



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## D. OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2023, 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 Convenio Colectivo de empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, con el Código 78000205012002.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, suscrito con fecha 2 de marzo de 2023, de una parte, en representación de las empresas del sector, por la Asociación de Empresas de Televisión de Castilla y León, y de otra, por FSC-CCOO, FeSMC-UGT y CSIF, en representación 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, 4 de julio de 2023.

*El Director General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE TELEVISIONES LOCALES Y  
AUTONÓMICAS DE CASTILLA Y LEÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo. Partes signatarias.

Cláusulas Generales Antidiscriminatorias.

Artículo 1.– Ámbito Funcional.

Artículo 2.– Ámbito Territorial.

Artículo 3.– Ámbito Personal.

Artículo 4.– Ámbito Temporal.

Artículo 5.– Denuncia del Convenio.

Artículo 6.– Compensación y Absorción.

Artículo 7.– Unidad e Indivisibilidad.

Artículo 8.– Condiciones más beneficiosas.

Artículo 9.– Prelación Normativa.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.– Comisión Paritaria.

Artículo 11.– Composición de la Comisión Paritaria.

Artículo 12.– Funciones de la Comisión Paritaria.

Artículo 13.– Procedimiento de la comisión Paritaria.

13.1.– Acuerdos.

Artículo 14.– Inaplicación del Convenio.

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

**CAPÍTULO III****JORNADA CALENDARIO LABORAL VACACIONES PERMISOS  
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 16.– Jornada de Trabajo.

Artículo 17.– Turno Partido

Artículo 18.– Bocado.

Artículo 19.– Registro diario de la jornada.

Artículo 20.– Descanso semanal.

Artículo 21.– Fiesta.

Artículo 22.– Calendario Laboral.

Artículo 23.– Vacaciones.

Artículo 24.– Días de Libre Disposición.

Artículo 25.– Permiso Retribuidos.

25.1.– Permisos Generales.

25.2.– Permisos por nacimiento.

25.3.– Parejas de hecho.

Artículo 26.– Licencias no Retribuidas

Artículo 27.– Excedencias.

27.1.– Forzosa.

27.2.– Voluntaria.

27.3.– Por cuidado de hijas e hijos.

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

27.5.– Por funciones sindicales.

**CAPÍTULO IV****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MOVILIDAD FUNCIONAL GEOGRÁFICA**

Artículo 28. – Organización del trabajo.

Artículo 29. – Movilidad Funcional.

29.1.– Trabajos de inferior nivel salarial

29.2.– Trabajos de superior nivel salarial.

Artículo 30. – Movilidad Geográfica.

**CAPÍTULO V****SUBROGACIÓN**

Artículo 31.– Subrogación.

**CAPÍTULO VI****RETRIBUCIONES SALARIALES**

Artículo 32.– Estructura Salarial.

Artículo 33.– Incremento Salarial.

Artículo 34.– Salario Base.

Artículo 35.– Pagas extraordinarias.

Artículo 36.– Plus de Nocturnidad.

Artículo 37.– Plus Vinculación.

Artículo 38.– Plus Disponibilidad Horaria.

Artículo 39.– Plus de Disponibilidad.

Artículo 40.– Plus de Festivos.

Artículo 41.– Plus de Bolo.

Artículo 42.– Plus de Técnico Audiovisual.

Artículo 43.– Descanso suspendido.

Artículo 44.– Dietas.

Artículo 45.– Gastos y Kilometraje.

Artículo 46. – Complemento de Incapacidad Temporal (I.T.).

Artículo 47.– Horas Extras.

47.1.– Compensación.

Artículo 48.– Liquidación y Pago de Nóminas.

**CAPÍTULO VII****GRUPOS PROFESIONALES – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 49.– Clasificación de los Grupos Profesionales.

49.1.– Factores de Encuadramiento.

Artículo 50.– Grupos Profesionales, Áreas de Actividad y Niveles.

50.1.– Nivel salarial I.

50.2.– Nivel salarial II.

50.2.1.– Nivel salarial II-B.

50.3.– Nivel salarial III.

50.3.1.– Nivel salarial III-B.

50.4.– Nivel salarial IV.

50.5.– Nivel salarial V.

50.6.– Descripción de funciones.

#### CAPÍTULO VIII

#### FORMACIÓN DIGITALIZACIÓN INTERNET

Artículo 51.– Formación.

51.1.– Comisión de Formación.

51.2.– Funciones de la Comisión de Formación.

Artículo 52.– Derechos y Deberes de las Personas Trabajadoras en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

#### CAPÍTULO IX

#### CONTRATACIÓN EMPLEO BECARIOS

Artículo 53. – Contratación.

Artículo 54. – Períodos de Prueba.

Artículo 55. – Convenios con Estudiantes Becarios.

#### CAPÍTULO X

#### ACOSO EN EL TRABAJO VIOLENCIA DE GENERO

Artículo 56. – Prevención del acoso en el trabajo

Artículo 57.– Violencia de Género.

57.1.– Movilidad geográfica

57.2.– Suspensión con reserva de puesto de trabajo

57.3.– Extinción del contrato

57.4.– Extinción del contrato por causas objetivas

**CAPÍTULO XI****SALUD LABORAL**

Artículo 58. – Reconocimientos Médicos.

Artículo 59.– Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 60.– Comité De Seguridad y Salud.

Artículo 61.– Contratación Póliza de Accidentes

**CAPÍTULO XII****FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 62. – Faltas

Artículo 63. – Graduación de las Faltas.

63.1.– Se considerarán como faltas leves:

63.2.– Se considerarán como faltas graves:

63.3.– Se considerarán como faltas muy graves:

Artículo 64. – Sanciones.

64.1.– Por falta leve.

64.2.– Por falta grave.

64.3.– Por falta muy grave.

Artículo 65.– Imposición de Sanción.

Artículo 66.– Caducidad de los Expedientes.

**CAPÍTULO XIII****GARANTÍAS SINDICALES**

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

Artículo 67.– Facultades y Garantías Sindicales.

Artículo 68.– Composición.

Artículo 69.– Crédito Sindical y Acumulación de Horas

Artículo 70.– Derecho a la libre Sindicalización.

Artículo 71.– Secciones Sindicales y Reuniones.

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

Artículo 72.– Cargos Sindicales de Nivel Superior.

Artículo 73- Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Artículo 74.– Delegados Sindicales.

Artículo 75.– Funciones y Derechos de los Delegados Sindicales.

Artículo 76.– Locales Sindicales.

Artículo 77.– Prácticas Antisindicales.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula Adicional I.– Promoción de Nuevos Convenios.

#### ANEXOS

Anexo I. Tabla Salarial General

Anexo II. Tabla Salarial Complementos

Anexo III. Tabla Plus de Permanencia

Anexo IV. Acuerdo Subrogación

#### 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), Federación de Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) que cuentan 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 por que 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.

### *Artículo 1. Ámbito Funcional*

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

### *Artículo 2.– Ámbito Territorial*

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

### *Artículo 3.– Ámbito Personal*

Las cláusulas de este Convenio es y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las distintas Empresas y centros de trabajo de Televisión Local y Autonómica 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:

Los Consejeros (Art. 1.c E.T.) y quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función (R.D. 1/1995 de 24 de marzo).

Los profesionales que se vinculen a la empresa 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 Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 4.– Ámbito Temporal*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

### *Artículo 5.– Denuncia del Convenio*

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

### *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 Estatuto de los Trabajadores.

### *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 intentara, 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.

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

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 desechando 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 Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), 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 E.T. 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 E. T.

La Comisión Paritaria tiene su sede social en la de la sede de RTV CyL en Calle los Astros, n.º 4 Valladolid

*Artículo 11.– Composición de la Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de las personas trabajadoras, designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las Organizaciones Empresariales firmantes del este acuerdo.

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.

Se designaran los vocales de la Comisión Paritaria en el momento de su constitución entre las organizaciones firmantes del presente convenio.

*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 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 Estatuto de los Trabajadores.
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.

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.

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.

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.

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.

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 E.T. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

#### **13.1.– 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.

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.

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 Estatuto de los Trabajadores. 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 aquel, 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 1776 horas anuales (jornada semanal de referencia 39,40 horas), y de 1440 horas anuales (jornada semanal de referencia 32 horas), para los trabajadores que presten sus servicios habitualmente durante el fin de semana. En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador/a a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas, ni superior a 9 horas. El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

La Empresa y los Representantes de las personas Trabajadoras (en adelante RLT), realizarán un seguimiento de la jornada anual y acordarán, si procede, la compensación de los excesos realizados.

#### *Artículo 17.– Turno Partido*

Los trabajadores y 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.– Bocado*

Las personas trabajadoras que desempeñen su labor en jornada continuada por un período superior a seis horas, tendrán derecho a 20 minutos de descanso que computarán como tiempo efectivo de trabajo. La empresa habilitará, siempre que sea posible, una sala-comedor acondicionada para uso de los trabajadores.

*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.

*Artículo 20.– Descanso semanal*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de dos días semanales 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.– Trabajarán como máximo dos fines de semana al mes, y cada día de fin de semana trabajado se compensará, a elección del trabajador, con 51.81 €/día o medio día de descanso adicional, cuatro horas de computo, 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 RLT, 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 20.3 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 el trabajador/a 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 semestre natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán el calendario laboral del semestre siguiente, conjuntamente con la RLT. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo durante todo el semestre,

### *Artículo 23.– Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán de treinta 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 RLT del centro de trabajo. La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser pactada con la RLT.

23.2.– En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores y 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 todos, 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 coincida en el tiempo con una 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 E.T, 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 coincida 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 disfrutarles 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) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. En los últimos cuatro supuestos relacionados en este apartado, estos días podrán usarse juntos o separados, durante el período en que permanezca vigente el hecho causante, hasta el alta médica.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) 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.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

También tendrán permiso para acudir a consulta médica o al especialista por posible contingencia de IT.

g) 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.

25.2.– Permisos por nacimiento: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, según artículo 45.1.d) del E.T., 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 9 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de nacimiento de hijos e hijas prematuros, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 párrafo de más abajo sobre concreción horaria.

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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante.

### 25.3.– Parejas de Hecho (derecho generado por ley sentencias lo confirman)

Las Parejas de Hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el

derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

- a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante certificación del ayuntamiento y/o de la administración autonómica.
- b) Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.
- c) En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

#### *Artículo 26.– Licencias no Retribuidas*

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

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

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

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.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

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.

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

No obstante lo anterior, las Empresas firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar excepciones 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 el trabajador 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 GEOGRAFICA

#### *Artículo 28.– Organización del trabajo*

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

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

En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a la RLT 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.

Sin merma de la autoridad conferida a las Direcciones de las Empresas, la RLT, 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 adscritos los trabajadores y trabajadoras.

29.1.– Trabajos de inferior nivel salarial. Por necesidades organizativas o técnicas justificadas de la empresa y previa notificación a la RLT, se podrá destinar a los trabajadores y 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 una persona dentro de aquéllos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, 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 trabajadores y trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del E.T.

Las personas trabajadoras trasladados 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 del trabajador/a o trabajadores y trabajadoras afectados.

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

- I. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores y 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 uno de ellos fuese afectado 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 IV.

## 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 2022, los conceptos retributivos serán los reflejados en el Anexo II, de las Tablas Salariales.

Para el año 2023, todos los conceptos del Convenio Colectivo se incrementarán en un 6,5%. Se abonarán desde el 1 de enero de 2023 según Anexo I. Los atrasos que se generen, serán abonados como manda la Disposición Transitoria Primera.

**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 aquéllos 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 de diciembre.

Las citadas Pagas Extras incluirán una mensualidad del salario base.

**Artículo 36.– 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.

**Artículo 37.– Plus 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:

5 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años
100 €	250 €	500 €	750 €	1000 €	1250 €	1500 €	1750 €

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 38.– Plus 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 los/as trabajadores/as 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 extraordinarias.

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 y 15 horas, serán proporcionales a la jornada desempeñada. Los trabajadores 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 el/la interesado/a 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 39.– Plus de Disponibilidad*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, (con las variaciones que se reflejen en el Anexo II respecto al art 34), todos las personas trabajadoras y percibirán mensualmente y en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad de 132.39€/mensuales.

#### *Artículo 40.– Plus de Festivos*

Toda las personas trabajadoras que presten servicio en un festivo habrá de disfrutar de un descanso sustitutorio. Además se le compensará, a su elección, con 103.61€ / festivo (con las variaciones que se reflejen en el Anexo II, 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.

40.1.– Para los Festivos Especiales se aplicará la misma norma anterior respecto a los descansos, tanto sustitutorio como compensatorio y la cuantía del plus será de 207.22 €/festivo (con las variaciones que se reflejen en el Anexo II).

40.2.– 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 41.– Plus de Bolo*

Se considera bolo cualquier actividad relacionada con la producción de televisión y cuya duración no superará las siete (7) horas continuadas. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una cuantía de:

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

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

*Artículo 42.–Plus de Técnico Audiovisual*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (con las variaciones que se reflejan en el Anexo II), los técnicos audiovisuales adscritos a la categoría III, 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 43.– 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 las variaciones que se reflejan en el anexo II se compensará al trabajador con 103.61 €

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 €.

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 el trabajador.

*Artículo 44.– 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 en el 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.

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

44.1.– 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.

44.2.– 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.

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

En desplazamientos internacionales se duplicarán todas las cantidades anteriormente relacionadas.

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 45.– Gastos y Kilometraje*

45.1.– 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.

45.2.– 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.

45.3.– 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 46. – Complemento de Incapacidad Temporal (I.T.)*

46.1.– 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.

46.2.– 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 periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo

46.3.– 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.

46.4.– 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 47.– 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 económicamente.

47.1.– 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.

47.2.– 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 48.– Liquidación y Pago de Nóminas*

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

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 49.– Clasificación de los Grupos Profesionales*

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.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales y Áreas de actividad, por las tareas y funciones que desarrollen las personas trabajadoras. Se establecen, dentro de los Grupos Profesionales y Subgrupos Profesionales y Áreas de actividad, divisiones por niveles salariales. 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 y Subgrupos Profesionales previstos en este Convenio.

#### 49.1.– Factores de Encuadramiento.

A tenor de lo dicho en el párrafo anterior, 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 y el 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 y Subgrupos 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 RLT, aquellas áreas de actividad o niveles que estimen necesarios para el desarrollo de su actividad.

#### *Artículo 50.– Grupos Profesionales, Áreas de Actividad y Niveles*

La actividad que desarrollan las empresas de televisión da lugar a la existencia de las siguientes áreas que, en base a la homogeneidad de las tareas desempeñadas en su seno, originan el establecimiento de los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo A. Administración.
- Grupo B. Técnicos.
- Grupo C. Redacción.
- Grupo D. Servicios.

Que a su vez se diferencia en cinco niveles y subniveles, que a continuación se detallan:

#### 50.1.– Nivel salarial I.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo 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

Enunciativo: Director/a, Director/a Financiero, Director/a Comercial, Jefe/a de producción, Director/a Técnico, Director/a de Servicios Informativos, Director/a de contenidos, Redactor/a Jefe,

#### 50.2.– Nivel salarial II.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionado 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.

Enunciativo: Productor/a, Realizador/a, Cámara editor de programa, Diseñador/a Gráfico, Operador/a de emisiones, Redactor/a, Responsable de contenidos.

##### 50.2.1.– Nivel salarial II-B.

Con idénticos criterios generales y enunciativo, a los del párrafo anterior, se podrá constituir este subnivel salarial, con el único objeto de que, tras una permanencia máxima en el mismo de dieciocho meses, el personal de nuevo ingreso, sin experiencia laboral previa en la empresa, adquiera esa experiencia para el desempeño de las funciones correspondientes al nivel principal.

#### 50.3.– Nivel salarial III.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo 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, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

Enunciativo: Administrativo/a, Técnico/a audiovisual, Infógrafo/a, Técnico/a de archivos y documentación, Presentador/a.

#### 50.3.1.–Nivel salarial III-B.

Con idénticos criterios generales y enunciativo, a los del párrafo anterior, se podrá constituir este subnivel salarial, con el único objeto de que, tras una permanencia máxima en el mismo de dieciocho meses, el personal de nuevo ingreso, sin experiencia laboral previa en la empresa, adquiera esa experiencia para el desempeño de las funciones correspondientes al nivel principal.

#### 50.4.– Nivel salarial IV.

Criterios generales. Integran este grupo 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 grupos.

Enunciativo: Comercial, Peluquero/a, Maquillador/a, Recepcionista.

#### 50.5.– Nivel salarial V.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo 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, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Enunciativo: Ayudante de producción, Auxiliar administrativo, Auxiliar de técnico audiovisual, Ayudante de redacción, Ayudante de documentalista.

#### 50.6.– DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.

##### Nivel salarial I.

*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 de Servicios informativos.* Es el máximo responsable de la elaboración, gestión y edición de las tareas informativas generadas en la cadena. Supervisa las funciones de los redactores jefes en coordinación con el director del centro.

*Director/a de Contenidos.* Es el máximo responsable del diseño y elaboración de la programación de la cadena, la supervisión de los contenidos de producción propia y responsable de la compra de producción ajena.

*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 de uno o varios centros. También desempeña el seguimiento y evaluación del material técnico bajo su responsabilidad. Por último, realiza plenamente todas las funciones que desarrolla un técnico audiovisual.

*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 Financiero.* Es el profesional que dirige y supervisa las tareas administrativas y financieras 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 perteneciente a dicho centro de producción. A su vez, presenta espacios informativos y de producción propia, asumiendo también las tareas propias de un redactor/a.

*Jefe/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.

Nivel salarial II.

*Redactor/a.* Es el profesional capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de noticias y reportajes en sus diferentes fases. A su vez, presenta y realiza contenidos de carácter informativo y de producción propia en sus diferentes fórmulas.

*Realizador/a.* Es el profesional que con la titulación correspondiente o con demostrada capacidad y pleno conocimiento del arte y las técnicas televisivas, es capaz de crear, dirigir y coordinar programas que exigen la dirección de medios técnicos y humanos. También podrá desempeñar funciones de técnico audiovisual.

*Diseñador/a Gráfico.* Es el profesional que con experiencia en diseño, dibujo y rotulación y con conocimiento de las técnicas de animación tendrá, bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en televisión o insertos en sus contenidos, utilizando para ello, los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados.

*Productor/a.* Es el profesional que posee conocimientos televisivos que le capacitan para las labores de preparación o desarrollo de todo tipo de programas y de la captación y gestión de recursos materiales y humanos para la realización del mismo. Dichas tareas serán supervisadas finalmente por el Director/a o Director/a de producción si lo hubiera.

*Responsable de contenidos.* Es el profesional que posee conocimientos televisivos que le capacitan para valorar y calificar las compras de producción ajena, elaboración de pautas de emisión en cadena, coordinación de emisiones, seguimiento de audiencias y tareas asociadas a la telemetría.

*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.

Nivel salarial II-B.

Los profesionales encuadrados en este subnivel serán los mismos y con idénticas o similares funciones a los que se relacionan y describen, respectivamente, para el nivel salarial II, percibiendo un salario base igual al ochenta y tres por ciento del salario base correspondiente a dicho nivel salarial.

Nivel salarial III.

*Técnico/a 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.

*Presentador/a.* Es el profesional que con amplia cultura y dotes de comunicador/a, está capacitado para realizar con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios televisivos.

*Infógrafo/a.* Es el profesional que posee conocimientos demostrados en el área de post-producción para elaborar, montar y realizar contenidos que requieran una edición no lineal/digital de carácter comercial o promocional. Desarrolla tareas específicas de Infografía y rotulación.

*Administrativo.* Es el profesional que realiza labores propias de administración realizando cálculos precisos para la elaboración de informes y facturación. Sus tareas serán siempre supervisadas por el Director/a financiero o el Director/a.

*Técnico/a de archivos y documentación:* Es el profesional que con conocimiento de los equipos a su cargo y bajo la supervisión del jefe técnico o responsable si lo hubiere, guarda y conserva los archivos de imagen y sonido.

Nivel salarial III-B.

Los profesionales encuadrados en este subnivel serán los mismos y con idénticas o similares funciones a los que se relacionan y describen, respectivamente, para el nivel salarial III, percibiendo un salario base igual al ochenta y tres por ciento del salario base correspondiente a dicho nivel salarial.

Nivel salarial IV.

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

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

*Recepcionista.* Es el profesional que desarrolla tareas específicas de recepción.

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

Nivel salarial V.

*Ayudante de redacción.* Es el profesional que realiza tareas propias de un redactor 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.

*Auxiliar de técnico audiovisual.* Es el profesional que realiza tareas propias de un técnico pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

*Auxiliar administrativo.* Es el profesional que realiza labores básicas de administración y recepción. Sus tareas serán dirigidas y coordinadas desde el Dpto. Administración.

*Ayudante documentalista.* Es el profesional que realiza tareas propias de un técnico de archivos y documentación, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Se procurará que después de un año de permanencia en este Nivel salarial los trabajadores y trabajadoras tengan salida de la misma mediante ascenso a la categoría superior correspondiente.

## 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.

#### 51.1.– COMISIÓN DE FORMACIÓN.

Las partes se comprometen a constituir la Comisión de Formación Continua del presente Convenio con un total de seis miembros, tres por la parte Empresarial y tres por las Organizaciones Sindicales Firmantes del Convenio Colectivo.

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 siguientes funciones:

#### 51.2.– Funciones de la Comisión de Formación.

- a. Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFC, estableciéndose en todo caso:

- b. Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector, renovable periódicamente.
- c. Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
- d. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y las personas trabajadoras del sector.
- e. Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.
- f. Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente Convenio.
- g. Coordinar los planes de formación para los delegados/as de prevención del sector.
- h. Cuantas otras funciones acuerde atribuirse la propia Comisión de Formación, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

*Artículo 52.– 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 RLT o de la Organización Sindical que proceda

en caso de ser una persona afiliada si así lo deseara, 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 trabajador/ar. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de certificación de firma electrónica.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN EMPLEO BECARIOS

#### *Artículo 53 – 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.

53.1.– 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.

53.2.– 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 doce meses, podrá prorrogarse una única vez hasta alcanzar la duración total estipulada en el presente convenio.

53.3.– Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsible. 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.

53.4.– 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 efectúe, 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.

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

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

*Artículo 54.– Periodos de Prueba*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración de hasta 6 meses para los Grupos Profesionales I y II, 2 meses para los grupos III y IV y 1 mes para el Grupo V.

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 55.– 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.

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 RLT 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.

**CAPÍTULO X****ACOSO EN EL TRABAJO VIOLENCIA DE GÉNERO***Artículo 56.– 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 57.– Violencia de Género*

##### *57.1.– 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.

#### 57.2.– Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1 n) del E.T., 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.

#### 57.3.– 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.

#### 57.4.– Extinción del contrato por causas objetivas.

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.

En caso de extinción del contrato, la trabajadora tendrá una indemnización igual a la establecida para los supuestos de finalización de contratos temporales

## CAPÍTULO XI

### SALUD LABORAL

#### *Artículo 58.– Reconocimientos Médicos*

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

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.

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

Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

*Artículo 59.– Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales*

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.

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*.

- a) 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 a 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.
- b) 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:
  - Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
  - El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas: la información sobre los riesgos a trabajadores y 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.
  - Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.
- c) 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 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.
- d) 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 representación de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

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

#### *Artículo 60.– 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 61.– 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 el año 2022 será de 35.672,18 € para cada una de dichas contingencias, para el año 2023 se incrementará en la misma proporción que el Salario Base, pactado en este convenio, resultando la cantidad de 37.990,87 €

**CAPÍTULO XII****FALTAS Y SANCIONES***Artículo 62.– 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 63.– Graduación de las Faltas***63.1.– 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.

**63.2.– 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 tuvieren 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 anomalías 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.

63.3.– 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 64. – Sanciones*

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

64.1.– Por falta leve.

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

64.2.– Por falta grave.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

64.3.– Por falta muy grave.

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

#### *Artículo 65.– 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 66.– 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 67. – 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 68.– Composición*

Respecto a la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, para determinar el número de los RLT 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 69.– 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 trimestralmente, 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 afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

69.1.– 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.

#### *Artículo 70.– 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 un persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### *Artículo 71.– 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.

71.1- 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 tabloneros 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 72.– 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 73.– 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 74.– Delegados Sindicales*

En las empresas y/o centros de trabajo que ocupen más de 100 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 75.– 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 76.– 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 77.– Prácticas Antisindicales*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere 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.

### 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.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### *Disposición Transitoria Primera.*

En la nómina del mes de marzo de 2023, se actualizarán todos los conceptos salariales para el año 2023, según tablas y se abonarán los atrasos con efectos de 1 de enero de 2023

#### *Disposición Transitoria Segunda.*

En la nómina del mes de marzo de 2023, las empresas abonarán, a cada una de las personas trabajadoras en concepto de Plus de Vinculación, la cuantía que la corresponda,

reflejada en el cuadro, en función de los quinquenios que tengan a fecha de 31 de marzo de 2023.

5 años	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años
100 €	250 €	500 €	750 €	1000 €	1250 €	1500 €	1750 €

*Disposición Transitoria Tercera.*

En el mes de abril de 2023 se constituirá la Comisión de Trabajo de Grupos Profesionales y Categorías cuyo cometido fundamental es la adecuación de los grupos profesionales, las categorías y sus funciones. Su informe final se elevará a la próxima Comisión Negociadora de Convenio

**ANEXO I**

<i>TABLAS SALARIALES 2022</i>				
<i>NIVEL</i>	<i>MENSUAL</i>	<i>ANUAL</i>	<i>PAGA EXTRA</i>	<i>TOTAL ANUAL</i>
I	1.967,88 €	23.614,59 €	1.967,88 €	27.550,36 €
II	1.486,10 €	17.833,23 €	1.486,10 €	20.805,44 €
II B	1.233,85 €	14.806,16 €	1.233,85 €	17.273,85 €
III	1.374,67 €	16.495,98 €	1.374,67 €	19.245,31 €
IIIB	1.141,35 €	13.696,17 €	1.141,35 €	15.978,86 €
IV	1.234,18 €	14.810,18 €	1.234,18 €	17.278,54 €
V	1.093,70 €	13.124,38 €	1.093,70 €	15.311,77 €

<i>DIETA</i>	<i>DIA</i>	<i>COMIDA</i>	<i>CENA</i>	<i>ALOJAMIENTO</i>
2022	108,10 €	16,21 €	21,62 €	70,26 €

<i>TABLAS SALARIALES 2023</i>				
<i>NIVEL</i>	<i>MENSUAL</i>	<i>ANUAL</i>	<i>PAGA EXTRA</i>	<i>TOTAL ANUAL</i>
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 €

<i>DIETA</i>	<i>DIA</i>	<i>COMIDA</i>	<i>CENA</i>	<i>ALOJAMIENTO</i>
2023	115,12 €	17,27 €	23,02 €	74,83 €

**ANEXO II**

	2022		2023
Descanso Semanal	Día	48,64 €	51,81 €
Plus Disponibilidad	Mensual	124,31 €	132,39 €
Plus Festivos	Día	97,29 €	103,61 €
Plus Festivos Especiales	Día	194,58 €	207,22 €
Plus Bolo Nacional	Día	122,15 €	130,09 €
Plus Bolo Internacional	Día	158,90 €	169,23 €
Plus Técnico Audiovisual	Mensual	43,24 €	46,05 €
Descanso Suspendido Nacional	Día	97,29 €	103,61 €
Desc. Suprimido sin preaviso, Nacional.	Día	145,93 €	155,42 €
Descanso Suspendido Internacional	Día	122,15 €	130,09 €
Desc. Suprimido sin preaviso, Internacional.	Día	183,77 €	195,71 €
Dieta	Día	108,10 €	115,12 €
Comida	Día	16,21 €	17,27 €
Cena	Día	21,62 €	23,02 €
Pernoctación	Día	70,26 €	74,83 €
Gastos desplazamiento	Día	48,64 €	51,81 €
Póliza de Accidentes	Anual	35.672,18 €	37.990,87 €



## ANEXO III

<i>5 años</i>	<i>10 años</i>	<i>15 años</i>	<i>20 años</i>	<i>25 años</i>	<i>30 años</i>	<i>35 años</i>	<i>40 años</i>
100 €	250 €	500 €	750 €	1000 €	1250 €	1500 €	1750 €

## **ANEXO IV**

### **SUBROGACIÓN**

Se adjunta al Convenio Colectivo de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León como Anexo IV, el Acuerdo Marco Regional de Subrogación del Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León firmado el 29 de diciembre de 2022, por una parte los Sindicatos CCOO, UGT y CSIF y por otra parte la Asociación de Empresa de Televisión de Castilla y León.

El presente acuerdo marco es fruto de las peculiaridades de ofrecer un Servicio Público de Televisión Autónoma 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 (CyL TV), cuya razón social es Radio Televisión de Castilla y León, S. A., es una empresa privada 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 periodos 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 iniciarán 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 tramite 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 aquellas 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 RLT, 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/as 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 RLT 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.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) 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.
- e) Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.
- f) Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- g) Fotocopia de los contratos de trabajo de las personas Trabajadoras afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- h) 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.
- i) 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.