimiento y pequeñas reparaciones.

ÁREA D G. P. 4

Maquillador/a.— Es el profesional titulado o con demostrada capacidad y experiencia que ejerce funciones de maquillaje específicas para televisión.

Peluquero/a.— Es el profesional con la titulación propia de Peluquería.

Estilista Vestuario.— Es el profesional, que, con demostrada capacidad, se preocupa por que los presentadores de informativos y programas vayan vestidos adecuadamente y que las prendas estén en las condiciones idóneas para su uso.

Recepcionista.— Personal que atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales), reciben y atiende a las personas que visitan la empresa, centraliza y distribuye correo, documentos y materiales, responde a consultas de carácter general.



CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN - DIGITALIZACIÓN

Artículo 51.– Formación.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de las personas trabajadoras, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Su desarrollo mediante una Comisión de Formación, Modalidades de la misma e Información viene determinada según el presente Acuerdo en el Anexo III.

Artículo 52.– Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, las empresas se comprometen a no enviar emails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, así como en los períodos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la RLPT, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a las personas trabajadoras a distancia.

Artículo 53.– Derechos y deberes de las personas trabajadoras en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, las personas trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico para sus comunicaciones profesionales y comunicaciones personales con sindicatos.

La recepción y emisión de correos electrónicos no serán observadas como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

Sería aconsejable y así se está estableciendo tanto en los acuerdos negociados como en la práctica habitual, que una dirección personal de correo corporativo sea puesta a disposición de cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras también podrán acceder a sitios Internet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los trabajadores y trabajadoras a través del correo electrónico establecido en la empresa.

El control y vigilancia de los empresarios no debe realizarse sin la existencia de una negociación previa con la representación de los trabajadores.

Por otra parte, se adaptará el artículo 18 del E.T. en el que se trata la inviolabilidad de la persona trabajadora, de tal forma que para realizar cualquier auditoria de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado, será necesario que existan indicios



claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; además tendría que efectuarse en horario laboral y en presencia de algún RLPT o de la Organización Sindical que proceda en caso de ser una persona afiliada si así lo desease, y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

Además, será necesario probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador en cuestión, ya que en estos momentos hay medios técnicos que nos permiten enviar correos electrónicos o «evitar» las contraseñas personales de entrada al ordenador, suplantando al trabajado/a. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de certificación de firma electrónica.

CAPÍTULO IX

CONTRATACIÓN EMPLEO BECARIOS

Artículo 54.– Contratación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia que tienen la estabilidad en el empleo en el sector y en consonancia con el Real Decreto-ley 32/2021, acuerdan que, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo toda la contratación que se realice en el sector de las televisiones de Castilla y León, se hará bajo la modalidad de Contratos Indefinidos.

No obstante, el ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, con las siguientes determinaciones: El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

54.1.– Contrato indefinido. Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en las empresas, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía.

En el caso de que el ingreso de la persona trabajadora se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba será el establecido en función de su Grupo Profesional y Categoría.

Las empresas acudirán en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

54.2.– Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles. Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa.



La duración de este contrato no podrá superar los seis meses. En el caso de que el contrato se hubiera celebrado con una duración inicial inferior a seis meses, podrá prorrogarse una única vez hasta alcanzar la duración total estipulada en el presente convenio. Las empresas deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de esta modalidad.

54.3.– Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles. Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasional, previsible y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

54.4.– Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el Art. 15 del ET.

Toda la contratación que se efectúen en las empresas deberá promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

La dirección de la empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación (sea cual sea la modalidad contractual elegida), promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basados en principios de mérito, orden de antigüedad por contrataciones anteriores, capacidad y de adecuación persona al puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.



54.5.– Las Empresas estarán obligadas a hacer entrega a la RLPT de las copias básicas de los contratos que formalicen.

54.6.– Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las empresas con contratos de duración determinada.

Para el desarrollo del párrafo anterior, en al caso de oferta de plaza en condición de indefinido, se publicará dicha vacante tanto en los tablones como a través de los medios electrónicos de los que dispongan las empresas.

Artículo 55.– Períodos de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración de hasta 6 meses para los niveles salariales A1, B1, B2, B2.1, B3, B4, B5, C1, C2, C2.1, C3, C4 y D1. Será de 2 meses para los niveles A2, A3, C5 y D2. De 1 mes para los niveles A4, B6 y C6.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en la Empresa.

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 de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 56.– Convenios con Estudiantes Becarios.

Las empresas mantienen su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes, futuros profesionales, mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permita la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a estos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales.

De la misma manera las empresas se comprometen a nombrar un tutor que se encargue de los becarios que empiecen en la empresa y sea el que se encargue del itinerario del aprendizaje. Esta persona deberá pactar con la dirección o el responsable de cada sección cómo, cuándo y el contenido de la aplicación de dicho itinerario. Además, será voluntario y se compensarán a razón de una cantidad mensual para cada tutoría, la cual se negociará con la persona trabajadora y la RLPT.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a informar documentalmente a la RLPT de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

Queda expresamente prohibida la sustitución de personas trabajadoras, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte personas trabajadoras, de cinco en empresas de



veintiuno a cincuenta personas trabajadoras, y debiéndose negociar entre la empresa y la RLPT en aquellas de más de cincuenta trabajadores. En cualquier caso, el número de becarios no superará el 20% de la plantilla del departamento en que sean ubicados para su formación.

Igualmente se establece un máximo de mil horas de asistencia dentro del curso académico. Las personas estudiantes becarios en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte, la comida (si así procediera por su actividad o por permanecer fuera de su ciudad de residencia), así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa.

En el caso de la incorporación posterior a la plantilla de la empresa de cualquier persona trabajadora que haya estado realizando anteriormente prácticas o formación en la empresa (no habiendo pasado dos años desde la finalización de dichas prácticas o formación), tanto en las transformaciones de contratos como para posteriores contrataciones, el tiempo de realización de las prácticas y formación se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO X

ACOSO EN EL TRABAJO VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 57.– Prevención del Acoso en el Trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá, preferentemente por escrito duplicado con acuse de recibo, en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.



La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso.

Particularmente, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la empresa junto con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores establecerá un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la empresa en la prevención y la no tolerancia al acoso sexual y por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 58.– Violencia de Género.

58.1.– Movilidad Geográfica

Los trabajadores que tengan la consideración de víctima de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, des mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre en regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

58.2.– Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto previsto en el artículo 45.1 n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



58.3.– Extinción del contrato

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

58.4.– Extinción del contrato por causas objetivas

En caso de extinción del contrato, la persona trabajadora percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

58.5.– Ausencias justificadas por violencia de género

No se computarán como faltas de asistencia o ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las ausencias motivadas por su situación física o psicológica se considerarán tiempo trabajado. Se prorrogará la suspensión con un máximo de 2 años, con reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 59.– Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

59.1.– Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una particular vigilancia en cuanto a sus condiciones de salud.

59.2.– Las empresas afectadas por el presente Convenio efectuarán a todos las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

59.3.– Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Artículo 60.– Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales.

60.1.– Las partes firmantes del presente convenio suscriben integra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

60.2.– La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

60.3.– Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de las personas trabajadoras un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.



60.4.– A tal fin, en la empresa se elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrienal y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa, que tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- b) El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas: la información sobre los riesgos a las personas trabajadoras; la formación de los trabajadores y trabajadoras, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores y trabajadoras designados, de los trabajadores y trabajadoras para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- c) Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

60.5.– Sin perjuicio de las Auditorias reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro de las funciones y competencias del Delegado o Delgada de Seguridad y Salud, se establecerá una fórmula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud. A tal efecto, las Memorias del Servicio de Prevención de Riesgos, serán un elemento fundamental para su comprobación.

60.6.– Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la RLPT. En todo caso el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

60.7.– Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas o centros de trabajo, que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Artículo 61.– Comité de Seguridad y Salud.

El Comité estará formado por los Delegados y/o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Representantes Sindicales, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados y Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Los comités se reunirán como mínimo cada dos meses y será considerado tiempo efectivo de trabajo el tiempo de reunión, así como la ejecución de las funciones propias del comité.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario para que, de manera habitual y efectiva, comprueben las cuestiones tratadas en el Comité de Seguridad y Salud, así como cualquier otra cuestión relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.



En aquellos puestos de trabajo donde se detecte que puede haber riesgo de exposición a químicos, físicos, biológicos (polvo, ruido, temperatura, humedad, etc.) se llevarán a cabo las correspondientes mediciones higiénicas específicas al riesgo, que se realizarán en un plazo dependiente de la gravedad del riesgo, y se repetirán de forma periódica para comprobar la eficacia de las medidas preventivas.

Los delegados deberán estar presentes en dichas mediciones y los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a las personas trabajadoras afectadas y a los Delegados y Delegadas de prevención, así como quedar convenientemente archivados. Además, se entregará copia de los informes de estas evaluaciones de forma inmediata una vez que la empresa los haya recibido.

Artículo 62.– Contratación de una Póliza de Accidentes

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada una de las personas trabajadoras en los supuestos de Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo, entendido éste según la legislación laboral vigente como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio.

La cuantía para los años 2024 y 2025 será de 37.990,87€ para cada una de dichas contingencias, para el año 2026 de 42.000 € y para el año 2027 de 42.000 € más el incremento salarial establecido en el artículo 33 del vigente convenio para dicha anualidad.

CAPÍTULO XII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 63.– Faltas.

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

Primero: Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo: La facultad sancionadora corresponde a la empresa.

Tercero: De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

Cuarto: El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará de la siguiente forma:

- Comunicación escrita dirigida al interesado en el que se concretarán los actos constitutivos de faltas que se le imputen. Al mismo tiempo que al interesado se facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y al Sindicato al cual esté afiliado el trabajador/a, en caso de que lo estuviere y le constare a la empresa.



- Escrito que podrá formular el empleado/a, dentro de los 3 días naturales contados desde la fecha en que le haya sido entregada la notificación de las faltas imputadas.
- La empresa comunicará al trabajador/a afectado/a, a los representantes legales del trabajador/a y en su caso al sindicato al que esté afiliado, la sanción correspondiente en el plazo de 7 días naturales, a contar desde la entrega de las alegaciones correspondientes por parte del trabajador/a, o transcurrido el mismo plazo sin que hubieran sido entregadas. El cumplimiento de la sanción impuesta no podrá demorarse más de noventa días a partir del momento en que esta notificación sea efectiva. De superarse este plazo se entenderá que la empresa renuncia a imponer sanción alguna. Si el trabajador/a en el ejercicio de su derecho decidiera demandar a la empresa, el plazo para el cumplimiento de la sanción se extendería hasta quince días después de la emisión del fallo de Magistratura.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo.

Artículo 64.– Graduación de las Faltas.

64.1.– Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen la imagen de las Empresas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

64.2.– Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.



- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las Empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de las Empresas o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a las Empresas de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a las Empresas.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las Empresas para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) La embriaguez habitual en el trabajo.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de las Empresas.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

64.3.– Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de las Empresas, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las Empresas.



- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las Empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en el que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) La inobservancia de los servicios mínimos dictados por la autoridad laboral competente en caso de huelga.

Artículo 65.– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

65.1.– Por falta leve.

Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

65.2.– Por falta grave.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

65.3.– Por falta muy grave.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y medio y/o despido disciplinario.

Artículo 66.– Imposición de Sanción.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.



Artículo 67.– Caducidad de los Expedientes.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO XIII

GARANTÍAS SINDICALES

Facultades y Garantías Sindicales. Composición de los Órganos de Representación. Acumulación de horas.

Artículo 68. – Facultades y Garantías Sindicales.

Las facultades y garantías de la RLPT en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 69.– Composición.

Respecto a la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, para determinar el número de la RLPT en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70.– Crédito Sindical y Acumulación de Horas.

La acumulación de las horas Sindicales. Los Delegados y Delegadas de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular anualmente, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación. Para poder llevar a efecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

70.1.– El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los Sindicatos en cuestión.

70.2 Por motivos debidamente justificados y que exijan una larga ausencias superiores a tres meses debidamente documentadas o justificadas (enfermedad grave, embarazo, excedencia...), se podrá realizar la sustitución temporal de la RLPT si así lo acordaran la persona sustituida y la sustituta.



Artículo 71.– Derecho a la Libre Sindicalización.

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 72.– Secciones Sindicales y Reuniones.

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

72.1.– Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón o tablones necesarios de anuncios, que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.
- b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos a los Representantes de las Personas Trabajadoras, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente Convenio Colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 100 personas trabajadoras y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical.
- c) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 73.– Cargos Sindicales de Nivel Superior.

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el Sindicato de las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.



- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 74.– Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Los Representantes de las personas trabajadoras que participen en las Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 75.– Delegados Sindicales.

En las empresas y/o centros de trabajo que ocupen más de 75 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituir por las personas trabajadoras afiliados/as a los Sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 76.– Funciones y Derechos de los Delegados Sindicales.

La función de los Delegados Sindicales es representar y defender los intereses del Sindicato al que representan en el seno de la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la Dirección de la Empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de Seguridad e Higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter Colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 77.– Locales Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2 c de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las Secciones Sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa o, en su caso, con los delegados de personal.



Artículo 78.– Prácticas Antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entienda que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO XIV

PROTOCOLO LGTBI Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 79.– Cláusula de Igualdad de Trato y no Discriminación.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 80.– Cláusula de Acceso al Empleo. Clasificación Profesional y Promoción.

- Las empresas fomentarán el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Para evitar ofertas de empleo «sexistas» y/o «binarias», y que respondan a estereotipos de uno u otro género, las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes.
- Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

Artículo 81.– Cláusulas de Formación, Sensibilización y Lenguaje.

- Las empresas establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- Las empresas garantizarán un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación.

Artículo 82.– Cláusulas de Entornos Diversos e Inclusivos.

- Las empresas garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.



- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Responsable de diversidad. Las empresas deberán asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Artículo 83.– Cláusulas sobre Permisos y Beneficios Sociales.

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona. Las empresas realizarán la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.
- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener períodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

Artículo 84.– Cláusulas sobre Régimen Disciplinario.

1. Falta leve

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

2. Falta grave

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.



3. Falta muy grave

- I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
- V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en el presente convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBIQ+

Compromiso de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+.

Con el presente protocolo, se manifiesta tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo quieren subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en empresas en las que se aplica el presente Convenio Colectivo. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.



El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, las empresas adheridas al presente Convenio, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiestan y publicitan su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- a. Declaración de principios

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las empresas del sector, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente



un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de delegados aplicación del presente Convenio no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en la que se den situaciones de acoso sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará acoso discriminatorio (Art. 3.d Ley 4/2023) Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.



b. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, independientemente del vínculo jurídico que las una a estas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de cualquiera de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d. Procedimiento de actuación

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada de forma paritaria por dos representantes de la empresa y otros tantos por la RLPT.

Deberá asimismo elegirse un suplente por cada una de las partes para que actúen en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.



La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

En cada una de las empresas adheridas al presente convenio se elegirá una persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, las empresas del sector habilitarán una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.



EL EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa donde se produzca situaciones denunciables adoptarán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.



El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 20 días laborables más.

e. Resolución

La dirección de la empresa afectada, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



La dirección de la empresa afectada adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha que el presente Convenio Colectivo. Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula Adicional Primera.– Promoción de Nuevos Convenios.

En todos aquellos casos en que se promueva la negociación en ámbitos inferiores al del presente Convenio Colectivo, ya sean empresas o centros de trabajo de las mismas, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.



Cláusula Adicional Segunda.– Proceso de Selección Interna.

Uno de los mayores retos del Sector es encontrar personal cualificado y con experiencia. Por ello, se priorizará la promoción interna de las personas trabajadoras para cubrir los puestos vacantes o nuevos cuando suponga un beneficio tanto para las empresas como para las personas trabajadoras.

En los supuestos que la promoción conlleve un traslado, pero haya sido a petición expresa de la persona trabajador, no se aplicará el artículo 30 del presente convenio.

Ante la ausencia de un documento específico vigente y un protocolo claro, se establece un periodo de seis meses como máximo a la publicación del vigente convenio, en la que se convocara y creara una Comisión Técnica de Trabajo.

Su composición estará integrada paritariamente por tres Representantes de la Asociación Patronal firmante del convenio y por tres Representantes de los Sindicatos integrantes de la Mesa Negociadora firmantes del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León.

Su función principal es: acordar un documento concreto, que, sin menoscabar la autonomía plena de las empresas, permita un acceso claro a los posibles puestos vacantes sin afectar al derecho de los trabajadores a un anonimato sobre aspectos laborales; ya que la inmensa mayoría de las vacantes son generadas por decisiones unilaterales y privadas de trabajadores en activo.

El texto acordado en la Comisión Técnica se incorporará al texto del Convenio Colectivo.

Cláusula adicional tercera.– Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente.

Todas las empresas deberán de iniciar la negociación del plan de Igualdad en el plazo de tres meses a partir del momento en que la empresa adquiera la obligación de contar con un plan de igualdad. Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora.

La Comisión Negociadora es la responsable, entre otras cuestiones, de elaborar el diagnóstico de situación, el informe de resultados del mismo, el cronograma de actuaciones, y de definir los indicadores para su seguimiento y evaluación.



El diagnóstico deberá realizarse sobre todos los centros de trabajo que tenga la empresa, sobre todos los puestos de trabajo y sobre todos los niveles jerárquicos. En cuanto a las materias objeto de análisis, las enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad son las consideradas imprescindibles, incluida por tanto la auditoría retributiva, pero pueden ampliarse con otras consideradas pertinentes en el convenio sectorial o en la empresa correspondiente. El diagnóstico deberá seguir las pautas estipuladas en el RD 901/2020.

Para las empresas donde no existe obligación legal de aplicar un Plan de Igualdad, se estará a lo establecido en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores: Los Comités de empresa tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES 2024**

TABLAS SALARIALES 2024				
NIVEL	MENSUAL	ANUAL	PAGA EXTRA	TOTAL, ANUAL
I	2.095,79 €	25.149,54 €	2.095,79 €	29.341,13 €
II	1.582,70 €	18.992,39 €	1.582,70 €	22.157,79 €
II B	1.314,05 €	15.768,56 €	1.314,05 €	18.396,65 €
III	1.464,02 €	17.568,22 €	1.464,02 €	20.496,26 €
IIIB	1.215,54 €	14.586,42 €	1.215,54 €	17.017,49 €
IV	1.314,40 €	15.772,84 €	1.314,40 €	18.401,65 €
V	1.164,79 €	13.977,46 €	1.164,79 €	16.307,04 €

TABLAS SALARIALES 2024	
Plus de nocturnidad	Δ 25% Salario Base Hora
Plus de disponibilidad	132,39 €/mes
Pluses festivos	103,61 €/festivo
Pluses festivos especiales	207,22 €/festivo
Plus de bolo nacional	130,09 €/día
Plus de bolo internacional	169,23 €/día
Plus de técnico audiovisual	46,05 €/mes
Descanso suspendido nacional	103,61 €/día
Descanso suspendido sin preaviso nacional	155,42 €/día
Descanso suspendido internacional	130,09 €/día
Descanso suspendido sin preaviso internacional	195,71 €/día
Trabajos en fin de semana	51,81 €/día
Dieta	115,12 €/día
Comida	17,27 €
Cena	23,02 €
Pernoctación	74,83 €
Gastos desplazamiento	51,81 €/día
Póliza accidentes	37.990,87 €

PLUS DE VINCULACIÓN

5 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años
100,00 €	250,00 €	500,00 €	750,00 €	1.000,00 €	1.250,00 €	1.500,00 €	1.750,00 €

**TABLAS SALARIALES 2025**

CATEGORÍA	ÁREA FUNCIONAL	G.P.	NIVEL	MENSUAL	ANUAL
Director/a	ADMINISTRACIÓN	1	A1	2.295,79 €	32.141,13 €
Director/a Financiero/a				2.295,79 €	32.141,13 €
Director/a Comercial				2.295,79 €	32.141,13 €
Director de Antena				2.295,79 €	32.141,13 €
Dirección de RR.HH.				2.295,79 €	32.141,13 €
Gestor/a Programas y Contenidos				2.295,79 €	32.141,13 €
Administrativo/a		3	A3	1.664,02 €	23.296,26 €
Comercial		4	A4	1.514,40 €	21.201,65 €
Auxiliar Administrativo/a		5	A5	1.364,79 €	19.107,04 €
Director/a Servicios Informativos	REDACCIÓN	1	B1	2.295,79 €	32.141,13 €
Director/a de Producción				2.295,79 €	32.141,13 €
Director/a Área Digital				2.295,79 €	32.141,13 €
Redactor/a Jefe				2.295,79 €	32.141,13 €
Responsable de Programa		2.1	B 2.1	1.854,13 €	25.957,79 €
Jefe/a de Sección		2	B2	1.782,70 €	24.957,79 €
Editor/a				1.782,70 €	24.957,79 €
Coordinador/a de Informativos/Programas				1.782,70 €	24.957,79 €
Productor/a				1.782,70 €	24.957,79 €
Redactor/a				1.782,70 €	24.957,79 €
Editor/a Web y Social Media				1.782,70 €	24.957,79 €
Meteorólogo/a				1.782,70 €	24.957,79 €
Documentalista		3	B3	1.664,02 €	23.296,26 €
Ayudante de Redacción		5	B5	1.364,79 €	19.107,04 €
Ayudante de Producción				1.364,79 €	19.107,04 €



CATEGORÍA	ÁREA FUNCIONAL	G.P.	NIVEL	MENSUAL	ANUAL
Director/a Técnico	TÉCNICOS	1	C1	2.295,79 €	32.141,13 €
Jefe/a Técnico/a				2.295,79 €	32.141,13 €
Responsable de Realización		2	C 2	1.782,70 €	24.957,79 €
Responsable de Emisión				1.782,70 €	24.957,79 €
Responsable de Grafismo				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Sonido				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Iluminación				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Plató				1.782,70 €	24.957,79 €
Diseñador/a Gráfico				1.782,70 €	24.957,79 €
Operador/a de Emisiones				1.782,70 €	24.957,79 €
Realizador/a				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe de Cámara				1.782,70 €	24.957,79 €
Publicista				1.782,70 €	24.957,79 €
Realizador/a de Campo	3	2.1	C 2.1	1.728,57 €	24.200,00 €
Infógrafo/a		C3		1.664,02 €	23.296,26 €
Técnico/a Audiovisual				1.664,02 €	23.296,26 €
Operador/a de Cámara				1.664,02 €	23.296,26 €
Técnico/a de Sonido			C5	1.664,02 €	23.296,26 €
Mezclador/a de Imagen				1.664,02 €	23.296,26 €
Técnico VTR				1.664,02 €	23.296,26 €
Montador/a				1.664,02 €	23.296,26 €
Ayudante de Cámara	D	2	D2	1.364,79 €	19.107,04 €
Ayudante Sonido				1.364,79 €	19.107,04 €
Ayudante de iluminación				1.364,79 €	19.107,04 €
Jefe/a de Estilismo	D	3	D3	1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Peluquería				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Maquillaje				1.782,70 €	24.957,79 €
Jefe/a de Mantenimiento				1.782,70 €	24.957,79 €
Mantenimiento				1.664,02 €	23.296,26 €
Maquillador/a	4	4	D4	1.514,40 €	21.201,65 €
Peluquero/a				1.514,40 €	21.201,65 €
Estilista Vestuario				1.514,40 €	21.201,65 €
Repcionista				1.514,40 €	21.201,65 €



TABLAS SALARIALES 2025	
Plus de Nocturnidad (Art.37)	Δ 25% Salario Base Hora
Plus de Disponibilidad (Art. 40)	132,39 €/mes
Plus Festivos (Art. 41)	103,61 €/festivo
Plus Festivos Especiales (Art.41.1)	207,22 €/festivo
Plus de Bolo Nacional (Art. 42.1)	130,09 €/día
Plus de bolo Internacional (Art. 42.1)	169,23 €/día
Plus de Técnico Audiovisual (Art. 43)	46,05 €/mes
Descanso Suspendido Nacional (Art. 44)	103,61 €/día
Descanso Suspendido Sin Preaviso Nacional (Art. 44.1)	155,42 €/día
Descanso Suspendido Internacional (Art. 44.2)	130,09 €/día
Descanso Suspendido Sin Preaviso Internacional (Art. 44.2)	195,71 €/día
Trabajos en Fin de Semana (Art.20.1)	51,81 €/día
Dieta (Art.45)	115,12 €/día
Comida (Art.45)	17,27 €
Cena (Art.45)	23,02 €
Alojamiento con desayuno (Art.45)	74,83 €
Gastos desplazamiento (Art. 45)	51,81 €/día
Póliza accidentes (Art. 62)	37.990,87 €

PLUS DE VINCULACIÓN (Art.38)

5 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años
100,00 €	250,00 €	500,00 €	750,00 €	1.000,00 €	1.250,00 €	1.500,00 €	1.750,00 €



ANEXO II

SUBROGACIÓN

El presente acuerdo marco es fruto de las peculiaridades de ofrecer un Servicio Público de Televisión Autonómica y Local a la Ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en su modelo inicial y actual. Dadas las características de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en cuanto a la amplitud del territorio como una singularidad de sus provincias, es una necesidad garantizar la accesibilidad a la información, cultura, eventos de interés general...mediante una red de proximidad, asegurando su calidad técnica en un sector en el que la evolución tecnológica es constante Castilla y León Televisión (CyLTV), cuya razón social es Radio Televisión de Castilla y León, S. A., es una empresa adjudicataria de la única licencia de emisión de la TDT de ámbito autonómico en Castilla y León. El ente dispone de dos canales de televisión: La 7, con una programación común para toda la comunidad autónoma las 24 horas del día, y La 8, canal autonómico con desconexiones territoriales, especializado en cada provincia.

El ente ha establecido sus principales centros de trabajo en Valladolid, donde cuenta con dos sedes principales, una de ella destinada a los servicios informativos y otra al área de producción propia.

Dispone además de diez centros de producción territorial en las nueve capitales de provincia de la Comunidad Autónoma que se sitúan en Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora, en la Comarca de El Bierzo y de una delegación en Madrid.

En la misión de informar, transmitir acontecimientos, establecer una programación plural, de calidad y salvaguardar el interés general y la independencia se encuentran los profesionales que prestan sus servicios en este medio, la imparcialidad en su actividad de comunicación, la objetividad, la transparencia, la eficacia, y por ende el respeto al derecho fundamental de proteger el derecho a comunicar y recibir libremente información, así como a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

Para el desarrollo de lo anteriormente descrito, la estabilidad de dichos profesionales en su contrato de trabajo debe ir ligado al servicio donde el trabajo que desempeñe sea más estable y seguro. Por ello, todas estas realidades han de tenerse en consideración a la hora de establecer el marco de actuación de la subrogación de las personas trabajadoras de este sector en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Teniendo todo lo anterior en cuenta y con el interés de proteger el empleo y su calidad en el sector de servicio público de Televisión Digital Terrestre con gestión indirecta de Castilla y León, se considera necesario disponer de una regulación en materia de subrogación adaptada a las características singulares de Castilla y León, regulación que ayude a evitar que pueda haber personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo queden sin contenido debido, por ejemplo, a procesos de reordenación del sector. De ello surge el presente Acuerdo Marco que regula la subrogación de personas trabajadoras en el sector de televisiones locales y autonómicas para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.



Por todo lo expuesto, el presente Acuerdo Marco tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias o prestadoras salientes, adscritos a la gestión indirecta del servicio público de Televisión Digital Terrestre que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestador del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente Acuerdo Marco será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio objeto de licitación fuera reordenado, unificado, dividido, segregado, modificado o le diera otra denominación la Administración titular.

PARTES SIGNATARIAS

Las condiciones establecidas en este Acuerdo Marco para el Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León han sido concertadas, por un lado, las organizaciones sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Castilla y León, la Central Independiente de Funcionarios (CSIF) y el Sector de Comunicaciones y Cultura de La FeSMC-UGT de Castilla y León y por el otro la organización patronal Asociación de Empresas de Televisión de Castilla y León que afrontan la negociación ostentando la condición de más representatividad y capacidad suficiente en el sector en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un acuerdo, adoptado al amparo de su Artículo 83.2 y 3.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Acuerdo Marco regional sobre materias en el Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León (en adelante, Acuerdo Marco) se formaliza al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y afectará a todas las empresas de televisión en todo el territorio de Castilla y León, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en orden a eventuales concurrencias por la existencia de ámbitos de negociación que cuenten con sus propias normas convencionales de conformidad con las reglas que, a tales efectos, se incluyen en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el sector.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas relacionadas en el artículo 1 del presente acuerdo, excluidos aquellos y aquellas que, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no prestan relación de carácter laboral o ésta sea una relación de carácter especial, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º de la mencionada norma.

Artículo 3.– Ámbito funcional.

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todas las empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León que presten servicios (o puedan prestarlos como consecuencia de una nueva concesión/licencia/contrato o cualquier forma de gestión indirecta) prestadas en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público.



Todo ello, con independencia de que la empresa que lo preste o lo vaya a prestar, se dedique a otra actividad de televisión, de la industria o de los servicios. Igualmente, con independencia que tenga o no tenga el domicilio social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda, del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la sucesión de empresas.

Será de aplicación directa e inmediata, sin necesidad de otro trámite o negociación. En el supuesto que otros convenios provinciales o de empresa mantengan revisiones genéricas a la ordenanza laboral o al laudo arbitral sustitutorio de esta última, se entenderán referidas al presente acuerdo marco por lo que se refiere a las materias en el contempladas.

Artículo 4.– Vigencia.

El presente Acuerdo marco entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.C. y L. y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2023.

Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, el presente Acuerdo se prorrogará por períodos anuales. Esta disposición se considerará, expresamente y en todo momento, como acuerdo entre partes firmantes del presente Acuerdo.

La denuncia del Acuerdo Marco podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello. Deberá efectuarse por escrito con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prorrogas de existir según lo previsto y de ella se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar y a la autoridad laboral.

Una vez expirado y denunciado mantendrá todo su contenido en vigor en tanto en cuanto no se suscriba un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.– Eficacia.

El presente Acuerdo marco ha sido negociado y suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de ahí que pretenda articular las materias en él recogidas en el Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León. Las materias aquí tratadas serán de aplicación obligatoria e inmediata y, sin necesidad de que sean incorporadas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, incluidos los Convenios de empresa que no contengan regulación propia sobre estas materias, no siendo posible ulterior negociación sobre las materias contenidas en el presente Acuerdo, al haber quedado agotadas en este ámbito regional. Todo ello a salvo de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 6.– Vinculación a la totalidad.

El presente Acuerdo constituye un todo único e indivisible y plasma los intereses de las partes, sobre las materias que incluye, siendo fruto de una mutua renuncia a los intereses particulares en aras a la consecución de un objetivo común, cual es la regulación armónica y equilibrada de las materias que contempla. De ahí que, si por sentencia judicial firme o Resolución Administrativa de igual carácter, algún aspecto



esencial del mismo (en especial el título IV, artículo 14 del presente acuerdo) fuera declarado nulo o contrario a Derecho, perderá en su totalidad la eficacia. En ese supuesto, las partes legitimadas iniciaran en el término de los 30 días siguientes a tal declaración de nulidad o ilegalidad, o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral las conversaciones necesarias para solucionar los defectos observados, si no tuvieran el carácter de insubsanables.

Las conversaciones que mantengan las partes tendentes a subsanar el vicio de nulidad o ilegalidad puestos de manifiesto por sentencia judicial o resolución administrativa se desarrollarán durante el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha en que les sea notificada por resolución judicial o administrativa. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar acuerdo alguno, el presente Acuerdo Marco perderá la eficacia en su totalidad. En tanto no transcurra dicho plazo, se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Acuerdo Marco no afectado por la resolución judicial o administrativa que declare la nulidad o ilegalidad.

Artículo 7.– Concurrencia.

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Acuerdo, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente Acuerdo, en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

El Título IV relativo a sucesión convencional y subrogación, al tratarse de materia reservada al presente Acuerdo Marco, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios Colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su firma, con independencia de su publicación en el B.O.C. y L., y si algún Convenio Colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada.

Si un Convenio Colectivo de ámbito territorial inferior vigente a la firma del presente Acuerdo Marco, contemplara o regulara la institución de la subrogación o sucesión empresarial en los contratos de trabajo o relaciones laborales, para otro tipo de servicios diferentes, prestados en régimen de licencia para la prestación del servicio de comunicación audiovisual o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público salvo que las partes legitimadas para su negociación pacten otra cosa, mantendrá su vigencia no obstante la existencia del presente Acuerdo Marco, en la medida que el Acuerdo Marco, en su Título IV, regula dicha institución exclusivamente para los servicios de prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público y no se produce, en consecuencia, concurrencia en esta materia.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, respetando el contenido del artículo 3.º del ET, se regularán, en primer lugar y en relación con las materias que después se señalarán por lo previsto en el presente Acuerdo Marco, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.



TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.– Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

Dicha Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo Marco.

Artículo 9.– Composición.

La Comisión Paritaria está integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios entre todos ellos.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria exigirá el refrendo de la mayoría de los votos de cada una de las partes en proporción a su representatividad.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 10.– Estructura.

La Comisión Paritaria aquí descrita tendrá carácter central para todo la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Cuando los temas a tratar incidan en la interpretación y concurrencia de lo pactado en este acuerdo con Convenios o pactos de ámbito inferior, será únicamente competente la Comisión Paritaria Central.

Artículo 11.– Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico o carta certificada a las direcciones que se señalan al final del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, después de ser válidamente convocada, en el plazo de quince días, si se trata de reuniones de carácter ordinario, o en el plazo de cinco días, para el supuesto de que haya sido convocada con carácter extraordinario. Estos plazos podrán ser ampliados cuando por alguna de las partes integrantes lo solicite y se justifique tal necesidad, si pasado un mes esta no se hubiese reunido, se dará por satisfecho y podrá darse trámite a estancias superiores.

Artículo 12.– Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las previstas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o convenios de ámbito inferior. La Comisión Paritaria intervendrá, previamente y con carácter preceptivo, en los conflictos relativos a la interpretación de este Acuerdo, especialmente en lo regulado en su título IV. En este supuesto determinará si la interpretación dada por las partes se acomoda a lo pactado en el Acuerdo Marco.



2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo y, muy especialmente, sobre lo regulado en su título IV.
4. Podrán ser facilitados a la Comisión Paritaria informes periódicos sobre las materias contenidas en el Acuerdo Marco o cualesquiera otras de especial trascendencia para el Sector, por las partes signatarias del presente Acuerdo, o por aquéllas otras que pudieran adherirse al Acuerdo Marco del Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León.
5. Fomentar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales, interviniendo con carácter previo en los mismos.
6. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre trabajadores/as y empresarios.
7. Tratamiento de los problemas de concurrencia de convenios.
8. Aprobar su Reglamento de Funcionamiento, si esté existiese.
9. La incorporación, si procede, de otras materias recogidas en el ámbito del Diálogo Social si así las partes firmantes lo acordaran.
10. Aquellas otras funciones que específicamente le sean atribuidas en el Acuerdo.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 13.– Solución extrajudicial de conflictos.

A los efectos de la solución de los Conflictos que pudieran originarse, así como para la resolución de las discrepancias que pudieran surgir, durante o después del preceptivo período de consultas, ante la inaplicación del presente Acuerdo Marco, las partes se adhieren expresamente al Tercer Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales-Sistema Extrajudicial publicado en el B.O.C. y L. el 12 de abril de 2017.

TÍTULO IV

SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

Artículo 14.– Objeto y aplicación de la sucesión y subrogación de las personas trabajadoras.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación de las personas trabajadoras de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Acuerdo Marco se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.



En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada Empresa, Sociedad u Organismo Público.

La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Finalización de una contratación, licencia, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las Empresas o el promotor de actividades televisivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos.
- b) Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
- c) Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.
- d) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las licencias de explotación y/o de emisión de las señales televisivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:
- e) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
- f) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.
- g) En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las Empresas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y la RLPT, o con los Sindicatos representativos en el Sector para negociar según lo dispuesto en el E.T., siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria del presente Convenio, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en boletines oficiales. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.



14.1.– Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Las personas Trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Las personas Trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente acuerdo marco en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.
- c) Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Las personas trabajadoras con contrato de sustitución que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella
- f) Las personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical

Dado que los representantes de las personas Trabajadoras y los Delegados Sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes de las personas Trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.
- b) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del E.T. por un periodo mínimo de un año.



Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

14.2.– Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación en los siguientes supuestos:

- a) Las personas trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa.

En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante

- b) En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

- c) A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

14.3.– Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Empresas de Televisiones Locales de Castilla y León, y a la RLPT o, en su defecto a los organismos provinciales de las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

14.4.– La Comisión Paritaria del Convenio colectivo de las Empresas de Televisiones Locales de Castilla y León velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.



Artículo 15.– Obligaciones de la empresa saliente.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

15.1.– Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

- a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los diez días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio, debidamente justificadas.
- c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

15.2.– La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y las personas Trabajadoras, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque en esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

15.3.– Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- a) Certificado de los organismos competentes de estar al corriente de pago de las obligaciones con la Seguridad Social.



- a) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- b) Fotocopia de los RLC Y RNT de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- c) Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- d) Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.
- e) Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- g) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
- h) Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 16.– Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras objeto de subrogación con efectos desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que resulte adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de personas las trabajadoras subrogadas a los nuevos sistemas de organización del servicio, esta corresponderá a la empresa entrante.

Artículo 17.– Efectos de la subrogación.

La subrogación convencional surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la empresa saliente, en el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio y, para la empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del acta de inauguración del servicio redactada por la Administración concedente, si existe). Todas las obligaciones de naturaleza económica sean salariales o extrasalariales, y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores/as afectados por la subrogación, correrán a cargo de la empresa saliente o de la empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si los tribunales de cualquier orden establecieran en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que haya podido asistir a cualquiera de ellas con base en los momentos temporales aquí pactados.



Artículo 18.– Información al órgano de contratación sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

Las empresas salientes se comprometen a facilitar al órgano de contratación la información relativa a las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, permitiendo, por un lado al órgano de contratación disponer de los costes de personal que debe de considerar en los estudios económicos que rijan la contratación, así como la asignación del personal a cada lote en caso de ser ésta la modalidad de contratación y, por otro lado, permitir una adecuada valoración económica de las ofertas a los distintos licitadores.



ANEXO III

ACUERDO DE FORMACIÓN

Artículo 1.– Comisión de Formación.

La Comisión de Formación se constituye como órgano de participación de las personas trabajadoras de las Empresas de las Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, cuya composición y normas de funcionamiento seguirán las siguientes directrices:

Será un órgano paritario con un total de seis miembros, tres miembros en Representación de las Empresas y otros tres miembros nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.

Esta Comisión se reunirá de forma semestral, convocada por su Presidencia o a petición de al menos un tercio de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día con los puntos a tratar, el día y la hora y el lugar.

La Comisión de Formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Se elegirá un Presidente o Presidenta que será nombrada a propuesta de las partes.

La secretaría de actas de la comisión, que será nombrada a propuesta de las partes, extenderá un acta de cada reunión, de la que se remitirá copia a cada una de las personas que integran la Comisión de Formación.

Los representantes y asesores de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua disfrutarán de permisos retribuidos de sus empresas para la asistencia a las reuniones, y en su caso, para el desarrollo habitual de sus funciones.

A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, la Comisión de Formación tendrá como mínimo las funciones contenidas en el artículo 2 del presente acuerdo.

Artículo 2.– Funciones de la Comisión de Formación.

Fomentar la formación de las personas trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFC, estableciéndose en todo caso:

- a. Realizar el plan de necesidades formativas prioritarias del sector, renovable anualmente, para su aprobación definitiva.
- b. Crear un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
- c. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y las personas trabajadoras del sector.



- d. Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.
- e. Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente Convenio.
- f. Establecer criterios objetivos que faciliten la convalidación de los estudios realizados en centros externos, como formación requerida para progresar en los itinerarios profesionales.
- g. Coordinar los planes de formación para los delegados y las delegadas de Prevención del sector.
- h. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- i. Cuantas otras funciones acuerden atribuirse la propia Comisión de Formación, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora, e la formación profesional en el sector.

Artículo 3.– Competencias.

Las competencias y normas de funcionamiento de la Comisión de Formación serán acordadas por las partes, pero en todo caso, tendrán las siguientes funciones:

- Realizar la detección de necesidades formativas y una propuesta de plan de formación.
- Evaluar la calidad y oportunidad de la formación realizada.
- Recibir información sobre todas las solicitudes de permisos individuales de formación (PIF) y, en su caso, de las causas de denegación.
- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución, sobre la formación en la empresa.
- Elaborar un protocolo para el disfrute efectivo del permiso retribuido de 30 horas anuales de formación: tiempo de preaviso, plazo de concesión, criterios temporales de asignación ...
- Recibir información sobre todas las personas que realizan prácticas en la empresa, persona responsable de sus tutorías, formación que van a recibir y puesto de trabajo en el que realizarán las prácticas, así como los convenios que las regulen.



- Recibir información sobre todos los contratos de formación que se realicen, tanto los de trabajo en prácticas como los de formación y aprendizaje. La información incluirá los acuerdos para la actividad formativa, indicando al menos el puesto de trabajo a desempeñar, el contenido de la actividad formativa y la persona responsable de la tutoría.

Artículo 4.– Objetivos de la Formación.

Las Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León deben estar preparadas para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y a los nuevos desafíos tecnológicos.

Para alcanzar este objetivo es preciso contar con un equipo de personas con un alto nivel de formación en las diferentes áreas.

Es compromiso de las empresas del sector poner al servicio de las personas que trabajan en ella una formación de calidad que posibilite la adecuación de los niveles actuales de cualificación a las exigencias presentes y futuras de los diferentes puestos y que permita, además, vincular la formación con el desarrollo profesional.

Para cumplir este compromiso las empresas destinarán una parte de su presupuesto a asumir los costes del plan anual de formación.

1. La formación es un derecho regulado artículo 23.1 d) y 23.2 con título Promoción y Formación Profesional, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo VIII, artículo 51 del VIII Convenio Colectivo en el que el personal que trabajan en las televisiones Locales y Autonómicas y, por lo tanto, se contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, las empresas del sector de las televisiones en Castilla y León:
 - a. Garantizarán el acceso de todas las personas trabajadoras en igualdad de oportunidades.
 - b. Gestionarán los cursos de manera transparente, publicando en intranet de la empresa la información pertinente, y estableciendo unos criterios objetivos para el acceso en igualdad de condiciones de todas las personas.
 - c. Configurarán la formación adecuada para los itinerarios formativos de acuerdo con la clasificación profesional recogida en convenio colectivo, considerando su actualización por la evolución tecnológica. La formación recibida computará en el itinerario profesional cuando las materias impartidas estén incluidas en la carrera profesional aprobada para cada caso.
 - d. Estudiará y participación en la implantación de las certificaciones profesionales reguladas por ley. De la misma forma solicitará a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.



2. La formación es un deber de la persona que trabaja y es por ello que viene obligada a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección de las empresas les proponga, así como aquellos cursos que la empresa imparta dentro de la jornada laboral. No obstante, lo anterior, para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones distintas de su grupo profesional y ámbito ocupacional, deberá ser aprobado en la Mesa Técnica de Formación, en los Comités de Empresa o los delegados o delegadas de personal.
 - a. Dentro de su horario laboral no se podrá obligar a recuperar las horas dedicadas a formación ampliándole la jornada laboral.
 - b. Fueras de su horario laboral pero dentro de su jornada anual ordinaria: de manera obligatoria, hasta un máximo de 20 horas anuales respetando los preceptos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual. En todo caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo el supuesto de formación contemplado en el artículo 16 Jornada Laboral del Convenio Colectivo.
3. Cuando se declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada en su caso por la autoridad laboral o por los supuestos que contempla el articulado del convenio, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen.
4. Las empresas se comprometen a facilitar el acceso a alguno de los cursos formativos incluidos en el itinerario formativo de cada persona trabajadora en el plazo temporal de dos años. Cuando la empresa no facilite la formación adecuada incluida en su itinerario profesional, la progresión en el nivel de la persona trabajadora no se verá afectada. La formación en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a. La adaptación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b. Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos cuyo aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.
 - c. Facilitar la adaptación de la jornada de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial. La Dirección de Recursos Humanos podrá solicitar partes de asistencia y/o superación de los cursos con el fin de acreditar el aprovechamiento.
 - d. Asegurar las acciones formativas necesarias en los procesos de reconversión profesional.
 - e. Promover el conocimiento de idiomas.
 - f. Garantizar la formación adecuada a las necesidades de cada área de las empresas, teniendo como referente, entre otras, la legislación española en materia de educación superior, enseñanzas artísticas y formación profesional.



- g. Facilitar cursos específicos para la capacitación permanente de quienes desempeñen puestos de jefatura.
- h. Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de las personas trabajadoras y a su participación en la gestión y organización de la empresa.
- i. Facilitar la adquisición de conocimientos permitiendo desarrollar su carrera profesional.
- j. La formación se impartirá preferentemente a través de medios propios o mediante conciertos con otros organismos.

La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante esta comisión de formación sectorial para que ésta medie en la resolución el conflicto.

Artículo 5.– Modalidades de formación.

Las empresas dispondrán de un portal de formación con la información y contenidos pertinentes. La Comisión de Formación supervisará su funcionamiento. La formación se podrá ofertar en distintas modalidades, debiendo siempre prevalecer la calidad y aprovechamiento de la formación a la hora de elegir la modalidad:

- 1. Formación mediante cursos presenciales realizados
 - a. En centros de la empresa.
 - b. En centros externos.
- 2. Formación mediante cursos a distancia:
 - a. On-Line.
 - b. Tele formación
- 3. Formación mixta.
- 4. Los costes económicos derivados de la formación serán satisfechos de acuerdo con el presupuesto aprobado anualmente por la empresa.
- 5. La Comisión de Formación propondrá los beneficios horarios y económicos pertinentes para cada acción formativa. El plan anual corporativo de formación diferenciará un apartado específico que afecte a centros territoriales de televisión, concretando con precisión las acciones formativas y los perfiles de las personas trabajadoras afectadas.
- 6. El Permiso individual de Formación permitirá conciliar trabajo y estudios, dedicando parte de la jornada laboral a realizar cualquier formación reconocida por una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a certificados de profesionalidad o acceder a procesos de reconocimiento de experiencia profesional.



Artículo 6.– Información.

La Comisión establecerá la calidad y el contenido mínimo que debe tener la información que las empresas entregan a la RLPT, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no, con el objeto de minimizar las discrepancias que puedan surgir entre ambas partes.

En relación con la formación bonificada, y con el objeto de evitar posibles discrepancias derivada de la interpretación del artículo 13 del Real Decreto 64/2017, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la información incluirá los siguientes aspectos:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas: nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
- Colectivos destinatarios (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción (cuántas personas va a haber en cada grupo).
- Calendario previsto de ejecución. La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es «previsto» por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLPT.
- Medios pedagógicos: identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector ...
- Criterios de selección de los/las participantes: debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios discriminantes ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. Se debe entregar la dirección «prevista» con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLPT.
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente: cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de los puestos de trabajo.