

**Ente Público de RTV de Castilla-La Mancha
Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A.
Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A.**

**Tercer Convenio Colectivo
R.T.V.C.M.**

Toledo, 1 de Agosto 2012

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	5
ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	5
ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.	5
ARTÍCULO 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA	5
ARTÍCULO 4. PRELACIÓN NORMATIVA.	5
ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.	6
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.	6
ARTÍCULO 7. GARANTÍA "AD PERSONAM"	6
ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.	6
CAPÍTULO II. JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS.....	8
ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES	8
ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO	8
ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE JORNADAS Y TURNOS	9
ARTÍCULO 12. HORARIO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA.....	11
ARTÍCULO 13. VACACIONES	12
ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	13
ARTÍCULO 15. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS.....	14
ARTÍCULO 16. TRABAJO EN FESTIVOS	15
CAPÍTULO III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA. .	16
ARTÍCULO 17. PERMISOS RETRIBUIDOS.	16
ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS.....	17
ARTÍCULO 19. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.	17
ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.	18
ARTÍCULO 21. NORMAS COMUNES DE LAS EXCEDENCIAS ESPECIALES.	19
ARTÍCULO 22. EXCEDENCIA FORZOSA.	19
ARTÍCULO 23. LICENCIA DE EMPLEO SIN SUELDO.....	20
ARTÍCULO 24. REDUCCIÓN DE JORNADA.....	20
CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN	21
ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE PLAZAS	21
ARTÍCULO 26. REQUISITOS GENERALES	21
ARTÍCULO 27. TRIBUNALES	21
ARTÍCULO 28. REINCORPORACIÓN DE LA EXCEDENCIA	22
ARTÍCULO 29. TRASLADOS	22
ARTÍCULO 30. PROMOCIÓN	22
ARTÍCULO 31. CONCURSO OPOSICIÓN RESTRINGIDO	24
ARTÍCULO 32. CONCURSO OPOSICIÓN LIBRE	24
ARTÍCULO 33. CONVOCATORIAS	25
ARTÍCULO 34. PERÍODOS DE PRUEBA.	25
ARTÍCULO 35. SUBCONTRATACIÓN.....	25
ARTÍCULO 36. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN.....	26
ARTÍCULO 37. CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO	26
CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO	27
ARTÍCULO 38. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO	27
ARTÍCULO 39. MOVILIDAD FUNCIONAL	27
ARTÍCULO 40. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	27
ARTÍCULO 41. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO	28
ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN	29

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.....	30
ARTÍCULO 43. SISTEMA RETRIBUTIVO	30
ARTÍCULO 44. PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES.	30
ARTÍCULO 45. SALARIO BASE	30
ARTÍCULO 46. COMPLEMENTOS SALARIALES	30
ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.....	31
ARTÍCULO 48. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	31
ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	33
ARTÍCULO 50. DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	34
ARTÍCULO 51. PACTO DE TRABAJO	34
ARTÍCULO 52. INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSES	35
ARTÍCULO 53. DIETAS Y LOCOMOCIÓN.	35
CAPÍTULO VII. FORMACIÓN.....	36
Artículo 54. FORMACIÓN.....	36
CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES.....	38
ARTÍCULO 55. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL	38
ARTÍCULO 56 SEGUROS.	38
ARTÍCULO 57. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD	38
ARTÍCULO 58. ANTICIPOS	38
CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	40
Artículo 59. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.....	40
ARTÍCULO 60. DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	40
ARTÍCULO 61. DELEGADOS DE PREVENCIÓN	40
ARTÍCULO 62. COMPETENCIAS Y FACULTADES.....	41
ARTÍCULO 63. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	42
ARTÍCULO 64. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	42
ARTÍCULO 65. SERVICIO MÉDICO.....	43
ARTÍCULO 66. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	43
ARTÍCULO 67. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	43
CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.....	44
ARTÍCULO 68. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA	44
ARTÍCULO 69. ASAMBLEAS	44
ARTÍCULO 70. SECCIONES SINDICALES	45
ARTÍCULO 71. DELEGADOS SINDICALES	45
CAPÍTULO XI. DERECHOS Y DEBERES	46
ARTÍCULO 72. DERECHOS	46
ARTÍCULO 73. DEBERES	46
ARTÍCULO 74. INCOMPATIBILIDADES	46
CAPÍTULO XII. INFRACCIONES Y SANCIONES	48
ARTÍCULO 75. FACULTAD DISCIPLINARIA.....	48
ARTÍCULO 76. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	48
ARTÍCULO 77. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS	48
ARTÍCULO 78. SANCIONES	51
ARTÍCULO 79. PRESCRIPCIÓN.....	52
ARTÍCULO 80. CANCELACIÓN DE SANCIONES	52
CAPÍTULO XIII. OTRAS DISPOSICIONES	53
ARTÍCULO 81. ADHESIÓN AL ASEC-CLM.....	53
ARTÍCULO 82. PROTECCIÓN A LA INTIMIDAD	53
ARTÍCULO 83. GARANTIAS PROCESALES	53

CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES ADICIONALES.....	54
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. REVISIONES Y APLICACIÓN DEL IPC ANUAL .	54
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. MANTENIMIENTO VOLUMEN DE PLANTILLA..	54
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CRITERIO DE ORGANIZACIÓN EN LAS DELEGACIONES.....	54
ANEXO I. TABLA DE VALORES ECONÓMICOS.....	55
1. VALORES SALARIALES.....	55
2. COMPLEMENTOS PERSONALES.....	55
3. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	56
4. DIETAS.....	57
ANEXO II. REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS.....	58
1. Requisitos de inscripción.....	58
2. Vigencia de la inscripción.....	58
3. Comisión de Traslados.....	58
4. Competencias de la Comisión.....	58
5. Criterios de adjudicación.....	58
6. Publicidad y régimen.....	59
ANEXO III. DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	60
1.- Caracteres genéricos a todas las categorías.-	60
2.- Sistema de clasificación profesional.....	60
Descripción de las Categorías Profesionales.....	61
Categorías con nivel salarial 2	61
Gestor de Contenidos	61
Productor	61
Realizador.....	62
Redactor Audiovisual	63
Titulado Superior de Administración	63
Técnico Publicista.....	63
Técnico de Audiencias.....	64
Técnico de programas.....	64
Categorías con Nivel salarial 3.....	65
Documentalista.....	65
Grafista	65
Iluminador	66
Técnico Electricista.....	66
Técnico Electrónico.....	67
Técnico Informático.....	67
Categorías con Nivel Salarial 4	68
Técnico de Sonido y Control (Radio)	68
Categorías con Nivel Salarial 5	68
Administrativo	68
Ayudante de Producción.....	69
Ayudante de Realización	69
Operador de Cámara	69
Operador de Equipos de Producción Audiovisual.....	70
Operador de Sonido	70
Categorías con Nivel Salarial 6	71
Auxiliar Administrativo:	71
Ayudante de operador de sonido.....	71
Conductor:	72
Categorías con Nivel Salarial 7	72
Telefonista:	72
Auxiliar de Operaciones	72

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1º El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre el ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN DE CASTILLA- LA MANCHA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A., y RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A. y su personal, salvo las siguientes exclusiones:

1. El personal directivo de libre designación.
2. Los profesionales de la comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados, los colaboradores y asesores literarios, artísticos, musicales, culturales, técnicos o de cualquier otra especialidad.
3. El personal artístico que haya sido contratado para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
4. Los agentes publicitarios, comerciales, o técnicos de ventas que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.
5. Los compositores, adaptadores literarios y musicales.
6. Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la Empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil.

2º El ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN DE CASTILLA- LA MANCHA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A. Y RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A. (en adelante **RTVCM**) se configuran como una unidad de empresa.

3º Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituido **RTVCM**, así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, tendrá vigencia desde el 1 de agosto de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

ARTÍCULO 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores, salvo que alguna de las partes lo denuncie por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de treinta días con respecto al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 4. PRELACIÓN NORMATIVA.

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto en él, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 7. GARANTÍA "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.

1º Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros en representación de **RTVCM** y otros tantos por la representación unitaria de los trabajadores. Estas personas deberán ser, preferentemente, de las que en su día negociaron el Convenio. A los efectos de su organización y procedimientos de actuación, la Comisión se dotará del correspondiente Reglamento por el que se regirá su funcionamiento interno.

2º La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio. Tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del presente Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven del presente Convenio. Cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito, el resultado del arbitraje será vinculante para las mismas.
4. Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados, haciendo públicas las decisiones tomadas.

3º Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes.

4º A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede que, en cada momento, tenga el Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha.

5º La Comisión Paritaria, una vez recibida la solicitud de intervención, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

6º Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa, jurisdiccional o ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de quince días hábiles sin que la Comisión Paritaria haya emitido resolución o dictamen.

CAPÍTULO II. JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS

ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES

1º La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tenga la variabilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas. Por razón del servicio público que **RTVCM** ha de prestar, su actividad laboral se distribuirá, en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana.

2º En razón a las diversas funciones que han de cumplir las distintas unidades de las empresas sujetas al presente Convenio, la ordenación y distribución de jornadas y horarios se efectuará atendiendo a las necesidades específicas de cada una de ellas.

3º La turnicidad y la rotación son intrínsecas a la propia actividad de las empresas sujetas al presente Convenio, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada. Con este objetivo, la Dirección a través de las diferentes Jefaturas ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente Convenio.

4º Como norma general, con las excepciones previstas en este Convenio o en la legislación aplicable, la Dirección de **RTVCM** ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 ni inferior a 5 horas y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas, excepción hecha de los horarios especiales de fin de semana y, previo pacto expreso de trabajo, en los procesos productivos especiales.

b) Como regla general, la distribución horaria se concentrará, siempre que la organización del trabajo lo haga posible, en 5 días de trabajo y 2 de descanso ininterrumpidos que se harán coincidir, preferentemente, con sábado y domingo, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales según lo pactado en el presente Convenio, y con aplicación, en su caso, de lo previsto en la legislación vigente.

c) Las compensaciones en tiempo a las que se tuviera derecho por la realización de horas extraordinarias según lo establecido en el presente Convenio, se disfrutarán en el plazo máximo de cuatro meses respecto a la fecha que ocasiona el derecho, dando preferencia para su disfrute a los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

5º Para cada año, de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de **RTVCM** publicará el calendario laboral para cada centro de trabajo. A estos calendarios laborales se les dará la publicidad conveniente a través de los tablones de anuncios de cada centro.

ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO

1º Con carácter general, y efectos desde el 1 de agosto del 2012, la jornada ordinaria de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente

Convenio será de 37,5 hrs horas (Treinta y siete horas y media) semanales en la jornada de cinco días laborales (lunes a domingo). Se excluye de esta generalidad el personal sometido a regímenes especiales, libremente pactados y aquellos que perciban complementos por dedicación especial o desempeño de puesto de trabajo, en cuya definición se incluya la prolongación de jornada. En estos casos, el número máximo de horas será de cuarenta (40) semanales en cómputo anual.

Se analizará el impacto de esta medida y su incidencia en las horas extras generadas en cómputo medio mensual por departamentos en Comisión Paritaria, a partir de Noviembre del 2012 y así, sucesiva y trimestralmente, a lo largo del 2013, verificando si la reducción de horas extras generadas ha sido al menos un 65% sobre el periodo enero-julio 2012. Si la reducción no es la esperada, las partes se comprometen a buscar fórmulas de flexibilización que permitan alcanzar la reducción necesaria.

2º A los efectos de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones se establece una jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio de 1.680 horas.

3º La jornada efectiva de trabajo se considerará siempre integrada por las horas de trabajo, es decir, por el tiempo transcurrido desde el inicio de la jornada por la incorporación del trabajador a su puesto, hasta la finalización de la misma, excluidos los tiempos de interrupción o descanso para la comida o cena. En el supuesto de desplazamiento por razones del servicio no se entenderá concluida la jornada de trabajo hasta que no se produzca el retorno del trabajador al centro de trabajo del que partió, considerándose en consecuencia tiempo de trabajo el empleado para el desplazamiento efectuado.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en los que el trabajador deba desarrollar su actividad en un lugar diferente a su centro de trabajo habitual, se aplicará el siguiente régimen para determinar el cómputo de tiempo de la jornada laboral:

- a) En caso de pactarse un punto concreto de recogida, el cómputo de la jornada laboral se iniciará a partir de la hora fijada para ello, concluyendo en consecuencia la jornada una vez se retorne a dicho punto, salvo acuerdo en contrario con todos o alguno de los trabajadores afectados.
- b) En el supuesto de que se pacte que el desplazamiento hasta el lugar donde deba desarrollarse la actividad lo realice el trabajador por sus propios medios y ello implique un desplazamiento fuera de la localidad donde esté ubicada su residencia o su centro de trabajo, se calculará el tiempo empleado en el desplazamiento a razón de 75 Km. a la hora, contabilizándose como tiempo de trabajo el resultante de aplicar este parámetro con arreglo a la menor distancia recorrida.

4º La jornada ordinaria del personal contratado temporalmente para prestar servicio en programas concretos se adecuará a las necesidades de producción y emisión de dichos programas, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio.

5º En relación al horario especial de fin de semana, la jornada se ajustará proporcionalmente, con la distribución de jornada definida en el art. 12 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE JORNADAS Y TURNOS

1º La jornada normal de trabajo es de 7 horas y media diurnas. La distribución de la jornada de trabajo en cómputo semanal se hará de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

2º Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

-Jornada continuada:

Es aquella que se establece en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración, a todos los efectos, de tiempo de trabajo efectivo.

-Jornada partida:

Es aquella en la que la distribución de la jornada está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos, debiendo estar comprendido el tramo horario de separación entre las 13.00 y las 17.30 horas. Con independencia de la compensación económica prevista en el presente Convenio para los trabajadores que realicen este tipo de jornada, **RTVCM** reducirá al mínimo imprescindible, según las necesidades del servicio, el número de turnos de trabajo sujetos a este tipo de jornada.

-Jornada nocturna:

Se considerará periodo nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas. El trabajador que realice la totalidad de su jornada diaria de trabajo dentro de los límites horarios fijados para el trabajo nocturno, tendrá, además de la compensación económica prevista en este Convenio, una reducción de una hora sobre la jornada diaria normal de trabajo.

3º Para la asignación de trabajadores a jornadas u horarios especiales, entendiéndose por tales la jornada nocturna y los horarios especiales de fin de semana, se dará preferencia al personal voluntario que reúna los requisitos que el servicio precise, teniendo dichas jornadas u horarios especiales las compensaciones que, en su caso, se establezcan en este Convenio. Tanto en el caso de que los voluntarios no sean suficientes para atender las necesidades de la actividad de la empresa, como en el caso de que hubiera un exceso de peticiones de adscripción a las jornadas u horarios especiales, la Dirección, previa información a los representantes de los trabajadores, establecerá rotaciones con el personal del área. Con carácter general, estas rotaciones tendrán una duración máxima de un mes excepto en lo referente al turno nocturno en el que la rotación no superará las dos semanas, salvo adscripción voluntaria del trabajador.

4º Con carácter general, los trabajadores de **RTVCM** tendrán un horario de trabajo fijo de referencia. Dicho horario podrá ser modificado por **RTVCM** mediante el establecimiento de un sistema de planificación por cuadrantes. Cuando ello ocurra, los trabajadores afectados percibirán la cantidad prevista en el presente Convenio en concepto de alteración horaria planificada por cada día en que se produzca una alteración sobre el horario fijo de referencia, en la cuantía que proceda según el número de horas que efectivamente comprenda la alteración establecida por el cuadrante. Igualmente, cada día que se produzca una alteración en relación al nuevo horario fijado por cuadrante será objeto de compensación en concepto de alteración horaria sobrevenida, de conformidad con lo previsto en este Convenio.

Cuando el horario se modifique a instancias de un colectivo de trabajadores adscritos a una unidad operativa, dicha modificación no generará compensación alguna.

5° Cuando existan solicitudes de cambio sobre el horario fijo de referencia, **RTVCM**, salvadas las necesidades del servicio, podrá atenderlas, por acuerdo de la Comisión Paritaria, mediante un sistema equitativo de rotaciones no retribuido. Con carácter general, la modificación se haría por el periodo de un año, a partir del día 1 de septiembre, mediando un preaviso a los trabajadores afectados por las rotaciones que se efectuaría con una antelación mínima de treinta días sobre la fecha de inicio de la modificación horaria.

Con carácter general, la Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos sobre las solicitudes de cambio de turno valorando preferentemente las siguientes circunstancias: trabajadores con hijos menores de ocho (8) años o hijos discapacitados a su cargo (en este último caso, se atenderá al grado de discapacidad); familias monoparentales con hijos menores de ocho (8) años a su cargo; trabajadores con personas dependientes a su cargo, según grado de consanguinidad; trabajadores que cursen estudios oficiales siempre que tengan una vinculación directa con el objeto social de **RTVCM**.

La antigüedad del trabajador en **RTVCM** será tenida en cuenta a la hora de tomar decisiones en aquellos casos en los que las situaciones de los trabajadores afectados sean similares.

Tanto las solicitudes de cambio de turno que se presenten como las decisiones adoptadas de la Comisión Paritaria deberán estar motivadas.

6. Se reconoce la posibilidad de que dos o más trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de **RTVCM** permuten su turno de trabajo. En caso de que **RTVCM** no autorice la permuta, la negativa deberá ser comunicada por escrito.

7. Con carácter general, el trabajador conocerá la planificación de horarios mensuales de actividad asignados entre los días 1 y 15 del mes precedente.

8. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, las unidades cuya operatividad lo permita podrán establecer horario continuado en jornada de mañana. La aplicación de esta medida tendrá en consideración las necesidades del servicio, pudiendo establecerse turnos de guardia cuando sea necesario al objeto de cubrir los horarios no comprendidos en el continuado de mañana.

ARTÍCULO 12. HORARIO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio la actividad laboral se distribuirá, de forma ordinaria, entre todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos. Sin perjuicio de lo anterior, se establece la posibilidad de atender las necesidades del fin de semana mediante la aplicación de las dos modalidades siguientes:

- a) Reducida: es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada de 34 horas y quince minutos semanales en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Los trabajadores adscritos a este horario percibirán al 50% el módulo previsto para trabajos en sábados y domingos. Se contempla la posibilidad de que el número de horas a distribuir en los cuatro días, incluyendo sábados y domingos, sean 37 horas y media, percibiendo en estos casos el trabajador al 100% los módulos correspondientes.
- b) Intensiva: es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán

el sábado y el domingo y el tercero viernes o lunes. El número de horas a realizar será de 30 horas, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días.

ARTÍCULO 13. VACACIONES

1º El personal incluido en el presente Convenio con jornada de trabajo distribuida en cinco (5) días a la semana tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de veintitrés (23) días laborables. Cuando la distribución de la jornada semanal de trabajo se efectúe en cuatro (4) días, el número de días laborables de vacaciones serán dieciocho (18), y cuando la distribución sea en tres los días laborables de vacaciones serán catorce (14). En su caso, estos periodos serán proporcionales al tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

Con carácter general, dicho disfrute podrá ser fraccionado en un máximo de dos periodos, uno de los cuales supondrá la utilización de un mínimo de doce (12) días laborables cuando se tenga derecho a veinte y tres (23), nueve (9) cuando se tenga derecho a dieciocho días (18) y siete (7) cuando se tenga derecho a catorce (14). A solicitud del trabajador podrá establecerse un tercer período de disfrute condicionado a las necesidades del servicio. En caso de discrepancia en relación al tercer período, la situación creada se analizará por la empresa y los representantes de los trabajadores.

2º El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de cada año, si bien se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Excepcionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan el disfrute de las vacaciones correspondientes a un año podrá efectuarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

3º Cada Área confeccionará las listas en las que figure el periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador, asegurando así la continuidad del servicio. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador suficientemente justificadas.

4º Con carácter general, los periodos de vacaciones deberán ser solicitados, como mínimo, con dos meses de antelación sobre la fecha prevista de inicio de los mismos. Las solicitudes deberán ser resueltas en el plazo máximo de quince (15) días naturales a contar desde el día de la presentación de la solicitud. A estos efectos, las solicitudes de vacaciones correspondientes a los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) y a los meses de las fiestas de la Navidad (diciembre y enero) deberán presentarse, en todo caso, antes del 30 de abril y del 31 de octubre respectivamente.

Las solicitudes presentadas fuera de los plazos establecidos anteriormente no serán tramitadas en tanto no se hayan resuelto las presentadas dentro de ellos.

5º Los periodos de vacaciones serán confeccionados en función de las propuestas de los trabajadores afectados. En el supuesto de que dos o más empleados de un departamento o sección coincidan en la solicitud de un mismo periodo de vacaciones y no sea posible acceder a ella, serán criterios preferenciales para resolver la situación planteada los siguientes: personal con hijos a su cargo que lo precisen en época de vacaciones escolares, familias monoparentales, vacaciones del cónyuge y fecha de antigüedad en la empresa en caso de igualdad en las circunstancias anteriores. Estos criterios sólo se aplicarán en el primer desacuerdo que se produzca. En los siguientes se rotará para su disfrute.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado en materia de vacaciones escolares se entiende por tales las que en cada caso disponga la autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la definida por la Consejería de Educación como periodo legal de escolarización obligatoria.

6º Sin perjuicio del cumplimiento de los plazos establecidos para la presentación de las solicitudes de vacaciones, los trabajadores que disfruten sus vacaciones en dos periodos no tendrán preferencia para elegir el segundo de ellos hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. Idéntico criterio se aplicará, en su caso, para el tercer período.

7º Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

8º 1. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera baja médica justificada mediante el correspondiente parte y comunicada a **RTVCM** en los plazos previstos en la legislación vigente, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

8º 2. Si, por causa de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con motivo del disfrute del periodo de suspensión por maternidad resultara imposible el disfrute de los días de vacaciones dentro del plazo previsto en el apartado 2º del presente artículo, dichos días podrán ser disfrutados a continuación del periodo de suspensión o, en su caso, a continuación del periodo correspondiente a la acumulación de las horas de lactancia.

ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS

1º Se consideran horas extraordinarias aquellas que superen en cómputo semanal 37,5 horas (treinta y siete horas y media) o en cómputo diario nueve (9) horas. Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que superen la jornada laboral planificada de conformidad con las previsiones del presente Convenio. Las partes firmantes del mismo coinciden en considerar que deben reducirse al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

2º El número de horas extraordinarias por trabajador no podrá ser superior a setenta (70) al año. A estos efectos, según lo previsto en la legislación vigente, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3º En relación al volumen total de horas extraordinarias que, en su caso, se realicen se establece que, en cómputo mensual, el 25% de las mismas podrán ser compensadas, a decisión de **RTVCM**, con descanso, compensándose en metálico o en descanso, a decisión del trabajador, el porcentaje que reste una vez aplicado lo anterior. La tabla vigente en el año 2012 para la compensación de las horas extraordinarias en metálico es la que figura en el Anexo nº I de este Convenio. Los incrementos de porcentaje con el que se compensarán las horas extraordinarias a pagar y a descansar son los siguientes:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| -Horas no festivas a pagar: | Incremento del 50% sobre la hora ordinaria. |
| -Horas no festivas a descansar..... | Incremento del 75% sobre la hora ordinaria. |
| -Horas festivas a pagar..... | Incremento del 75% sobre la hora ordinaria. |
| -Horas festivas a descansar..... | Incremento del 100% sobre la hora ordinaria. |

4º Con carácter general, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, las horas extraordinarias tendrán la consideración de voluntarias, salvo, en razón a la continuidad del servicio público de **RTVCM**, en los siguientes supuestos:

1.- Cuando se realicen para atender imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que, en cada caso, se desarrolle o cuando, por causas sobrevenidas, sean precisas para la conclusión de un servicio cuya imperiosa necesidad determine la realización de las mismas. En estos casos, y siempre que ello resulte posible, con carácter previo a que el trabajador deba realizar horas extraordinarias se determinará por el Jefe del Departamento o de la Sección si existe algún otro que pudiera realizar el servicio de que se trate por poseer la categoría profesional necesaria y esté dispuesto, voluntariamente, a efectuarlas.

Podrá dejar de realizar horas extraordinarias el trabajador que, requerido para realizarlas, presente a otro que reúna las características descritas en el párrafo anterior y esté dispuesto a efectuarlas.

2.- En todo caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias obligatorias por causa de fuerza mayor aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se produzcan con ocasión de averías graves que puedan entrañar importantes pérdidas económicas. De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

5º Con carácter general, se comunicará por escrito al trabajador la necesidad de su realización, remitiendo a la representación de los trabajadores copia de dicha comunicación. En caso de que no fueran posible dichas comunicaciones previamente a que se efectúen las horas extraordinarias, podrá darse cumplimiento a este trámite el día laborable posterior. Siempre que ello resulte posible en atención a las necesidades del servicio, se aplicarán criterios de rotación en la realización de las horas extraordinarias.

6º **RTVCM** suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas mensualmente y a la Comisión Paritaria relación bimestral de las mismas.

7º Con el objetivo básico de ir adecuando los recursos humanos disponibles a las necesidades de la producción en **RTVCM**, con carácter anual se analizarán en el seno de la Comisión Paritaria las políticas de creación de empleo a aplicar, al objeto de realizar los ajustes que, en cada caso, sean considerados necesarios.

ARTÍCULO 15. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS

1º Todo trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para asuntos propios con independencia del período de vacaciones establecido con carácter general y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando se formule la solicitud por escrito, tanto la concesión como, en su caso, la denegación, se comunicará del mismo modo al interesado.

2º El derecho al disfrute de los tres días se generará por el transcurso progresivo del primer año de servicio. En contratos inferiores al año se generarán los días que en proporción correspondan.

3º El período de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. El disfrute de

los días no podrá acumularse a ningún período de vacaciones, salvo que, analizadas las necesidades del servicio, haya consentimiento por parte de **RTVCM**.

ARTÍCULO 16. TRABAJO EN FESTIVOS

1º Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año siendo de aplicación lo establecido sobre este particular en la legislación vigente. El personal de **RTVCM** que preste sus servicios en las fiestas señaladas como tales en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca su centro de trabajo tendrá derecho a la compensación económica establecida en este Convenio y a un día de descanso. El disfrute del día de descanso se hará de común acuerdo entre el trabajador y **RTVCM**.

Siempre que ello resulte compatible con las necesidades del servicio, para el trabajo en festivos se dará preferencia al personal voluntario.

2º Los trabajadores que presten servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el módulo de trabajo en sábados, domingos y festivos incrementado en un 100%. Asimismo, los trabajadores que presten servicios en el turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 60 € siempre que la hora de salida del trabajo se haya producido, por necesidades del servicio, con posterioridad a las 21:00 horas. Los trabajadores que presten servicios en horario nocturno los días de Nochebuena y Nochevieja percibirán la cantidad de 151 €.

CAPÍTULO III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

ARTÍCULO 17. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Previo aviso y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio, una vez superado el periodo de prueba, son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras:

- a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Este periodo podrá ser acumulado a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- b) Por nacimiento de hijo o por adopción, tres días naturales contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Esta licencia, que es acumulable con el permiso por paternidad previsto legalmente, es ampliable a cinco días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de, al menos, doscientos (200) kilómetros sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente reconocido e hijos del trabajador cinco días naturales contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.
- d) Por fallecimiento de padres y hermanos del trabajador tres días naturales ampliables a cinco días cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de al menos doscientos (200) kilómetros, sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.
- e) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social.
- f) Dos días naturales por muerte de abuelos, nietos y parientes hasta segundo grado.
- g) Dos días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente reconocido.
- h) Los permisos contemplados en las letras f) y g) serán ampliables a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de al menos doscientos (200) kilómetros, sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.
- i) Un día por traslado del domicilio habitual. Este podrá acumularse a los

definidos en el punto a). Los justificantes que se podrán aportar indistintamente son: contrato del piso, luz, agua, teléfono o, en su defecto, declaración jurada del trabajador como que se traslada en las fechas que solicita el permiso. El trabajador que, estando adscrito a turno intensivo de fin de semana, debiera efectuar el traslado durante el mismo tendrá derecho a un permiso de siete (7) horas de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) Una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, según lo previsto en la legislación vigente. Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, disfrutándose en ese caso de un periodo de treinta (30) días naturales a continuación del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Agotados los periodos reglamentarios, el trabajador podrá disfrutar de los días de asuntos propios y vacaciones solapados a los permisos retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

m) Con carácter excepcional, una vez agotados los anteriores permisos así como aquellos otros que el trabajador tuviera pendiente de disfrutar por vacaciones, asuntos propios o libranzas, **RTVCM**, una vez analizadas las circunstancias que puedan concurrir concernientes a situaciones de naturaleza personal cuya extrema gravedad lo justifique y que afecten a familiares hasta el primer grado de consanguinidad del trabajador, podrá conceder un periodo de permiso retribuido al objeto de atenderla.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS.

Se entiende por excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda en suspenso, cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

ARTÍCULO 19. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1º Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad, al menos, de un año en **RTVCM**, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia deberá estar motivada. Se resolverá en el plazo máximo de quince (15) días naturales a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, por plazo no inferior a cuatro (4) meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

b) El interesado no podrá solicitar el reingreso hasta que haya transcurrido el plazo mínimo de cuatro meses de excedencia. Ello deberá hacerse mediante correo certificado dirigido a la Dirección de RRHH de **RTVCM**. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho preferente de

reingreso de los excedentes especiales o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado y hubieran solicitado el reingreso. En cualquier caso, no se podrá amortizar una plaza una vez solicitado el reingreso.

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con una antelación de quince (15) días naturales a que expire el plazo por el que se concedió la excedencia.

d) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

e) El trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de excedencia voluntaria tendrá preferencia en su solicitud de reingreso cuando ésta se solicite como consecuencia del fallecimiento o declaración de invalidez permanente absoluta de su cónyuge o pareja de hecho.

2º El tiempo transcurrido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

1º Los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un tiempo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En caso de fraccionamiento de la excedencia, la duración mínima de cada periodo será de treinta (30) días, estableciéndose un tiempo mínimo de carencia entre excedencias de noventa (90) días. En todo caso, los interesados deberán comunicarlo a **RTVCM** con una antelación mínima de treinta (30) días respecto a la fecha de entrada en vigor de la excedencia o de la reincorporación.

2º Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en **RTVCM**, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de dos años fraccionables, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. Este período podrá ser objeto de ampliación en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso. Tendrán la consideración de parejas consolidadas aquellas que estén inscritas en alguno de los registros oficiales de parejas de hecho existentes en el territorio español.

3º Las excedencias contempladas en los dos apartados anteriores constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de **RTVCM** generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional. En todo caso, el cómputo de la antigüedad no se interrumpirá durante el tiempo que dure la excedencia.

4º Cuando por razón de enfermedad el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta con propuesta de invalidez, al

trabajador se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenga el alta por curación. En este último supuesto, la solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes al de la obtención del alta por curación.

5º Los empleados que adopten un hijo o acojan a un menor de seis años, disfrutarán, a petición de los mismos, de la suspensión del contrato referida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, manteniendo en su integridad su retribución. No obstante, si dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

6º El trabajador que sea designado para ocupar un cargo directivo verá suspendido su contrato inicial, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección suscrito.

ARTÍCULO 21. NORMAS COMUNES DE LAS EXCEDENCIAS ESPECIALES.

1º Terminados los períodos de excedencias especiales, los trabajadores, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a un puesto de su categoría profesional. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de treinta días respecto de la fecha de finalización de la excedencia en el caso de la concedida para el cuidado de hijos y dentro del período que abarca la excedencia en el caso de la concedida para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidentes o enfermedad. La no solicitud en dichos plazos dejará sin efecto el derecho al reingreso, pasando a causar baja definitiva el trabajador en **RTVCM**.

2º El uso fraudulento de estas excedencias especiales con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto sobre el particular en el régimen disciplinario establecido en el presente Convenio.

3º En el supuesto de que a la finalización de la Excedencia Especial el trabajador solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para ésta queda regulado en el presente Convenio.

ARTÍCULO 22. EXCEDENCIA FORZOSA.

1º Esta excedencia, que dará derecho a la reserva al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito provincial o superior, que exija plena dedicación.

2º La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo. La no incorporación en el plazo señalado, no mediando imperativo legal que lo impida, determinará la baja definitiva salvo que dentro del mismo plazo se solicitara excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 23. LICENCIA DE EMPLEO SIN SUELDO.

1º. Los trabajadores con un año de antigüedad en **RTVCM** podrán solicitar en el término de un año hasta seis (6) meses de licencia de empleo sin sueldo por razones personales, en periodos mínimos de treinta (30) días. El plazo de un año empezará a contar a partir de la fecha inicial de este tipo de licencia. La solicitud, que se formulará con quince (15) días de antelación mínima a la fecha de inicio de la licencia, deberá contener los motivos para los que se pide y su concesión será graciable por parte de **RTVCM**.

2º. El período máximo de licencia contemplado en el apartado anterior podrá ser objeto de ampliación hasta un máximo de nueve (9) meses en aquellos casos en los que el motivo de la solicitud esté relacionado con acciones formativas del solicitante que se encuentren vinculadas, de forma directa, con el área de actividad de **RTVCM**.

3º. Durante el período de licencia la relación laboral quedará suspendida y **RTVCM** dará de baja en la Seguridad Social al trabajador durante el tiempo que dure aquella.

ARTÍCULO 24. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, o 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los trabajadores que se acojan a esta clase de reducciones de jornada no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE PLAZAS

1º La contratación del personal con carácter fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por el Director General de **RTVCM**, de acuerdo con el Consejo de Administración.

2º La provisión de plazas de las plantillas vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal fijo/indefinido se llevará a efecto según el siguiente orden, con las excepciones previstas en la Disposición Adicional Segunda:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios
- b) Traslado
- c) Promoción
- d) Concurso-Oposición Restringido
- e) Concurso-Oposición Libre

3º Cuando se convoquen plazas de acuerdo con los apartados indicados anteriormente la Mesa de Contratación participará en el proceso hasta la constitución de los tribunales establecidos en el presente Convenio.

ARTÍCULO 26. REQUISITOS GENERALES

Serán requisitos generales para optar al ingreso en **RTVCM**:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.
- b) Correcto conocimiento, hablado y escrito, de la lengua castellana.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa. A estos efectos, cuando legalmente sea exigible, el personal, antes de incorporarse a **RTVCM** en calidad de fijo/indefinido, deberá someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.
- d) Poseer la titulación específica/opcional prevista en el presente Convenio y cumplir con los demás requisitos que para el desempeño de cada puesto de trabajo se establezcan.

ARTÍCULO 27. TRIBUNALES

1º **RTVCM** ordenará la constitución de tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de plazas establecidos en el artículo 25, 2.d) y e).

2º Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Tres de su miembros serán nombrados a propuesta de los representantes electos del personal de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines y cuatro a propuesta de la Dirección de **RTVCM**, quién ostentará tanto la Presidencia como la Secretaría de los mismos. Los miembros de los tribunales

designados por los representantes electos de los trabajadores contarán con voto ponderado en función de la representatividad sindical que ostenten.

3º La composición de cada tribunal se hará pública con la suficiente antelación.

4º Corresponden a los tribunales las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Administrar las pruebas que se establezcan.
- c) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional.
- d) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- e) Levantar acta de sus sesiones.
- f) Velar por el secreto de las pruebas

5º Los tribunales dispondrán de los medios técnicos y materiales necesarios para la realización de las pruebas establecidas en cada convocatoria.

6º Los tribunales podrán designar la participación de dos (2) profesionales externos como asesores designado uno por **RTVCM** y otro por la representación sindical.

ARTÍCULO 28. REINCORPORACIÓN DE LA EXCEDENCIA

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o que sean de nueva creación, con carácter previo a la realización de las fases de traslado, promoción y concurso restringido o público.

ARTÍCULO 29. TRASLADOS

Una vez incorporados los trabajadores procedentes de la situación de excedencia voluntaria, a las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar los empleados fijos/indefinidos que deseen cambiar de localidad sin cambio de categoría profesional. Ello se hará de conformidad con lo previsto en el Registro General de Traslados que se establece en el Anexo nº 2 de este Convenio.

ARTÍCULO 30. PROMOCIÓN

1º Publicadas las plazas disponibles para promoción, podrán presentar instancia los trabajadores fijos/indefinidos con un año al menos de antigüedad en **RTVCM** y que reúnan las condiciones profesionales de titulación y/o experiencia laboral establecidas en la convocatoria para la categoría a la que aspiren.

2º Para conocer individualmente las instancias presentadas por el personal que desee promocionar se formará una única Comisión de Selección para cada Sociedad. La composición de esta Comisión se determinará por aplicación de los mismos criterios fijados en el artículo 27 del presente Capítulo.

3º Con carácter general, el sistema de promoción interna se ajustará a las siguientes normas:

- 1ª La puntuación final para determinar el candidato a promocionar vendrá determinada en un 50% por la aplicación de una serie de criterios concursales y el 50% restante por la realización de una prueba de naturaleza teórica/práctica. Esta segunda prueba tendrá carácter obligatorio en aquellos casos en los que las categorías profesionales a las que se pretenda promocionar pertenezcan a los

niveles salariales 2 ó 3, así como en aquellas otras en las que no exista una categoría profesional inmediata inferior.

2ª Los criterios concursales serán valorados atendiendo a factores de experiencia y formación, de conformidad con lo siguiente:

A) Experiencia, con un peso total máximo del 40%, de acuerdo a la siguiente baremación:

a) Hasta 10 puntos por la experiencia en el puesto adquirida en **RTVCM**, a razón de 0,5 puntos por mes trabajado;

b) Hasta 13 puntos por trabajar en categoría inmediatamente inferior en **RTVCM** a razón de 2 puntos por año o fracción proporcional;

c) Hasta 7 puntos por trabajar en **RTVCM** a razón de 1 punto por año;

d) Hasta 5 puntos por la experiencia adquirida en tareas iguales en otras empresas a razón de 1 punto por año trabajado;

e) Hasta 5 puntos a razón de 1 punto por año trabajado en el mismo destino geográfico.

B) Formación con un peso total máximo del 60%, de acuerdo a la siguiente baremación:

f) 45 puntos para los trabajadores que reúnan los requisitos de formación específica establecidos para la categoría a la que opte;

g) 15 puntos para los trabajadores que posean los requisitos de formación opcional establecidos en la categoría a la que opte;

Los criterios f) y g) citados en este apartado son excluyentes.

h) 15 puntos por la realización de otros cursos formativos relacionados con la categoría profesional a la que opte. La valoración de estos cursos se baremará en las bases que rijan la promoción (a razón de 1 punto por cada 100 horas de cursos).

3ª En los supuestos en los que resulte obligatoria la realización de la prueba teórica/práctica, será requisito necesario superarla para pasar a valorar los criterios concursales. Se considerará aprobada la prueba cuando se alcance un mínimo de 25 puntos sobre 50 puntos. Alcanzado este mínimo en la prueba teórica/práctica, se sumarán todos los criterios concursales acreditados por el candidato hasta un máximo posible de 100 puntos. De no haber ningún trabajador que supere la prueba teórica/práctica, la plaza se declarará desierta, abriéndose un nuevo proceso de cobertura, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

4ª A los trabajadores que, habiendo superado la promoción, no consigan la plaza, se les guardará la nota durante un año desde la resolución de la misma, pudiendo ser requeridos por la empresa para ocupar una plaza de igual categoría profesional en el caso de que surgiera una vacante en dicho período.

CRITERIOS CONCURSALES 50%	A)Experiencia 40%	B) Formación 60%
	a) 10 puntos: 0,5p/mes en el puesto en RTVCM .	f) 45 puntos: Formación Específica
	b) 13 puntos: 2p/año o fracción categoría inmediatamente inferior en el departamento	g) 15 puntos: Formación Opcional
	c) 7 puntos: 1p/año en RTVCM .	(Las letras f) y g) son excluyentes).
	d) 5 puntos: 1p/año en otras empresas	h) Otros Cursos de formación hasta 15 puntos (1 punto por cada 100 horas)
e) 5 puntos: 1p/año mismo destino geográfico		
PRUEBA TEÓRICA / PRÁCTICA 50% Mínimo 25 puntos sobre 50 para aprobar		

5º Los aspirantes designados podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación, con cargo a **RTVCM**, que se estimen necesarios.

ARTÍCULO 31. CONCURSO OPOSICIÓN RESTRINGIDO

En las respectivas bases que regulen la convocatoria, se harán constar todos los extremos y requisitos necesarios para llevarlo a cabo.

ARTÍCULO 32. CONCURSO OPOSICIÓN LIBRE

1º El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en **RTVCM** y que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes contempladas en los artículos anteriores.

2º Al concurso oposición libre podrá optar el personal de **RTVCM** en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su categoría profesional y siempre que acrediten capacidad, conocimientos, titulación y/o requisitos exigidos en la convocatoria.

3º Para tomar parte en las pruebas de admisión los aspirantes deberán reunir, en el momento de la convocatoria, los requisitos del artículo 26.

4º En el plazo improrrogable de treinta (30) días a contar desde el término del plazo de presentación de solicitudes, los tribunales convocarán la realización de las pruebas del concurso oposición libre, estableciendo el lugar y fecha de realización de las mismas.

ARTÍCULO 33. CONVOCATORIAS

1º En cada convocatoria de plazas vacantes o de nueva creación de personal fijo/indefinido se harán constar los siguientes extremos:

- Número y categoría de las mismas.
- Requisitos exigidos a los candidatos para su participación.
- Sistemas de selección.
- Naturaleza de las pruebas a realizar y relación detallada de los grupos de materias de que constarán los ejercicios, señalando el baremo que se aplicará para valorar las pruebas.
- Especificación del destino geográfico de las plazas.
- Plazos de presentación de instancias y de reclamaciones a las listas de admitidos y excluidos.

2º Con carácter previo a que se haga pública la convocatoria, **RTVCM** la dará a conocer a la Comisión de Contratación que informará sobre ella en el plazo improrrogable de quince (15) días naturales.

ARTÍCULO 34. PERÍODOS DE PRUEBA.

1º La contratación de personal fijo/indefinido o temporal se hará siempre a título de prueba de conformidad con los siguientes criterios:

-Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de noventa días.

- Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de cuarenta y cinco días.

- Cuando la contratación corresponda a personal no cualificado, el período de prueba será por un período máximo de trabajo efectivo de quince días.

2º Durante el período de prueba, tanto el trabajador como **RTVCM** podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

ARTÍCULO 35. SUBCONTRATACIÓN

1º En los contratos que se establezcan con empresas ajenas para la contratación o subcontratación de servicios u obras tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de **RTVCM**, deberá exigirse el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales.

2º Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios u obras prestados por empresas ajenas a **RTVCM**, la Dirección de RRHH comunicará, mensualmente, a la Comisión de Contratación y, en su defecto, a la representación legal de los trabajadores las contrataciones o subcontratas que se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:

- CIF/NIF.
- Razón social.
- Domicilio social.
- Objeto de la contrata.
- Número de patronal de inscripción en la Seguridad Social.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Duración estimada de la contrata (fecha de inicio y de término).

3º RTVCM establecerá los mecanismos contractuales necesarios al objeto de velar que por parte de las empresas contratistas o subcontratistas se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores de las mismas.

ARTÍCULO 36. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN

1º En el plazo de los quince días posteriores a la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión de Contratación, compuesta paritariamente por representantes de la Dirección de **RTVCM**, que ostentarán la Presidencia y la Secretaría de la misma, y de la representación unitaria de los trabajadores. Esta Comisión tendrá facultades para conocer e informar sobre toda la problemática derivada de la contratación del personal, en los términos previstos en el presente Convenio.

2º A los efectos de lo establecido en el punto anterior, la Comisión de Contratación tendrá acceso a la información sobre la plantilla aprobada por categorías, y, en su caso, sobre las vacantes existentes.

3º La Comisión de Contratación se dotará de su propio reglamento de funcionamiento y en él se regularán las Bolsas de Trabajo, procedimientos de acceso a las mismas y demás materias que se estimen convenientes.

4º RTVCM podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 10% de la contratación media anual.

ARTÍCULO 37. CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO

Todos los contratados por obra o servicio determinado con categoría recogida en el presente Convenio quedan equiparados, como mínimo, en condiciones homogéneas al personal fijo/indefinido de la misma categoría.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 38. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1º La organización y dirección del trabajo en **RTVCM** es competencia de sus órganos rectores, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

2º El objetivo de la organización y dirección del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

3º Son materia de organización general, entre otros: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de **RTVCM** así como la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas.

4º Sin merma de las facultades reflejadas en los párrafos anteriores los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, propuesta y emisión de informes en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 39. MOVILIDAD FUNCIONAL

1º La movilidad funcional en el seno de **RTVCM** no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la categoría profesional. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2º La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador y **RTVCM** accediera a ello, en cuyo caso se adecuará a la asignada al nuevo puesto.

3º Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de la categoría profesional por un periodo de seis meses ininterrumpidos durante un año u ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en **RTVCM**, sin que pueda adquirirse por el mero transcurso del tiempo el nivel superior. El ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial correspondiente.

4º Cuando por necesidades de la organización se haga imprescindible la realización de trabajos de nivel superior, se cuidará, siempre que ello resulte viable, la alternancia de los trabajadores del Departamento en la realización de los mismos.

5º En todo caso, **RTVCM** informará a la Comisión Paritaria sobre los casos de movilidad funcional que se produzcan.

ARTÍCULO 40. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1º La movilidad geográfica del personal se efectuará de conformidad con lo previsto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se entiende que se produce movilidad geográfica cuando el desplazamiento no temporal de un trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa exija cambio de residencia. Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:

- 1.1 Voluntario, a solicitud del interesado y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en el Artículo 25 y siguientes de este Convenio.
- 1.2 Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y limitado a un periodo máximo de seis (6) meses.

2º Se tendrán en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso las circunstancias familiares, y la antigüedad en la empresa y en la categoría profesional.

3º Si un trabajador de **RTVCM** es trasladado a otro centro de trabajo y su cónyuge fuese también trabajador de **RTVCM**, éste tendrá derecho prioritario al traslado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo disponible de su misma categoría.

4º Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 29 del presente Convenio en materia de traslados, la Dirección de **RTVCM** podrá anunciar Comisiones de Servicios, para que, con carácter temporal, personal fijo/indefinido de las plantillas de **RTVCM** pasen a prestar servicio en Sociedades distintas a la que pertenezcan. Las condiciones de índole económica que regirán las Comisiones de Servicios se determinarán por **RTVCM** en atención a las circunstancias de carácter objetivo que presentes en cada caso.

4.1 La duración de esta Comisión de Servicio se establece, en principio, en seis meses, improrrogables, salvo acuerdo entre las partes.

4.2 El trabajador conservará los derechos económicos y laborales adquiridos en la plantilla de origen.

4.3 Podrán optar a la Comisión de Servicio el personal fijo/indefinido que ostente la misma categoría laboral a la ofertada y tenga al menos un año de antigüedad en la misma, debiéndose tener en consideración a la hora de la determinación de los requisitos y perfiles las necesidades de **RTVCM** en cuanto a la especialidad profesional del puesto a desempeñar.

4.4 Quedan excluidos de la comisión de servicio temporal los trabajadores designados para el desempeño de un puesto funcional de libre designación o libre concurrencia en Sociedad distinta a la que pertenezca.

5º En materia de desplazamientos temporales se estará a lo previsto sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 41. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce como cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre **RTVCM** y dos de sus trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y tengan la condición de fijos/indefinidos, aunque presten sus servicios en distintas empresas.

ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la jubilación será facultativa para empresa y trabajador, y de conformidad con la legislación laboral, sin distinción, al cumplir la edad de sesenta y cinco años o aquella que legalmente esté vigente en cada momento, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos mínimos de cotización y cumpla los demás requisitos de la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se justifica y se vincula, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

El establecimiento de este artículo, para todos los empleados, tiene como finalidad mejorar la estabilidad y el sostenimiento del empleo así como la nueva contratación, como objetivos coherentes de la política de empleo de **RTVCM** para los próximos ejercicios.

Esta jubilación se aplicará a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al de cumplimiento de dicha edad.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 43. SISTEMA RETRIBUTIVO

El régimen de retribuciones del personal laboral al servicio de **RTVCM** está constituido por el salario base y los complementos.

ARTÍCULO 44. PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES.

1º Las retribuciones serán abonadas mensualmente, a excepción de los complementos que tuvieran periodicidad superior al mes, mediante nómina que reflejará con claridad todos los conceptos.

2º El salario por el importe líquido que figure en nómina se pagará por transferencia bancaria y estará en la cuenta designada por el trabajador antes de la finalización del mes que se liquida, salvo causa de fuerza mayor.

3º El modelo de nómina será el mismo para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, siendo entregados sus justificantes a los trabajadores en los cinco primeros días del mes siguiente al de cobro.

ARTÍCULO 45. SALARIO BASE

1º El salario base es la retribución mensual que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional y el nivel económico asignado a ésta.

2º Las cuantías del salario base para el año 2012 de las distintas categorías existentes en **RTVCM** se determinan en el Anexo nº I del presente Convenio.

3º A las cantidades establecidas en el Anexo nº I, no les será aplicable ningún tipo de incremento en el 2013. En el año 2014, se aplicará la desviación del IPC real producido en el periodo enero a diciembre del año 2013. En relación al año 2015, se aplicará la desviación del IPC real producido en el periodo enero a diciembre del año 2014. El IPC de aplicación será el IPC anual nacional publicado por el INE. (Instituto Nacional de Estadística).

ARTÍCULO 46. COMPLEMENTOS SALARIALES

1º Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

2º Los complementos se clasifican en:

a) Complementos personales.

a.1) Antigüedad

b) De condiciones de puesto de trabajo. Retribuyen las condiciones especiales de trabajo y no tienen carácter consolidable. Son:

b.1) Trabajo en sábado, domingo o festivo

b.2) Nocturnidad

b.3) De actividades peligrosas o penosas

- b.4) Alteración horaria planificada
- b.5) Alteración horaria sobrevenida
- b.6) Alteración del día de trabajo
- b.7) Delegaciones
- b.8) Dedicación especial
- b.9) De Operación y Conducción de DSNG.
- b.10) Turno partido

c) De calidad o cantidad de trabajo. Retribuye una mejor calidad o cantidad de trabajo aportadas conforme a cada complemento específico, y no tendrán carácter consolidable.

- c.1) Horas extraordinarias.
- c.2) De Presentación, Edición de programas y Coordinación de equipos.
- c.3) Operadores de Equipos
- c.4) Operadores de Cámara
- c.5) Operadores de Sonido
- c.6) De Conducción

d) De vencimiento periódico superior al mes.

- d.1) Pagas extraordinarias

ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1º El complemento de antigüedad retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida del trabajador con **RTVCM** evidenciada por el tiempo de servicio.

2º Este complemento consolidable consistirá, para todo el personal, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo. El valor por trienio será de 28,33 € a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, garantizándose los valores consolidados con anterioridad.

3º Se devengará a partir del mes siguiente a aquel en el que se cumplan los tres años del ingreso o del trienio anterior.

4º Al personal interino, eventual o temporal que durante el periodo de contratación deviniera personal indefinido por alguno de los procedimientos establecidos en el presente Convenio, le será computado el tiempo de servicios de su último contrato, a los efectos previstos en el presente artículo

ARTÍCULO 48. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Estos complementos se percibirán en función de las especiales características de los puestos de trabajo y retribuyen las condiciones de trabajo en determinadas horas o días o las circunstancias específicas que el desempeño de dichos puestos conlleva, por lo que no tienen carácter consolidable.

1º Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Todos los trabajadores que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán por cada uno de ellos en jornada completa, la cantidad de 25 euros.

Sin perjuicio de lo dispuesto en materia de incompatibilidades en la percepción de complementos, quedan excluidos de la aplicación de éste los contratados por obra

cuya jornada se realice exclusivamente en fines de semana así como aquellos trabajadores adscritos, en su caso, al turno intensivo de fin de semana. Los adscritos al turno reducido de fin de semana percibirán este complemento al 50%.

2º Complemento de nocturnidad

2.1 Con carácter general, la realización de la jornada mensual completa en horario nocturno dará derecho al percibo de un 35% del salario base del trabajador.

2.2 No obstante lo anterior, también se percibirá en su integridad el 35% del salario base en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se realicen, al menos, el 65% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno.
- b) Cuando se realicen, al menos, el 50% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno, siempre que la hora de inicio de la jornada de trabajo se produzca entre las 01.00 y las 04:00 horas.

El trabajador podrá elegir la unidad de cálculo que le resulte más beneficiosa, por horas o por días.

2.3 Las horas nocturnas se pagarán, con carácter mínimo, a razón de 5 € por cada hora trabajada.

3º Complemento de actividades peligrosas o penosas

El personal que realice habitualmente actividades que sean reputadas como penosas o peligrosas por el Comité de Seguridad y Salud percibirá por este concepto un porcentaje sobre su salario base, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

Las partes reafirman su compromiso para la erradicación de este tipo de trabajos en aras a una política de prevención de riesgos laborales adecuada.

4º Alteración horaria planificada

Con carácter general, las alteraciones del horario fijo de referencia mediante la planificación por cuadrantes se realizarán de modo que el número máximo de cambios diarios del horario en el mes no supere el número de nueve (9). Siendo planificado, al menos, cinco de ellos en un mismo bloque de cinco días consecutivos.

La cuantía de este complemento se establece 8,50 € por cada una de las alteraciones horarias planificadas, en todo caso a partir del quinto cambio, inclusive, en cómputo mensual.

5º Alteración horaria sobrevenida

Se percibirá cada vez que se produzcan alteraciones por necesidades del servicio en el régimen de jornada u horario sobre la planificación mensual establecida, sin que ello conlleve modificaciones en el cómputo de 37,5 hrs (Treinta y siete horas y media semanales). La cuantía de este complemento se establece en 17 € por cada uno de los cambios.

Con carácter general, el número de alteraciones horarias sobrevenidas aplicadas a un trabajador no podrán exceder de dos, las cuales tendrán de obligado cumplimiento. Siendo de carácter voluntario las siguientes alteraciones.

6º Cuando la alteración de la planificación conlleve la modificación de al menos media jornada de trabajo en día de libranza, se abonará la cantidad de 35 € diarios.

7º Delegaciones

En atención a las características específicas que conlleva el trabajo en las Delegaciones de **RTVCM** en lo referente a variabilidad de horarios y/o prolongación de jornadas, los trabajadores adscritos a las mismas percibirán, previo acuerdo con **RTVCM**, para el año 2012 las cantidades que figuran en el Anexo n.º I. Con dichas cantidades se entenderán retribuidos los conceptos económicos relativos a prolongación de jornada y alteraciones horarias, resultando compatible su percepción con el módulo de trabajo en sábados, domingos y festivos, nocturnidad, pactos especiales de trabajo y complemento de turno partido.

8º Dedicación especial

Se percibirá por los trabajadores a los que, por las características de su puesto de trabajo, se les exija flexibilidad en el horario y mayor responsabilidad y dedicación en horas de difícil cómputo. Su importe se fijará, en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, entre el 20% y el 30% del salario base correspondiente a la categoría que el trabajador tenga. Su pago absorbe deslizamientos y alteraciones horarias, así como cambios de jornada excepto a fines de semana y festivos. El número máximo de horas será de cuarenta semanales en cómputo anual.

9º De Conducción y Operación de DSNG

El personal Técnico Electrónico que realice tareas de operación de DSNG percibirá la cantidad de 34 € por cada día de servicio con dicha unidad. En materia de conducción se aplicarán las normas sobre kilometraje previstas con carácter general en el presente Convenio.

10º Turno partido

Los trabajadores que realicen su turno de trabajo en la modalidad de jornada partida percibirán la cantidad de 80,54 € mensuales siempre que la separación entre los dos bloques sea de dos horas.

En el caso de que la separación sea sólo de una hora, el trabajador tendrá derecho a recibir el servicio de comida por prestación laboral, quedando a facultad de **RTVCM** si lo hace mediante vale de comida a canjear en el centro de trabajo o si abona su importe a razón de 7,20 € por día.

ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

1º Horas Extraordinarias

La realización y el abono de las horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto sobre el particular en el artículo 14 del presente Convenio.

2º Dada la naturaleza de los complementos de Coordinación de Equipos, Edición y Presentación las cuantías de los mismos se determinarán por **RTVCM** en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso.

3º Operadores de Equipos

En atención a las características específicas que concurren en esta categoría profesional relacionadas con los diferentes puestos de trabajo que comprende, los

operadores de equipos capacitados para realizar, al menos, dos (2) de los tres puestos de trabajo de mezclador, edición y continuidad percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 €. Asimismo, idéntico importe percibirán los operadores de equipos que realicen tareas de postproducción.

4º Complemento de Operadores de Cámara

En atención a las circunstancias específicas que el desempeño del puesto de Operador de Cámara ENG tiene, los trabajadores adscritos a esta categoría que realicen su trabajo en estas condiciones percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 €.

5º Complemento de Operadores de Sonido

Los trabajadores de esta categoría que estén capacitados y, efectivamente, realicen tareas de mayor dificultad tales como el diseño de sistemas de captación de audio en programas complejos, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 €.

6º De Conducción.

Los trabajadores que ostenten la categoría de Auxiliar de Operaciones, que dispongan de carnet especial y que, conjuntamente con el resto de las tareas y funciones definidas para este equipo, realicen la conducción de las Unidades Móviles, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 150 € brutos. Este complemento excluye la percepción del kilometraje cuando conduzcan dichas unidades móviles.

Para nuevas incorporaciones en este equipo de profesionales se exigirá poseer el carnet de conducción especial (B1), circunstancia ésta que no afecta a los miembros del equipo de auxiliares de operaciones que no dispongan de este carnet existente en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 50. DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

1º Todos los trabajadores de **RTVCM** percibirán conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre una paga extraordinaria equivalente al salario base más, en su caso, la antigüedad.

2º Cuando no se trabaje durante todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

3º Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y 24 de diciembre, respectivamente.

ARTÍCULO 51. PACTO DE TRABAJO

1º En razón a la especial naturaleza de las actividades a desarrollar por **RTVCM**, cuando se constate su necesidad se podrá formalizar un Pacto de Trabajo que, de común acuerdo entre los representantes de **RTVCM** y los representantes de los trabajadores, contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, las condiciones de trabajo y la cuantía económica que percibirán los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.

2º La fijación de un Pacto de Trabajo será incompatible con el percibo de otros complementos en razón del trabajo, no así de los complementos personales.

ARTÍCULO 52. INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSES

Con independencia de los regímenes específicos que regulan la percepción de cada complemento, se establecen, con carácter general, las siguientes incompatibilidades:

1ª La percepción de los complementos de Coordinación de Equipos, Edición y Presentación será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y el complemento de turno partido.

2ª La percepción del complemento de dedicación especial será incompatible con la percepción de horas extraordinarias dentro de los límites previstos y el complemento de turno partido.

3ª La percepción del complemento de cambio de jornada es incompatible con la percepción del complemento de alteración horaria.

ARTÍCULO 53. DIETAS Y LOCOMOCIÓN.

1º Cuando por razón del servicio el trabajador haya de efectuar un desplazamiento superior a 40 Km. y el retorno al centro de trabajo al que esté adscrito se produzca con posterioridad al término del horario que tuviera fijado, devengará en concepto de dietas las siguientes cantidades:

-Gastos de alojamiento y desayuno:	40 por ciento del valor de la dieta
-Gastos de almuerzo:	25 por ciento del valor de la dieta
-Gastos de cena:	25 por ciento del valor de la dieta
-Gastos varios:	10 por ciento del valor de la dieta

2º A estos efectos se considera horario de almuerzo y cena las 15.00 y las 22.00 horas respectivamente, de modo que si la hora de finalización del servicio es anterior a los horarios indicados, no se tendrá derecho a la proporción de la dieta correspondiente. No se admitirán fracciones de hora, regularizándose en menos los excesos de hasta 30 minutos y en más a partir 30 minutos.

3º Cuando el desplazamiento tenga lugar fuera del territorio nacional la dieta se determinará por aplicación de lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, aplicándose en todo caso los importes correspondientes al Grupo 1.

4º Locomoción.

Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. En aquellos casos en los que se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para sus desplazamientos profesionales, se percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de 0,25 €, 0,27 € si va con pasajeros y 0,29 € si va con pasajeros y equipos técnicos. Si el desplazamiento se realiza en vehículo de **RTVCM** se abonará, con carácter general 0,10 €/km. en cualquiera de los casos, siempre que los trayectos realizados a lo largo de un día supere, sumando los de ida y vuelta, la distancia de 200 kilómetros. Se considera necesaria la conducción de vehículos propiedad de **RTVCM** para el correcto desarrollo de la actividad de **RTVCM**, quedando exentos de esta situación los empleados que actualmente no dispongan del tipo de carnet correspondiente.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN

Artículo 54. FORMACIÓN

1º Principio Orientador.

RTVCM potenciará la Formación como elemento básico para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, dedicando una atención preferente a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, al reciclaje profesional y a la aprehensión por parte de los trabajadores de nuevos conocimientos relacionados con su categoría laboral que le faciliten la promoción en la empresa.

RTVCM reservará un fondo de 36.000 € anuales para la formación de sus trabajadores.

2º Comisión de Formación.

Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, que participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación a corto y largo plazo del personal de **RTVCM**, con especial atención al personal de las Delegaciones. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Recogerá las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.
- Propondrá las prioridades de los cursos a realizar y el ámbito al cual va dirigido.
- Elaborará un Reglamento Interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrolle los criterios de acceso, programación y realización de las acciones formativas.
- Propondrá el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios de los trabajadores a los que se dirige el curso.
- Publicará, para el conocimiento de todos los trabajadores, tanto el calendario de realización de acciones formativas, como las horas de duración y cursos que se van a impartir.
- En su caso, determinará los requisitos para la obtención por parte de los alumnos de los correspondientes certificados y diplomas.
- La comisión, que estará presidida por un representante de **RTVCM**, se reunirá, al menos, una vez con carácter trimestral.

3º Objetivos.

Concebida la formación como un proceso permanente en la vida laboral, **RTVCM** se compromete a su potenciación contemplando los siguientes aspectos:

- Formación para el perfeccionamiento profesional, adecuando los conocimientos de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías.
- Formación como medio para lograr el acceso a otros puestos de trabajo, completando y complementando los conocimientos propios de los trabajadores, para adquirir los exigidos en otras categorías.

- Formación como enriquecimiento personal, proporcionando conocimientos culturales y formación mediante los posibles conciertos o convenios que **RTVCM** establezca con otras entidades académicas o formativas con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo. La representación sindical recibirá información sobre los conciertos o convenios que **RTVCM** establezca en desarrollo de lo previsto en el presente punto.

4º. Cuando los cursos de formación se realicen para adecuar los conocimientos de los trabajadores a las exigencias organizativas o tecnológicas de **RTVCM**, se tenderá a que su práctica se produzca, en lo posible, dentro de la jornada laboral. Cuando sea obligatoria su asistencia se realizarán siempre dentro de la misma.

5º. Con carácter general, se procurará que las acciones formativas se lleven a cabo en los centros de trabajo de **RTVCM**, aunque la formación podrá impartirse fuera del centro de trabajo, en el horario laboral o al margen de éste. **RTVCM** está obligada a dar cursos de formación a sus trabajadores, ya se impartan total o parcialmente fuera de la jornada laboral cuando:

-Sean necesarios para el normal desempeño del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de hacerlo dentro de la jornada laboral

-Cuando se pacte expresamente con los representantes de los trabajadores en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de treinta y cinco (35) horas lectivas anuales fuera de la jornada laboral.

Cuando los cursos se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, los trabajadores asistentes a los mismos tendrán derecho al kilometraje realizado y a la dieta. En este segundo caso siempre que el horario del curso así lo exija.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 55. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

1º **RTVCM** reservará la cantidad de 20.000 € en cada año natural de vigencia del III Convenio Colectivo que se destinará a la cobertura de determinadas prestaciones sociales.

2º A estos efectos, en el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente Convenio se procederá a la constitución de una Comisión de Acción Social que será la que determine en el correspondiente Reglamento de Desarrollo las situaciones que se estimen acreedoras a las ayudas, los beneficiarios, las cuantías de aquellas, y, en general, todas las cuestiones concernientes a la solicitud de ayudas y los requisitos que éstas deban cumplir.

ARTÍCULO 56 SEGUROS.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias y valores:

-Muerte natural.....	15.000 €
-Invalidez Permanente Total.....	15.000 €
-Invalidez Permanente Absoluta.....	15.000 €
-Fallecimiento en accidente.....	30.000 €

ARTÍCULO 57. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD

1º Se establece una prestación complementaria únicamente por incapacidad temporal por contingencias profesionales en los casos de enfermedad profesional, accidente de trabajo y aquellas que se deriven de riesgo de embarazo que impliquen reposo absoluto bajo prescripción facultativa, con el fin de que los trabajadores en dicha situación, justificada mediante el correspondiente parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

2º **RTVCM**, oída la representación de los trabajadores, y, en atención a las circunstancias específicas concurrentes que puedan ser consideradas abusivas, podrá dejar sin efecto esta prestación.

ARTÍCULO 58. ANTICIPOS

1º Los trabajadores con, al menos, seis meses de antigüedad en **RTVCM** tendrán derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente en caso de cierre de la nómina, por un importe equivalente al 90 % de la última mensualidad percibida.

2º Con carácter excepcional, **RTVCM** oída, en su caso, la representación de los trabajadores, podrá establecer un régimen distinto al previsto en el apartado anterior, tanto en lo referente al importe máximo de la cuantía del anticipo como al período de su devolución, en atención a las especiales circunstancias que pudieran

concurrir en un supuesto concreto. En todo caso, el período de cancelación no podrá ser superior a 12 meses.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 59. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

ARTÍCULO 60. DERECHOS Y OBLIGACIONES

1º El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos derivados del trabajo, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.

2º Asimismo, tiene el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos específicos de participación, esto es, los Delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

3º RTVCM está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

4º La formulación de la política de seguridad y salud en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

ARTÍCULO 61. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1º A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2º Los Delegados de Prevención serán designados en cada centro de trabajo por los representantes de los trabajadores en dicho centro. En el caso de que no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales deberán acreditar una formación mínima de 40 horas en la materia.

3º El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior se considerará, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente al ejercicio de las funciones descritas

en el artículo 36.2.a) y c), así como el que se destine a formación o a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o a cualesquiera otras que **RTVCM** convoque en materia de prevención de riesgos, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.1 y 2 de la LPRL.

ARTÍCULO 62. COMPETENCIAS Y FACULTADES

1º Los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

- Colaborar con la dirección de **RTVCM** en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2º En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario, al menos con carácter bimensual, las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en **RTVCM**, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar de **RTVCM** la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a **RTVCM**, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 63. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1º El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

2º El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3º En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- Participar en los criterios sobre el "sistema de vigilancia de la salud" que se establecerá en **RTVCM** y conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer el plan de primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación, programando los simulacros correspondientes.
- Participar en la elección o cambio de Mutua para contingencias profesionales.

4º Deberá consultarse con la debida antelación al Comité de Seguridad y Salud, en los términos y condiciones establecidos en la LPRL la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en **RTVCM** y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 64. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

RTVCM facilitará prendas y protecciones de seguridad e higiene a los trabajadores que por las características del trabajo que desarrollan lo requieran.

ARTÍCULO 65. SERVICIO MÉDICO

RTVCM se dotará de un servicio médico adecuado, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso se garantizará la suficiente publicidad del servicio y de los centros a los que se puede acudir en caso de accidente.

ARTÍCULO 66. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de riesgo específico que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Si la adopción de dichas medidas resultasen insuficientes se procederá a analizar el establecimiento de un puesto de trabajo o función diferente, que resulte compatible con el estado de la trabajadora, previo cumplimiento de lo establecido sobre el particular en materia de certificaciones en el artículo 26 de la LPRL y sin que ello pueda suponer menoscabo de las condiciones económicas de la misma. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores con los beneficios en materia de Seguridad Social correspondientes.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

ARTÍCULO 67. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

1º Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la discapacidad física o psíquica, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2º El trabajador que por deficiencias físicas o psíquicas no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídas la representación del personal y el servicio médico de **RTVCM**.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 68. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías reconocidas en la legislación vigente, tendrán los siguientes derechos:

1º Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

2º Para la utilización del crédito horario que corresponda bastará el preaviso con 24 horas de antelación de manera ordinaria. En casos urgentes, el preaviso a **RTVCM** deberá efectuarse con una antelación racionalmente exigible, de forma que no se causen perjuicios al servicio.

3º A ser informados de lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestralidad. Trimestralmente les será facilitada información sobre las altas y bajas habidas durante el período. Asimismo, tendrán acceso en el Departamento de RRHH de **RTVCM**, a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.

4º A disponer, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan, de un local con mobiliario y medios adecuados para su uso, así como a los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la legislación vigente. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

5º A acumular las horas de cada miembro de la misma organización sindical en cómputo anual. Con carácter previo a dicha acumulación será preceptivo notificarlo a **RTVCM**, debiendo hacerse constar fehacientemente la renuncia al crédito horario por parte de los miembros que así hayan decidido hacerlo. Cuando, como consecuencia de esta acumulación, el crédito horario que corresponda al representante alcance, al menos, el 85% de la jornada ordinaria de trabajo éste quedará dispensado de asistir al trabajo.

6º A las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta dos años después del cese en su cargo, esto último, por lo que se refiere exclusivamente, a lo dispuesto en el precitado apartado c).

ARTÍCULO 69. ASAMBLEAS

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, se observarán en esta materia las siguientes particularidades:

1º RTVCM autorizará la celebración de asambleas de trabajadores para tratar temas de interés común en materia laboral o social en las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales. En todo caso, se garantizará por los convocantes el

mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las mismas.

Fuera de dichas horas, y previa autorización de **RTVCM**, podrán realizarse cuantas asambleas procedan.

2º Las asambleas serán convocadas por los Delegados de Personal o Comité de Empresa o a requerimiento del 30% de los trabajadores del centro de trabajo.

3º La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a **RTVCM**, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día. Asimismo, se notificarán los nombres de las personas no pertenecientes a **RTVCM** que vayan a asistir a la misma.

ARTÍCULO 70. SECCIONES SINDICALES

1º Los trabajadores de cada centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituirse en Sección Sindical y estar representados por Delegados Sindicales cuando la Central Sindical haya obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa, conforme a la siguiente escala:

De 250 a 600 trabajadores	1
De 601 a 1700 trabajadores	2
De 1701 a 4400 trabajadores	3
De 4401 en adelante	4

2º Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

3º En aquellos centros de trabajo de **RTVCM** con más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

ARTÍCULO 71. DELEGADOS SINDICALES

1º Los Delegados Sindicales a que se refiere el apartado 1º del artículo anterior tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS, los siguientes derechos y garantías:

- a) Al mismo crédito horario señalado en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa. Cuando en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representaciones.
- b) A representar a los afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en particular.
- c) A ser informados y oídos por **RTVCM** previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) A la misma información y documentación que **RTVCM** ponga a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente,

estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

CAPÍTULO XI. DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 72. DERECHOS

1º Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, todo trabajador de **RTVCM** es acreedor, cualesquiera que sean su categoría, cargo o función, a los siguientes:

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional.
- b) Respeto a su dignidad profesional
- c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
- d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de **RTVCM**.
- e) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
- f) Dotación de los medios adecuados para efectuarlo.
- g) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos en la legislación vigente.
- h) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.

2º Igualmente, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. **RTVCM**, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Esto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio o en la normativa vigente, y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

ARTÍCULO 73. DEBERES

Todo trabajador de **RTVCM** viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y la generales sobre trabajo en **RTVCM**.
- b) Todo el personal, cualquiera que sea su vinculación con **RTVCM** y el régimen jurídico a que se halle sujeto viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones de **RTVCM** sobre organización y funcionamiento interno de sus servicios.
- c) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- d) Guardar el secreto profesional.
- e) Dar conocimiento del cambio de residencia a los servicios de personal.
- f) Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 74. INCOMPATIBILIDADES

1º El desempeño de la función asignada en **RTVCM** será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2º El personal de **RTVCM** no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a **RTVCM**.

3º En todo caso, se declara expresamente incompatible, y será objeto de sanción la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, de espectáculos y, en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de **RTVCM**. Excepcionalmente, **RTVCM** podrá autorizar la colaboración esporádica en las empresas antes citadas siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público de **RTVCM**.

4º **RTVCM** podrá autorizar a su personal la realización para terceros de trabajos específicos ocasionales cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas ajenas a la relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante su jornada laboral y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la categoría y puesto desempeñados.

5º Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

CAPÍTULO XII. INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 75. FACULTAD DISCIPLINARIA

Los trabajadores podrán ser sancionados por **RTVCM** en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 76. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El ejercicio de la facultad disciplinaria en **RTVCM** se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de dicha Ley, se tendrán en consideración las siguientes normas:

1º Corresponde al Director General, salvo delegación de esta facultad, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por los trabajadores pertenecientes a **RTVCM**.

2º Conocida por **RTVCM** la comisión de un hecho que pudiera ser constitutivo de falta laboral, el trabajador afectado será llamado a personarse para ser oído, indicándosele que a dicha comparecencia podrá venir acompañado por cualquiera de los trabajadores que ostenten representación sindical en **RTVCM**.

3º Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos, en el caso de que la falta se estime leve se dictará directamente el acuerdo sancionador, el cual se comunicará por escrito al trabajador afectado con expresión de la causa. En el caso de que la falta se estime grave o muy grave **RTVCM** formulará el oportuno escrito de cargo, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presuma. Dicho escrito será notificado al interesado en el plazo de los diez días hábiles contados a partir del siguiente al de su comparecencia y, a opción del trabajador, a la representación legal de los trabajadores o a la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca el trabajador, excepto si el mismo manifiesta expresamente, en ambos supuestos, su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

4º En el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación de los cargos, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime oportunas mediante la presentación de su escrito de descargo así como proponer las pruebas en su defensa. En idéntico plazo, la representación legal de los trabajadores o la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca el trabajador podrá presentar el correspondiente informe. Practicadas las pruebas, **RTVCM** dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces al plazo para el ejercicio de las acciones judiciales.

En caso de no proponerse pruebas, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

ARTÍCULO 77. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos laborales se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves. La enumeración contenida en el presente Convenio no tendrá carácter limitativo, pudiendo ser objeto de sanción cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, o la no atención con la diligencia debida.
- b) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.
- c) La presentación de partes de baja o confirmación en plazo superior a tres días desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor, así como no notificar la ausencia en la primera jornada.
- d) Tres faltas al mes de puntualidad injustificada en la entrada o en la salida al trabajo, inferior a treinta (30) minutos y superior a diez (10). El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca seis (6) veces durante un periodo de dos (2) meses consecutivos.
- e) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- f) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.
- g) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- h) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
- i) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.
- j) La mera infracción de normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección de **RTVCM**.
- k) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que tengan repercusión legal.
- l) El incumplimiento consciente por parte de los responsables de la obligación de dar parte al Área de personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo.

B) Son faltas graves las siguientes:

- a) La desobediencia o indisciplina relacionada con el trabajo, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un (1) día al mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se generen perjuicios graves para el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- e) Las derivadas de los supuestos previstos en las letras b), e), f), g), h), i), j) y k) del Apartado A) sobre Faltas Leves anterior, cuando se produzcan alteraciones o perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones o fuesen en detrimento del prestigio de **RTVCM**.
- f) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.
- g) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o cualesquiera de los beneficios contemplados en el presente Convenio.
- h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de **RTVCM**.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
- j) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de **RTVCM** o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- k) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto de un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio, ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.
- l) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de **RTVCM**.
- m) La negligencia o el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos previstos en el artículo 14 del presente Convenio.
- ñ) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de datos o circunstancias personales y familiares, a cuyo acceso tenga derecho **RTVCM**.
- o) El ejercicio de actividades privadas o públicas que puedan incurrir en incompatibilidad sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad por el órgano competente para su concesión

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de **RTVCM**, o con ocasión de servicios en el exterior.
- b) Dos faltas injustificadas y consecutivas de asistencia al trabajo.
- c) La indisciplina o desobediencia de carácter grave.
- d) Las agresiones físicas a compañeros, así como participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en el ejercicio de sus funciones en **RTVCM**.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros, así como el consentimiento por parte de los responsables del incumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales deben observarse.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo superior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- g) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.
- h) Hacer desaparecer, maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de **RTVCM** o sus trabajadores.
- i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de **RTVCM**, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.
- l) La introducción en los centros de trabajo de armas, o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- m) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
- n) Abandonar el trabajo sin causa que lo justifique, causando graves perjuicios al servicio, así como la desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que produzcan los mismos efectos.
- o) El acoso sexual o cualquier situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.

ARTÍCULO 78. SANCIONES

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un período de un año.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

ARTÍCULO 79. PRESCRIPCIÓN

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 **RTVCM** tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

ARTÍCULO 80. CANCELACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcurridos los siguientes plazos:

- Falta leve: 3 meses
- Falta grave: 12 meses
- Falta muy grave: 24 meses

CAPÍTULO XIII. OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 81. ADHESIÓN AL ASEC-CLM

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en Castilla-La Mancha, así como al Reglamento que lo desarrolla, estableciendo su eficacia directa sobre **RTVCM**.

ARTÍCULO 82. PROTECCIÓN A LA INTIMIDAD

Todo el personal de **RTVCM** que, en el ejercicio de sus competencias, tenga acceso a datos de los trabajadores protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos, está obligado a mantener absoluta confidencialidad sobre los mismos.

ARTÍCULO 83. GARANTIAS PROCESALES

Cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en **RTVCM** y en cumplimiento de los legítimos intereses de la Empresa, un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, **RTVCM** le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas.

Se exceptúan de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con **RTVCM**.

CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. REVISIONES Y APLICACIÓN DEL IPC ANUAL

No se aplicará la actualización del IPC correspondiente a 2012, dado que aceptamos no aplicar el III Convenio hasta el 01/08/2012. A partir del 31/12/2013 se aplicará el incremento del IPC anual nacional publicado por el INE.

IPC aplicable para 2013: No se aplica.

IPC aplicable para 2014: Variación Enero 2013-Diciembre 2013.

IPC aplicable para 2015: Variación Enero 2014-Diciembre 2014.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. MANTENIMIENTO VOLUMEN DE PLANTILLA

La Dirección de las empresas que conforman el grupo **RTVCM**, quiere dejar patente que la negociación de las condiciones del III Convenio Colectivo, se ha llevado a cabo bajo la total intención de mantener el volumen de plantilla actual, considerando las condiciones sociales, económicas, políticas y demográficas de su entorno. De esta manera, la Dirección del Ente y sus sociedades dependientes se compromete a no llevar a cabo medidas drásticas encaminadas a la reducción del volumen de la plantilla.

En cualquier caso, la Dirección de **RTVCM**, se compromete a trabajar conjuntamente con los Comités de Empresa en la búsqueda de soluciones de consenso y satisfactorias para las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CRITERIO DE ORGANIZACIÓN EN LAS DELEGACIONES.

Vista la especial problemática surgida en las delegaciones a raíz del aumento de la producción, la representación sindical y la Dirección de **RTVCM** se comprometen a establecer los criterios de organización que racionalicen el trabajo.

ANEXO I. TABLA DE VALORES ECONÓMICOS

1. VALORES SALARIALES.

SALARIO BASE						
NIVEL	Retribución		<u>Prácticas 60%</u>		<u>Prácticas 75%</u>	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
	1	32.757,50	2.339,82			
2	30.237,68	2.159,83	18.142,66	1.295,90	22.678,23	1.619,87
3	27.717,73	1.979,84	16.630,72	1.187,91	20.788,43	1.484,89
4	25.198,05	1.799,86	15.118,64	1.079,90	18.898,50	1.349,89
5	22.678,23	1.619,87	13.606,96	971,93	17.008,84	1.214,92
6	20.158,28	1.439,88				
7	17.638,59	1.259,90				

HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS									
HO: HORA ORDINARIA									
HEN: HORA EXTRAORDINARIA NORMAL									
HEF: HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA									

NIVEL	HO	HEN	HEF	<u>Prácticas 60%</u>			<u>Prácticas 75%</u>		
				HO	HEN	HEF	HO	HEN	HEF
1	20,89	31,34	36,56						
2	19,29	28,93	33,74	11,57	17,36	20,24	14,46	21,70	25,31
3	17,68	26,51	30,93	10,60	15,91	18,56	13,26	19,88	23,20
4	16,07	24,10	28,12	9,64	14,46	16,87	12,05	18,08	21,09
5	14,46	21,70	25,31	8,67	13,02	13,02	10,85	16,27	18,98
6	12,85	19,29	22,50						
7	11,25	16,87	19,68						

2. COMPLEMENTOS PERSONALES.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Valor del trienio durante la vigencia del presente Convenio Colectivo mensual 28,33 €, consolidándose el valor generado con anterioridad.

3. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO

25 €, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

35% del salario base

NIVEL	Comp. Noct	Prácticas	Prácticas	Hora	Prácticas	Prácticas
	Mensual	60%	75%	Nocturna	60%	75%
1	818,94			6,46		
2	755,94	453,57	566,96	5,96	3,58	4,47
3	692,94	415,77	519,71	5,46	3,28	4,10
4	629,95	377,97	472,46	4,97	2,98	3,72
5	566,96	340,17	425,22	4,47	2,68	3,35
6	503,96			3,97		
7	440,96			3,48		

COMPLEMENTO DE ACTIVIDADES PELIGROSAS O PENOSAS

Porcentaje sobre el salario base según el grado de riesgo que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA PLANIFICADA

Por cada día modificado a partir del 5º día
en cómputo mensual

8,50 €

COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA SOBREVENIDA

Cada cambio

17 €

Cuando la alteración de la planificación conlleve la modificación del día de trabajo completo establecido, se percibirá la cantidad de 35 € por cada día.

COMPLEMENTO DE DELEGACIONES

Nivel	Anual	Mensual
1	3.991,44	332,62
2	3.649,20	304,10
3	3.377,64	281,47
4	3.070,68	255,89
5	2.736,84	228,07
6	2.456,16	204,68
7	2.149,08	179,09

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL

Mensual
20% - 30% del Salario Base

COMPLEMENTO DE OPERACIÓN DE DSNG

34 € por cada servicio efectuado

COMPLEMENTO DE TURNO PARTIDO

Mensual 80,54 €

Diaria 7,20€

4. DIETAS.

Dieta completa 89,05 €

Gastos locomoción con vehículo propio 0,26 € / km
0,28 € / km con pasajeros
0,30 € / km con pasajeros y
Equipo Técnico.

con vehículo RTVCM 0,10 € / km En todos los casos a partir de 200Km.

ANEXO II. REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS

1. Requisitos de inscripción.

El personal que quiera ejercer su derecho al traslado deberá inscribirse en el registro general de traslados y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo de **RTVCM**.
- b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.
- c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
- d) Poner en conocimiento de su jefe inmediato la formalización de la solicitud.

2. Vigencia de la inscripción.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de seis meses, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, el trabajador deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita, en el supuesto de no continuar interesado en la misma.

3. Comisión de Traslados.

- a) Para resolver las solicitudes de traslados se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres miembros de cada una de las representaciones. La presidencia de la Comisión recaerá en uno de los miembros de la representación de la Dirección de **RTVCM**.
- b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple, mediante votación de los miembros asistentes y siendo de calidad el voto del Presidente en caso de igualdad.

4. Competencias de la Comisión.

- a) Con carácter previo a cada convocatoria, el Departamento de Recursos Humanos comunicará a la Comisión los puestos vacantes a cubrir. La Comisión propondrá, en su caso, al Departamento de Recursos Humanos, de entre las solicitudes inscritas en el Registro General de Traslados, la persona adecuada para cada puesto.
- b) La Comisión podrá denegar el traslado si ninguna de las solicitudes reúne los requisitos exigidos para el puesto.

5. Criterios de adjudicación.

1º La Comisión Mixta de traslados propondrá al Departamento de Recursos Humanos la adjudicación de las plazas, atendiendo a los siguientes criterios y circunstancias:

- a) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- b) Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales y características personales que determinen en el trabajador su aptitud para el desempeño de ese puesto. En casos excepcionales, la Comisión podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas.
- c) Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
- d) Antigüedad en la categoría, en el destino y en la fecha de solicitud del trabajo.

2º Los criterios señalados con anterioridad se ponderarán de manera conjunta por la Comisión, excepto el establecido en la letra a) que determinará, cuando sólo concurra en uno de los solicitantes, la concesión automática del traslado a favor de éste.

6. Publicidad y régimen.

- a) El Departamento de Recurso Humanos hará pública la adjudicación definitiva de las plazas en los tabloneros de anuncios de los centros de **RTVCM**.
- b) En el plazo de diez días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante podrá recabar información sobre los criterios seguidos por la misma, en su caso.
- c) Los traslados serán efectuados en el plazo máximo de ocho meses, a partir del reconocimiento de tal derecho al trabajador.

ANEXO III. DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Caracteres genéricos a todas las categorías.-

Las funciones que seguidamente se relacionan deben ser desarrolladas por todos los trabajadores incorporados a **RTVCM** y responden a las pautas que marcan las tendencias actuales de gestión de los recursos humanos, a la par de perseguir la mayor adecuación posible entre las actividades genéricas que se definen para cada categoría profesional y los condicionantes específicos del tipo de actividad desarrollado.

1.1 Todos los trabajadores deberán elaborar los informes y cumplimentar los formularios que se establezcan al objeto de hacer posible el seguimiento puntual y el control preciso de las prestaciones profesionales contratadas, prestando su colaboración para el diseño e implantación de los procesos y técnicas de evaluación del desempeño y medición de productividad que se requieran.

1.2 Los trabajadores deberán compartir y poner en conocimiento de sus superiores toda la información a la que puedan tener acceso en el ejercicio de su profesión y resulte de utilidad para el desarrollo de la actividad de **RTVCM**, comprometiéndose a guardar secreto y no difundir las obtenidas en el desarrollo de su trabajo que puedan ser calificadas como confidenciales.

1.3 El trabajador se compromete a la operación diligente, a nivel de usuario, de los medios informáticos y técnicos de uso común que puedan ser requeridos para el desarrollo óptimo de las prestaciones profesionales que debe completar, así como a colaborar, con los encargados de su creación y puesta en marcha, en el desarrollo de las herramientas y aplicaciones informáticas que sobre sus contenidos laborales decida aplicar **RTVCM**.

1.4 Los trabajadores asumen la obligación de asistencia y seguimiento de cuantas actividades de actualización de contenidos y formación se ofrezcan por **RTVCM** y resulten requeridas para su mejor adecuación profesional a las necesidades del puesto de trabajo desempeñado y al desarrollo de su carrera profesional, prestando su colaboración en las labores de integración profesional y tutela del nuevo personal que pueda incorporarse a **RTVCM** y deba formarse en contenidos coincidentes con su especialización profesional.

1.5 En los desplazamientos que deban ser realizados en desarrollo de su actividad profesional, el trabajador deberá asumir las labores implícitas derivadas de los mismos que puedan ser requeridas por los responsables de la ordenación de los medios técnicos y equipos humanos de **RTVCM** y para las que resulte capacitado.

2.- Sistema de clasificación profesional

Las categorías profesionales incluidas en sus correspondientes niveles salariales, que regirán en **RTVCM** durante la vigencia de este Convenio Colectivo son las siguientes:

Descripción de las Categorías Profesionales

Categorías con nivel salarial 2

Gestor de Contenidos

Funciones:

Se encarga del control del flujo de trabajo de los contenidos audiovisuales que se manejan en el Centro de Producción y Emisión, desde su ingreso hasta su archivo o emisión.

En relación con los contenidos audiovisuales, controla el almacenamiento sobre servidores y archivo tomando decisiones sobre la asignación de espacios y encauza los flujos de trabajo de acuerdo a las normas establecidas.

Desarrolla y pone en marcha los procedimientos para la mejora, homogeneización y optimización del uso de los contenidos audiovisuales en cualquier área del Centro.

Requisitos:

Formación específica: Ingeniería en Informática; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Documentación o Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **RTVCM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **RTVCM**; Diplomado Universitario o Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos o Telecomunicaciones e Informática, o equivalentes homologados por el M.E.C. con cuatro años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **RTVCM**.

Productor

Funciones:

Planifica, gestiona y controla la utilización de los medios (instalaciones, equipamiento técnico y equipos humanos) propios o ajenos que intervienen en el proceso de producción audiovisual en todas sus fases, para lo que debe elaborar los planes y partes de trabajo necesarios. Determina las necesidades económicas derivadas de la producción mediante la elaboración de los correspondientes presupuestos, sobre los que resulta responsable de su seguimiento y liquidación. De un modo genérico, es responsable del control de la ejecución de cada uno de los programas, así como de la optimización y correcta utilización de los recursos asignados a su preparación, producción y procesos finales.

Asimismo, constituye el objeto de sus prestaciones profesionales aquellas labores de gestión económica (pagos y liquidaciones) y administrativas que, con el contenido

más amplio, resulten necesarias dentro del proceso de producción, así como la obtención de las autorizaciones y cesiones de derechos que hacen posible la grabación y la posterior explotación del audiovisual en los términos más amplios posibles.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Periodismo con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; Ciclo Formativo de Grado Superior en Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **RTVCM**; Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos o Imagen con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con tres años, al menos, de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **RTVCM**; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditada o con, al menos, cuatro años de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **RTVCM**.

Realizador

Funciones:

Realización de cualquier tipo de programas. Efectúa, por sí mismo o junto al equipo que dirige, todas las facetas teórico-artísticas relativas a la confección del guión técnico, los ensayos, la puesta en escena, el rodaje o grabación, cualquiera que sea su duración. Asimismo, podrá ser de su competencia el montaje, sonorización, mezclas y edición de imágenes en cualquiera de los sistemas técnicos empleados a tales efectos. Diseña y concibe la imagen visual y estética, coordina los ensayos del personal artístico, indica planos a tomar de las cámaras, da instrucciones al equipo técnico, introduce vídeo y articula el ritmo durante la grabación y/o emisión de los programas de televisión; planifica las posiciones y fuentes audiovisuales del programa e indica los trabajos de postproducción a efectuar.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Periodismo con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Realización de **RTVCM**; Ciclo Formativo de Grado Superior en Imagen con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o, con tres años, al menos, de experiencia en el Departamento de Realización de **RTVCM**; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, cuatro años de experiencia en el Departamento de Realización de **RTVCM**.

Redactor Audiovisual

Funciones:

Prepara, busca, redacta, informa, propone contenidos y previsiones, presenta y personaliza en imagen y locución (cuando sea requerido) noticias y acontecimientos. Es responsable de las fuentes de información, de la valoración y continuidad de la noticia. Asume la iniciativa directa en las grabaciones de carácter informativo, social o de cualquier otro contenido que serán incluidas en los programas, de modo que resulte de su responsabilidad tanto la concepción de sus contenidos como la captación de sonidos necesarios para los fines anteriormente señalados. Elabora o efectúa el montaje audiovisual de la noticia, confeccionando el guión de la información y la edita en los sistemas adecuados.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Periodismo; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Comunicación Audiovisual con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados.

Titulado Superior de Administración

Funciones:

Planifica, asesora, gestiona y ejecuta las actividades que se le encarguen de acuerdo con su especialidad profesional; diseña y establece los procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propios de su competencia, realizando informes sobre el desarrollo de su actividad y demás tareas encomendadas por la Dirección de acuerdo a su cualificación profesional.

Requisitos:

Formación específica: Licenciaturas en Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Políticas y de la Administración y Ciencias Actuariales y Financieras; titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia

Formación opcional: Otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados.

Técnico Publicista

Funciones:

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

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Publicidad y Relaciones Públicas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **RTVCM**; Diplomado Universitario con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **RTVCM**.

Técnico de Audiencias**Funciones:**

Realiza los análisis de contenidos y define los perfiles de audiencia, con dominio de los sistemas y métodos utilizados en las mediciones de los mismos; adapta los contenidos a los perfiles de audiencias ideales, colaborando con el Departamento Comercial en la concreción de objetivos y en los estudios de mercado correspondientes; asimismo, analiza la respuesta de los espectadores a las distintas propuestas de programación.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Ciencias y Técnicas Estadísticas o Matemáticas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Diplomatura Universitaria en Estadística con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Audiencias de **RTVCM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Audiencias de **RTVCM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Audiencias de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Audiencias de **RTVCM**.

Técnico de programas**Funciones:**

Analiza los recursos de programación al servicio de la estrategia de la empresa, desempeñando, entre otras, las siguientes funciones: visionado y clasificación de los títulos disponibles para su programación, análisis y valoración de la programación de otros canales, elaboración de las fichas técnicas y de argumento, así como de los informes y listados correspondientes, control y actualización de los datos relativos a los contratos en cuanto a la exhibición de materiales, revisión de los materiales con problemas técnicos, locuciones, cabeceras y traducción de subtítulos, así como solicitar y verificar las ediciones necesarias, efectuar propuestas para la confección de la parrilla de programación, realizar seguimientos de los resultados de las

audiencias y buscar, visionar y seleccionar nuevos productos para formalizar ofertas y contratos.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Sociología o Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia

Formación opcional: otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Programas de **RTVCM**; Diplomado Universitario con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Programas de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Programas de **RTVCM**.

Categorías con Nivel salarial 3

Documentalista

Funciones:

Selecciona, edita, precataloga y transfiere secuencias en los sistemas técnicos integrados disponibles, según criterios de interés documental e informativo.

Se encarga del análisis de cualquier documento audiovisual o gráfico en todos los soportes, lo que puede requerir la operación de diferentes equipos técnicos de reproducción y archivo, estableciendo un procedimiento de catalogación y control sobre los mismos que facilite su recuperación, para su posterior uso.

Requisitos:

Formación específica: Licenciatura en Documentación; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Diplomatura Universitaria en Biblioteconomía y Documentación con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Documentación de **RTVCM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Documentación de **RTVCM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Documentación de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Documentación de **RTVCM**.

Grafista

Funciones:

Colabora en el diseño, creación de animación y composición de imagen, ejecutando las tareas que requiera la producción de programas para lo que debe operar los equipos destinados a tal efecto.

Requisitos:

Formación específica: Titulación Universitaria de grado medio adecuada al puesto o titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior Diseño o Producción Editorial o Imagen con al menos dos años de experiencia en Grafismo para televisión o un año de cursos especializados (animación 3D); otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años en el departamento de Grafismo en **RTVCM**; otras Diplomaturas con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años en el departamento de Grafismo en **RTVCM**; Bachillerato con al menos cuatro años de experiencia en el área de grafismo para televisión más dos años en cursos especializados (animación 3D, curso superior de vídeo/televisión); otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años en el departamento de Grafismo en **RTVCM**.

Iluminador**Funciones:**

Diseña, confecciona, dirige y controla las fuentes de luz, elementos luminotécnicos y proyectores que, incorporando cualquier tecnología, se utilizan en las grabaciones o eventos audiovisuales.

Requisitos:

Formación Específica: Ciclo Formativo de Grado Superior de Imagen o Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Iluminación en **RTVCM**; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **RTVCM**; Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **RTVCM**.

Técnico Electricista**Funciones:**

Desarrolla las tareas relativas a la planificación, proyecto, instalación, operación, mantenimiento, reparación, montaje, control y desarrollo de los equipos de instalaciones eléctricas de **RTVCM**, cualquiera que sea su complejidad técnica o tecnología utilizada. Deberá colaborar en el montaje y desmontaje derivados de la utilización de tales equipos.

Realiza la instalación de líneas de radiofrecuencia, voz y datos.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento Eléctrico en **RTVCM**; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **RTVCM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **RTVCM**.

Técnico Electrónico

Funciones:

Instala, mantiene, explota, repara y se encarga del control y desarrollo de los equipos e instalaciones electrónicas, incluyendo enlaces y transmisiones cualquiera que sea su complejidad técnica, origen o nivel de la tecnología utilizada.

Requisitos:

Formación específica: Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad en Sistemas de Telecomunicaciones o Sistemas Electrónicos. Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas o en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, un año de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas en **RTVCM**; Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, dos años de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas de **RTVCM**; Diplomatura Universitaria con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, tres años de experiencia en las áreas de gestión técnica específica de **RTVCM**; ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas de **RTVCM**.

Técnico Informático

Funciones:

Instala, configura, mantiene y administra los equipos y sistemas informáticos, de comunicaciones, seguridad y audiovisuales, adaptando, desarrollando y manteniendo las aplicaciones corporativas y de negocio. También es de su competencia garantizar la continuidad del servicio de dichos sistemas, el respaldo de la información y dar soporte a los usuarios en las incidencias técnicas y funcionales de los sistemas y equipamientos informáticos.

Requisitos:

Formación específica: Ingeniería Técnica en Informática de Gestión o en Informática de Sistemas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Ciclos Formativos de Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos, en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas o en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, un años de experiencia en las áreas de gestión informática de **RTVCM**; Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, dos años de experiencia en las áreas de gestión informática de **RTVCM**; Diplomatura Universitaria con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, tres años de experiencia en las áreas de gestión informática de **RTVCM**; ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en las áreas de gestión informática de **RTVCM**.

Categorías con Nivel Salarial 4

Técnico de Sonido y Control (Radio)

Funciones:

Realiza cualquier operación relativa al tratamiento del sonido requerido durante la producción radiofónica, asumiendo entre otras prestaciones la realización de programas en directo, grabaciones, registro, reproducción y emisión ordinaria y cualquier tipo de tratamiento del sonido en todos los aspectos técnicos y artísticos, utilizando para tal finalidad cualquier tipo de equipamiento técnico de baja frecuencia requerido, así como sus elementos accesorios y auxiliares.

Requisitos:

Formación Específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Sonido; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Otros ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el departamento de Sonido en **RTVCM**; Ciclos Formativo de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el departamento de Sonido en **RTVCM**.

Categorías con Nivel Salarial 5

Administrativo

Funciones:

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

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: otros Ciclos Formativos de Grado Superior o Ciclo Formativo de Grado Medio Gestión Administrativa con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en tareas

administrativas en **RTVCM**; Otros Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en tareas administrativas en **RTVCM**.

Ayudante de Producción

Funciones:

Coordina, prepara, controla el presupuesto y realiza las tareas complementarias referidas a la producción de programas siguiendo las instrucciones del productor. Podrá desarrollar, bajo supervisión del productor, tareas de producción de programas.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos, Imagen o Sonido con, al menos, dos años de experiencia en tareas de producción o un año de experiencia en los procesos de producción de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de producción de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con al menos cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años en los procesos de producción de **RTVCM**.

Ayudante de Realización

Funciones:

Coordina, prepara, controla y ejecuta las tareas de realización de programas en las funciones de: desglose del guión, localización de escenarios, asistencia a los ensayos, ayuda a la puesta en escena, chequeo y control de imágenes que configuran la realización de un programa, bajo la supervisión del realizador.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Imagen, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos o Sonido con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en los procesos de realización de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de realización de **RTVCM**; ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría o tres años en los procesos de realización de **RTVCM**.

Operador de Cámara

Funciones:

Opera con varios tipos de cámaras y equipos asociados. Tiene a su cargo la responsabilidad directa de las grabaciones que le encomienda el equipo de realización o redacción o actúa con criterios propios, con el fin de conseguir cualquier toma, encuadre y movimiento, realizado o no, además de registrar el sonido y adaptar la iluminación a las condiciones de la grabación.

Asimismo, colabora en el desmontaje de la cámara y remotos, además de preparar la cámara y elementos y herramientas accesorios para la grabación.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior de Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos, Realización de Audiovisuales y Espectáculos o Sonido con, al menos dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el departamento de Cámaras de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior o Ciclo Formativo de Grado Medio Laboratorio de Imagen con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el departamento de Cámaras en **RTVCM**; otros ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el departamento de Cámaras de **RTVCM**.

Operador de Equipos de Producción Audiovisual

Funciones:

Profesional que opera los equipos que resulten necesarios para ejecutar los distintos procesos de producción audiovisual relacionados con la grabación y reproducción; mezcla y control de imagen, edición, ingesta de señales, volcado a emisión, continuidad y prompter.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen o Realización Audiovisuales y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Sonido y Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año en los procesos de operación de Equipos de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años en los procesos de operación de Equipos de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en los procesos de Operación de Equipos de **RTVCM**.

Operador de Sonido

Funciones:

Opera los equipos y material auxiliar necesario de audio requerido para la producción audiovisual, tanto en directos como en diferidos, utilizando para tal finalidad cualquier tipo de equipamiento técnico, así como los elementos accesorios y auxiliares.

Constituye asimismo el objeto de sus prestaciones la definición de la instalación y colaboración en la instalación de la misma en programas de menor complejidad.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo Grado Superior Sonido; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos o Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en los procesos de sonorización de **RTVCM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de sonorización de **RTVCM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en los procesos de sonorización de **RTVCM**.

Categorías con Nivel Salarial 6

Auxiliar Administrativo:

Funciones:

Realiza todas aquellas tareas administrativas específicas de las áreas de Emisión, Producción, Financiero, Comercial, Recursos Humanos, Planificación, etc. en que se encuadre, con responsabilidad restringida y, en su caso, en colaboración con otros trabajadores de categoría superior.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Medio adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: E.S.O. con, al menos, seis meses de experiencia en la categoría debidamente acreditado o cuatro meses de experiencia en tareas administrativas en **RTVCM**.

Ayudante de operador de sonido

Funciones:

Instala, prueba, controla y realiza las funciones básicas comunes con los equipos de sonido utilizados en la producción de programas audiovisuales bajo la supervisión del operador de sonido.

Requisitos:

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Medio adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: E.S.O. con, al menos, seis meses de experiencia debidamente acreditados en labores de sonido o 4 meses de experiencia en el departamento de Sonido en **RTVCM**.

Conductor:

Funciones:

Tiene a su cargo de forma profesional y específica la realización de los desplazamientos tanto de personas como de objetos para los que sea requerido dentro de las diferentes actividades de la empresa.

Requisitos:

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC, más autorización BTP o un año de experiencia como conductor profesional.

Categorías con Nivel Salarial 7

Telefonista:

Funciones:

Desarrolla actividades relacionadas con la información, control y comunicaciones en los centros de trabajo, en su vertiente externa e interna, realizando tareas como las de establecer y atender comunicaciones telefónicas, recibir y transmitir notas, avisos y mensajes, tramitar y gestionar servicios de mensajería y franquear correo con su correspondiente labor administrativa.

Requisitos:

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC.

Auxiliar de Operaciones

Funciones:

Realiza labores de apoyo y asistencia comunes que se requieren en el desarrollo de la actividad empresarial, tales como el transporte, carga y descarga, montaje y desmontaje de equipos técnicos y documentos, conducción de vehículos, tareas de mantenimiento y pequeñas reparaciones.

Requisitos:

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC con permiso de conducción de vehículos tipo C.