

Octubre 2014

nº 58



# comunicación

## IV CONVENIO 2013 COLECTIVO 2015 RETEVISIÓN

"Acordado por la Sección Sindical estatal de  
Comisiones Obreras Retevisión"

(BOE 19 Mayo 2014)

Sector de Telecomunicaciones CCOO

SUMARIO

Disposiciones generales • Comisiones de interpretación y empleo • Organización del trabajo  
Clasificación profesional • Ingreso y promoción • Formación profesional • Traslados,  
comisión de servicio y permutas • Situaciones del personal • Tiempos de trabajo y  
descanso • Sistema retributivo • Acción social • Seguridad y salud laboral • Régimen  
disciplinario • Derechos de representación colectiva y sindicales • Disposiciones transitorias  
y adicionales • Anexos



## IV CONVENIO COLECTIVO RETEVISIÓN (2013-2015)

"Acordado por la Sección Sindical estatal de Comisiones Obreras Retevisión" (BOE 19 Mayo 2014)

Pág.

Introducción .....	3
--------------------	---

### CONVENIO COLECTIVO 2013-2015

Capítulo I	Disposiciones generales .....	5
Capítulo II	Comisiones de interpretación y empleo. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y comisión de empleo ....	6
Capítulo III	Organización del trabajo .....	9
Capítulo IV	Clasificación profesional .....	10
Capítulo V	Ingreso y promoción .....	11
Capítulo VI	Formación profesional .....	13
Capítulo VII	Traslados, comisión de servicio y permutas .....	14
Capítulo VIII	Situaciones del personal .....	19
Capítulo IX	Tiempos de trabajo y descanso .....	24
Capítulo X	Sistema retributivo .....	27
Capítulo XI	Acción social .....	35
Capítulo XII	Seguridad y salud laboral .....	38
Capítulo XIII	Régimen disciplinario .....	42
Capítulo XIV	Derechos de representación colectiva y sindicales .....	48
Capítulo XV	Disposiciones transitorias y adicionales .....	51
Anexos .....	53	

#### REDACCIÓN COMUNICACIÓN

Responsable redacción  
Rodolfo Sánchez  
Socorro Guerrero  
Jesús Emilio Castellet  
Alberto Salas

Consejo Editor  
Jesús González  
Alberto Salas  
Ramona Píneros  
Miguel Estévez

Edita:  
Sector de Telecomunicaciones  
CCOO  
C/. Ronda de la Comunicación, s/n  
Distrito T, Edificio Este 2  
28050 Madrid  
Telf.: 91 482 99 09  
Fax: 91 482 99 66  
e-mail: teleco@fsc.ccoo.es

Depósito Legal:  
M-33.167-1977

Imprime:  
JKTG

Calderillo, 3 - 28982 Parla (MADRID)  
e-mail: gijlas@yahoo.es



Impreso en papel ecológico  
libre de cloros

## PRESENTACIÓN

El 21 de diciembre de 2.013 se alcanzó un acuerdo entre toda la representación social y la representación de la Dirección. Posteriormente fue ratificada en las distintas Asambleas realizadas en los centros de trabajo, con una participación del 84% de la plantilla, aprobándose con un 91,55% de votos a favor, 3,68% en contra, 3,89% en blanco y un 0,09% de votos nulos.

La negociación de este Convenio ha sido complicada por la presentación simultánea de un Expediente de Regulación de Empleo coincidiendo en el tiempo de negociación de este IV Convenio Colectivo.

Al final del proceso de negociación se lograron dos buenos acuerdos, por un lado se firmó un ERE en unas buenas condiciones para los que se desvinculaban de la empresa, y un Convenio Colectivo en el que se regula claramente las condiciones laborales y salariales de toda la plantilla.

En esta época de crisis generalizada, recortes de salarios y de derechos, nos ha tocado negociar y firmar este Convenio Colectivo con un resultado satisfactorio para el conjunto de la plantilla, manteniendo revisión salarial durante la vigencia del mismo, así como el mantenimiento de los derechos y garantías que ya teníamos en el III Convenio Colectivo.

Resaltar lo importante de estar organizados sindicalmente, con un número de afiliados lo más alto posible y con el apoyo del Sector de las Telecomunicaciones de Comisiones Obreras para poder afrontar cualquier negociación con la dirección desde una posición que nos permita llegar a acuerdos beneficiosos para los trabajadores.

La Comisión Negociadora de CC.OO.



*Capítulo I*

**Disposiciones generales**

---

**ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- 1) El presente convenio es de aplicación al personal de Retevisión I, S.A.U.
- 2) El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa “Retevisión I, S.A.U”, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia.
- 3) Este convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal de Retevisión I, S.A.U.

**ART. 2. EXCLUSIONES PERSONALES.**

Están excluidos de ámbito del presente convenio:

- a) Las personas que desempeñan cargos de dirección, gerencias, responsables o en jefaturas o aquellos cargos de la estructura organizativa que impliquen especial responsabilidad y mientras ocupen el cargo. La empresa determinará los puestos de especial responsabilidad no incluidos en los niveles de dirección y dará cumplida información a la comisión de empleo.
- b) Las secretarías/os (personal administrativo) que desempeñen sus funciones en puestos de alta dirección.
- c) Personal comercial específico de ventas.

Trimestralmente se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante rlt) sobre la aplicación del contenido de este articulado.

**ART. 3. NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL.**

- 1) La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
- 2) El personal contratado con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del estatuto de los trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este convenio.

- 3) Cualquiera que sea su vinculación a Retevisión I, S.A.U., y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

#### **ART. 4. ÁMBITO TEMPORAL.**

- 1) El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.
- 2) La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2015. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada con una antelación mínima de tres meses.

Finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del estatuto de los trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultractividad del presente convenio durante un periodo adicional de 6 meses. En caso de que alguna de las empresas del grupo abertis acuerde un periodo superior al ahora acordado, este periodo adicional de 6 meses se prolongará por el tiempo complementario necesario hasta igualar al pactado en la otra compañía.

#### **ART. 5. GARANTÍA PERSONAL.**

Se respetarán estrictamente “ad personam” aquellas condiciones que se disfruten a título particular no reguladas ni previstas en el convenio.

### *CAPÍTULO II*

#### **Comisiones de interpretación y empleo. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y comisión de empleo**

#### **ART. 6. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.**

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se constituye la comisión paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del estatuto de los trabajadores.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de la empresa y cuatro vocales en representación de los trabajadores designados por el comité intercentros de entre los miembros de la comisión negociadora.

Esta comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.

La comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Se reunirá, en un plazo máximo de 30 días, a petición de la dirección o conforme al procedimiento que acuerde el comité intercentros.

#### **ART. 6 BIS. PROCEDIMIENTO PARA INAPLICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.**

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria de interpretación del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando esta no alcanzase un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos de las comunidades autónomas en los demás casos.

#### **ART. 7. COMISIÓN DE EMPLEO.**

A la firma del presente convenio, se establece en Retevisión I, S.A.U. la constitución de una comisión de empleo, con las características, competencias y circunstancias siguientes:

- 1) La comisión de empleo tendrá una composición mixta y paritaria. Estará compuesta por 4 miembros en representación de la empresa y 4 en representación

- de los sindicatos que hayan obtenido representación. Ambas partes podrán designar asimismo miembros suplentes.
- 2) La comisión de empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de traslados, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.
  - 3) La comisión de empleo tendrá un presidente/a, designado de entre los representantes de la empresa, y un secretario/a elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.
  - 4) La comisión de empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.
  - 5) La comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.
  - 6) La comisión de empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:
    - a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en Retevisión I, S.A.U.
    - b) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.
    - c) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en Retevisión I, S.A.U.
    - d) Recibir información actualizada sobre el banco de traslados.
    - e) Otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes.
    - f) Recibir información previa sobre la aplicación del artículo 24.
    - g) Establecer los baremos y la ponderación de los factores recogidos en el apartado 4 del artículo 19, así como de otros que pudiera tener en consideración.
  - 7) La comisión de empleo vendrá obligada a levantar acta de cualquiera de sus reuniones. Las actas serán públicas y estarán a disposición del personal.



*Capítulo III*

**Organización del trabajo**

---

**ART. 8. FACULTAD DE ORGANIZACIÓN.**

- 1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien dictará en cada caso, las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.
- 2) Son materia de organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de Retevisión I, S.A.U.; la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.
- 3) El personal de Retevisión I, S.A.U. tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.
- 4) Los representantes de los trabajadores/as y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.
- 5) Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales de Retevisión I, S.A.U. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de formación permanente.

**ART. 9. OBJETIVOS SOCIALES.**

- 1) Los objetivos de política laboral en Retevisión I, S.A.U. tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:
  - a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.

- b) Impulsar la formación del personal.
  - c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en Retevisión I, S.A.U. e impulsar la participación de la representación sindical.
  - d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de Retevisión I, S.A.U.
  - e) Retevisión I, S.A.U. velará por mantener el empleo existente actualmente en la empresa. Por lo tanto, cualquier procedimiento de despido colectivo o regulación de empleo deberá ser negociado con la representación de los trabajadores/as.
- 2) El logro de tales objetivos será tarea común de la dirección y del personal de Retevisión I, S.A.U. mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todo el personal, tanto directamente como a través de sus representantes electivos.

#### *Capítulo IV*

### **Clasificación profesional**

---

#### **ART. 10. COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA.**

Se establece una comisión de trabajo de clasificación profesional y económica tendente a conseguir una homogeneización dentro de abertis telecom, que estará compuesta por 4 miembros de la dirección y 4 miembros de los sindicatos.

La comisión tendrá como objeto:

- a) Estudiar y proponer una nueva tabla de categorías, niveles y funciones.
- b) Simplificación de los actuales conceptos retributivos.
- c) Análisis para la creación de un sistema de dietas y comisiones de servicio.

Los estudios y trabajos de esta comisión deberán estar finalizados antes de 31 de diciembre de 2015, fecha en la cual finalizará sus actividades.

Al término de sus trabajos la Comisión Negociadora acordará la fecha de aplicación de las tablas, precios y criterios resultantes.

En tanto no estén finalizados dichos trabajos, se mantendrá en vigor la actual tabla de grupos y niveles recogida en el anexo 2 y el contenido de los artículos correspondientes de este convenio.

## *Capítulo V*

### **Ingreso y promoción**

---

#### **Sección 1ª. Ingreso y provisión de puestos.**

#### **ART. 11. PROVISIÓN DE PUESTOS.**

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguiente:

- a) Se difundirá la existencia de la vacante a cubrir especificando condiciones generales del puesto y se comunicará a la comisión de empleo. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la dirección de recursos, en el plazo que se especifique para cada caso.
- b) Entre las solicitudes recibidas la dirección determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) En primer lugar se atenderán las solicitudes derivadas de anteriores traslados forzados, en los supuestos de vacantes en su provincia, provincia limítrofe o su comunidad autónoma dentro de un periodo de 3 años.
- b) En segundo lugar se atenderá los traslados solicitados en el banco de datos.
- c) En tercer lugar se atenderá la promoción interna.
- d) En cuarto lugar se acudirá a la contratación externa.

La dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas, y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

## **ART. 12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

La empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades contractuales que en cada momento existan, informando a la representación de los trabajadores/as.

Con el fin de procurar la estabilidad en el empleo, la dirección de Retevisión I, S.A.U. se compromete dentro de sus posibilidades a fomentar la contratación fija.

## **ART. 13. PERIODO DE PRUEBA.**

- 1) Todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa quedará sujeto a un período de prueba.

La duración será de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para los demás trabajadores/as.

- 2) Igualmente será de aplicación la duración del período de prueba para el personal que por ascenso u otra circunstancia pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superase el período de prueba volvería a su anterior puesto. De todo ello se dará cumplida información a la comisión de empleo.

### **Sección 2ª. Promoción y ascensos.**

## **ART. 14. PROMOCIÓN Y ASCENSOS.**

- 1) La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:
  - a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
  - b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.
  - c) Complementar la política de selección y formación del personal.
  - d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.
- 2) La promoción dentro de cada grupo y, en todo caso, el ascenso a un grupo superior tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la dirección de las propuestas de las diferentes direcciones, de acuerdo con recursos, en base al mérito, capacidad, habilidades, competencias y experiencia de los trabajadores/as, ofreciendo cumplida información de los procesos de promoción a la parte social; por vía individual o sindical se podrán remitir las propuestas que se consideren, las cuales se revisarán con los mismos criterios que las anteriores.

*Capítulo VI*

**Formación profesional**

---

**ART. 15. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN.**

- 1) Constituye objetivo primordial de Retevisión I, S.A.U. promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.
- 2) La formación profesional en Retevisión I, S.A.U. se orientará hacia los siguientes objetivos:
  - a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
  - b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
  - c) Desarrollo de las habilidades, competencias y valores conforme a los adoptados por la compañía y el grupo para la consecución de una cultura común.
  - d) Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

**ART. 16. DESARROLLO DE LA FORMACIÓN.**

- 1) La dirección de Retevisión I, S.A.U. establecerá anualmente el plan general de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo y sometido a la comisión de formación para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados.
- 2) La formación del personal se efectuará en los propios centros de Retevisión I, S.A.U. o mediante conciertos con otras entidades.
- 3) La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo.
- 4) El personal viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

- 5) Cualquier miembro de la plantilla podrá cursar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.
- 6) Retevisión I, S.A.U. gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos con criterios de racionalidad.
- 7) El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de Retevisión I, S.A.U.
- 8) La dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional. Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden en la comisión de formación.

#### **ART. 17. COMISIÓN DE FORMACIÓN.**

Se establece una comisión de formación, de carácter paritario, que estará compuesta por cuatro miembros en representación de la dirección y cuatro miembros en representación de los sindicatos, ambas partes podrán designar suplentes y podrán disponer de un asesor.

La comisión de formación tendrá carácter vinculante en la búsqueda de acuerdos en esta materia.

La comisión funcionará de acuerdo a su reglamento interno.

#### *Capítulo VII*

#### **Traslados, comisión de servicio y permutas**

---

#### **ART. 18. DEFINICIÓN Y CLASES.**

- 1) Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de Retevisión I, S.A.U. sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.
- 2) El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

**ART. 19. TRASLADO VOLUNTARIO.**

- 1) Traslado voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición de la persona interesada siempre y cuando exija cambio de residencia.
- 2) El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada banco de traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:
  - a) Ser personal de Retevisión I, S.A.U.
  - b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas excepción hecha del personal que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a un traslado voluntario.
  - c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
- 3) La vigencia de la inscripción en el banco de traslados será de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar éste, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.
- 4) En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:
  - a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
  - b) Experiencia profesional específica.
  - c) Haberse producido el/un traslado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
  - d) Circunstancias familiares y personales.
  - e) Antigüedad en el banco de traslados.
  - f) Otros factores que considere la comisión.
- 5) El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será de 6 meses desde la fecha de la resolución del traslado.

## **ART. 20. TRASLADO FORZOSO.**

- 1) Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- 2) La comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.
- 3) Se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por la persona objeto de un traslado forzoso por un período de 24 meses.
- 4) La persona objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.
- 5) En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del estatuto de los trabajadores.

## **ART. 21. TRASLADO CONVENIDO.**

Traslado convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

## **ART. 22. INDEMNIZACIONES POR TRASLADO.**

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

- a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él o ella convivan, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres.
- c) Los traslados forzosos y convenidos darán derecho además a percibir una indemnización en metálico, por importe según tablas (12 pagas) revalorizable con los mismos criterios que se utilicen para el salario base de cada año de vigencia del convenio, como ayuda de vivienda durante tres años.
- d) Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción



del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

### **ART. 23. COMISIONES DE SERVICIO.**

La empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo, al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales.

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de 72 horas, percibiendo el trabajador/a por adelantado el anticipo correspondiente a dietas y los gastos de locomoción o el régimen normativo establecido por la empresa.

La comisión de servicio no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante si el plazo resultara insuficiente y lo exigen las razones del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio a instalaciones situadas a más de 45 Km. será única para todo el personal de Retevisión I, S.A.U. y será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

La distribución de la cuantía se hará del siguiente modo:

• Alojamiento y desayuno	40%
• Almuerzo	30%
• Cena	20%
• Gastos varios	10%

Estos porcentajes se cobrarán en función de los días y horas de salida y regreso. El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al almuerzo, a la cena o a ambos.

En los desplazamientos en los que Retevisión I, S.A.U. proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el personal vaya a gastos pagados.

A los efectos del abono de los porcentajes de la dieta o de las compensaciones de comidas/cenas, se consideran horarios de almuerzo y cena las 15:00 y 22:00 respectivamente.

Para efectuar los desplazamientos de recorrido, se facilitarán los medios necesarios que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por Retevisión I, S.A.U. o vehículo propio del trabajador/a, respetando en lo posible la voluntad del mismo.

El valor de las dietas nacionales e internacionales figuran en las tablas anexo 2 (valor 2013), durante la vigencia del convenio estos conceptos se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base de cada año.

#### **ART. 24. COLABORACIÓN CON EMPRESAS DEL GRUPO.**

- 1) Con el fin de permitir la colaboración entre las empresas del grupo, los trabajadores/as de Retevisión I, S.A.U. podrán colaborar temporalmente con cualquier otra empresa del grupo abertis telecom.
- 2) Dicha colaboración dentro del grupo empresarial se encontrará sometida en todo caso a los límites establecidos por el estatuto de los trabajadores, el convenio colectivo y la legalidad vigente en materia de movilidad geográfica y funcional, así como lo relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en cualquier otra materia que pudiera afectar.
- 3) Como consecuencia, el personal afectado, sin modificación de su vínculo laboral con Retevisión I, S.A.U., atenderá cuantos servicios propios de su grupo profesional se le encomienden.
- 4) Al término de dicha situación, el trabajador/a colaborante se reincorporará a la empresa de origen, con las mismas condiciones preexistentes.
- 5) Al personal afectado le será notificado por escrito la nueva situación de colaboración, haciendo mención a lo recogido en este artículo.

#### **ART. 25. PERMUTAS.**

La empresa podrá acceder a la solicitud de cambio de puesto de trabajo, formulada por el trabajador/a que prestan servicios en los puestos del mismo grupo y centros de trabajo distintos. Al efecto se valorarán las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes, quienes no tendrán derecho indemnizatorio alguno, aceptando asimismo la modificación de retribuciones y condiciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos de trabajo.

*Capítulo VIII*

**Situaciones del personal**

---

**Sección 1ª. Suspensión y extinción del contrato.**

**ART. 26. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN.**

- 1) El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del estatuto de los trabajadores.
- 2) La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- 3) La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de la seguridad social.
- 4) Las excedencias y sus efectos se regulan en el art. 27
- 5) La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el capítulo XIII.
- 6) La incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

**ART. 27. EXCEDENCIAS.**

- 1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
- 2) La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- 3) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

- 4) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Las personas en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.

#### **ART. 28. LICENCIAS SIN SUELDO.**

Sin derecho al abono de retribución alguna y por una sola vez al año, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal podrá solicitar por un plazo no superior a tres meses este tipo de licencia, la cual podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio.

#### **ART. 29. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

- 1) El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.
- 2) Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador/a, éste/a deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

### **Sección 2ª. Permisos retribuidos.**

#### **ART. 30. PERMISOS RETRIBUIDOS.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora, 20 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes, consanguíneos o afines, descendientes o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, tres días, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo/hija, tres días hábiles, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.
- e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
- f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.
- g) Por traslado del domicilio habitual, un día. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días.
- h) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- i) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Dos semanas naturales adicionales al permiso de maternidad.

### **Sección 3ª. Parejas de hecho.**

#### **ART. 31. PAREJAS DE HECHO.**

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

Certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la comunidad autónoma respectiva, o del municipio de residencia, si no existiera registro de parejas de hecho en la comunidad autónoma.

En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores registros, mediante oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución de pareja de hecho.

Las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges a todos los efectos previstos en el convenio.

### **Sección 4ª. Conciliación vida laboral y familiar.**

#### **ART. 32. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Estará constituida por cuatro vocales en representación de la dirección y cuatro vocales en representación de la parte social. Tendrá como reglamento de funcionamiento el aprobado por la representación social y la dirección de la compañía el día dos de marzo de 2010. Tendrá asignadas las competencias establecidas por su propio reglamento.

Esta comisión asume el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios de la política de recursos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión de seguimiento estudiará la viabilidad del incremento de cinco días naturales por el permiso de paternidad. Asimismo estudiará la viabilidad del incremento hasta los 14 años de la reducción de jornada por guarda legal de menor.

Se reunirá con una periodicidad trimestral y las actas de las sesiones serán públicas.

#### **ART. 32 BIS. TELETRABAJO.**

Durante la vigencia del convenio se creará una comisión de teletrabajo.

#### **ART. 33. COMPACTACIÓN DE LA JORNADA REDUCIDA.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

Cuando se solicite reducción de jornada para atender a personas con discapacidad deberán justificar la situación mediante las declaraciones de dependencia de los servicios sociales que correspondan.

Quien se encuentre en las situaciones descritas en los apartados anteriores, podrá optar por hacer una jornada continuada de 8 a 15 horas (7 horas) con la correspondiente disminución proporcional del salario.

Para realizar la jornada continuada que se establece en el apartado anterior será necesario que se haga por periodos anuales y se trabaje de lunes a viernes con el mismo horario.

#### **ART. 34. LACTANCIA.**

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/hija menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, dos horas en caso de discapacidad del recién nacido, que podrán dividir en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en una hora por cada hijo o hija, con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Durante la vigencia del convenio se podrá realizar la compactación del tiempo de lactancia.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador/a que desee acogerse a esta medida deberá preavisar con 15 días de antelación al disfrute y con 15 días antes de su reincorporación a su jornada ordinaria.

Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

### *Capítulo IX*

## **Tiempos de trabajo y descanso**

### **Sección 1ª Jornadas.**

#### **ART. 35. JORNADA ANUAL DE TRABAJO Y HORARIOS.**

- 1) Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.690 horas anuales (37,5 horas semanales) para todo el personal que tenía asignadas jornadas inferiores, que será efectiva a partir de 1 de abril de 2013.
- 2) Distribución de jornadas y presencias mínimas durante la vigencia del convenio:
  - a) Jornada partida:

La banda horaria general será: de 8:00 a 19:00 horas.

Durante la vigencia del convenio el tiempo destinado a la comida será como mínimo de una hora.

Se establecen las siguientes bandas horarias de presencia mínima obligatoria:

    1. De lunes a jueves: de 9:30 a 13:30 horas y de 15:30 a 17:00 horas.
    2. Viernes: de 9:30 a 14:00 horas.
  - b) Jornada continua:

Banda horaria: de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.



- c) Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.
- d) Se respetarán los horarios anteriores establecidos mediante acuerdo.

#### **ART. 36. JORNADA CONTINUA.**

Durante la vigencia del convenio se establece la jornada continua que abarcara los siguientes periodos:

- a) Del 15 de junio hasta el 30 de septiembre ambos inclusive.
- b) Dos semanas desde Navidad hasta Reyes.
- c) Semana Santa.
- d) Vísperas de festivo ínter semanal.

Durante la jornada continua se realizará un horario de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Si como consecuencia de la aplicación de la jornada continua no se cumpliera con el cómputo de horas asignados al trabajador/a, se procederá a su regulación durante el resto del año.

El disfrute de esta jornada continua quedara condicionado a la planificación de cada una de las direcciones, de forma que siempre exista durante el horario de tarde el personal necesario para atender las necesidades del servicio.

Esta jornada continua no será de aplicación al personal de las uu.oo's, al personal sujeto a turnos ni a los centros de gestión y control y antenistas, que quedaran sujetos a su regulación particular.

#### **ART. 37. COMIENZO Y FINAL DE LA JORNADA, SISTEMAS DE CONTROL.**

- 1) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.
- 2) El personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.
- 3) En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador/a afectado/a deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible (2 horas), exceptuándose el caso de fuerza mayor.

**ART. 38. CALENDARIOS Y HORARIOS.**

De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, Retevisión I, S.A.U. confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. Los calendarios se confeccionarán procurando el consenso con la plantilla o su representación social.

**ART. 39. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS.**

- 1) Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y de acuerdo con la legislación vigente.
- 2) El trabajo a turnos se realizará con las condiciones generales que se determinen para cada actividad y de acuerdo con la legislación vigente.

**Sección 2ª. Descansos.****ART. 40. DESCANSO ENTRE JORNADAS.**

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el personal disponga, al menos, de un descanso de doce horas. A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo al siguiente día, para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida.

En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

**ART. 41. DESCANSO SEMANAL.**

- 1) Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, siempre que las necesidades del servicio u organizativas lo permitan.
- 2) La prestación de trabajo ordinario en sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por su normativa específica.

**ART. 42.- VACACIONES.**

- 1) El personal de Retevisión I, S.A.U. disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de 23 días hábiles. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.
- 2) Las vacaciones se disfrutaran en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio. Si se fraccionasen, comprenderán como mínimo un período ininterrumpido de diez días hábiles. En cualquier caso, el período restante podrá fraccionarse o no, a elección del personal, en no más de dos fracciones.
- 3) Cada dependencia confeccionará con la debida antelación antes del 20 de abril y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figure el período de vacaciones que corresponda a cada miembro del departamento. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la dirección.
- 4) No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio, o por circunstancias especiales suficientemente justificadas del trabajador o trabajadora.
- 5) La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de las personas afectadas. En caso de discrepancias, los turnos deberán elegirse entre los miembros del departamento del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y en especial a menores en edad escolar, con equivalentes cargas familiares primará la antigüedad, y por turno rotativo de período anual.

*Capítulo X*

**Sistema retributivo**

---

**Sección 1ª. Retribuciones.**

**ART. 43. SISTEMA RETRIBUTIVO.**

- 1) El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas.

- 2) Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.
- 3) Para los años 2013, 2014 y 2015, ambas partes acuerdan las siguientes revisiones salariales: Incremento del 0,50% anual para el año 2013, del 1% en el 2014 y del 1% en el 2015 fijo y consolidable, más un incremento variable complementario hasta un máximo del 50% del IPC del 2013 y del 100% del IPC del año 2014 y del 100% del IPC del año 2015, que será también consolidable, en función del porcentaje en el que el ebitda real supere al ebitda presupuestado.

El ebitda tanto real como presupuestado será el agregado (suma aritmética) de Tradía y Retevisión.

El incremento variable complementario será igual al porcentaje en el que el ebitda real supere al ebitda presupuestado para cada ejercicio, con un máximo del 50% del IPC menos 0,5% para el ejercicio 2013, y con un máximo del IPC menos el 1% para los ejercicios 2014 y 2015.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos, la cuota de personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.

#### **ART. 44. PAGOS Y ANTICIPOS.**

- 1) El pago de las retribuciones de carácter fijo se efectuará mediante transferencia bancaria, en los últimos días del mes correspondiente. Los conceptos variables se liquidaran igualmente por transferencia dentro de la nómina del segundo mes desde el momento de su devengo.
- 2) El trabajador/a tendrá derecho a solicitar de Retevisión I, S.A.U. anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.
- 3) Asimismo, se podrá conceder un anticipo especial de hasta 3.500 € o hasta dos mensualidades del salario, a reintegrar en un máximo de 6 meses consecutivos. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

**Sección 2ª. Estructura general de las retribuciones.**

**ART. 45. SALARIO BASE.**

Es la retribución anual asignada a cada trabajador/a por la realización de su jornada ordinaria de trabajo.

Se determina un salario base por cada grupo profesional (anexo 2), que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

**ART. 46. PROGRESIÓN EN EL SALARIO BASE EN EL MISMO GRUPO.**

- 1) Retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de las evaluaciones personales, la formación y la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión, y se compensa mediante la progresión en el salario base.
- 2) La progresión del salario base del personal dentro del correspondiente a su grupo, tendrá lugar con la del nivel económico asignado, y de acuerdo con las siguientes normas:
  - a) Nivel de ingreso: A
  - b) Promoción a los dos años al nivel B.
  - c) La promoción a niveles superiores dependerá de la evaluación personal, y de la experiencia en el puesto valorada por la jefatura y aprobada por recursos.

**Sección 3ª. Complementos salariales.**

**ART. 47. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.**

- 1) Los meses de junio y diciembre los empleados/as percibirán sendas gratificaciones de una cuantía, cada una, de 1/14 parte del valor anual de la retribución reflejada en el anexo 2.

Para el personal que tenga asignado un complemento “ad personam” por diferencias en el salario base, el cálculo de la paga extraordinaria se efectuará teniendo en cuenta dicho complemento.

Asimismo se tendrán en cuenta a efectos del cálculo la parte correspondiente y consolidada del extinguido complemento de antigüedad, y mando orgánico y/o especial responsabilidad cuando se perciban, que venían abonándose en las pagas de junio y diciembre.

- 2) Para tener derecho a cada una de estas gratificaciones se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los seis meses anteriores al pago (de enero a junio para la gratificación de junio, y de julio a diciembre para la gratificación de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los seis meses se percibirá la paga correspondiente en proporción al tiempo trabajado en este período. Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la gratificación pendiente.

#### **ART. 48. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**

Es el complemento retributivo que debe percibir el trabajador/a, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Tienen dicha conceptualización, con sus importes correspondientes, los siguientes:

- 1) Complementos de puesto de trabajo:
  - a) Complemento para el personal de unidades de acuerdo con el punto 5 unidades del anexo 1 régimen de explotación. Este complemento retribuye las especiales características en que prestan sus servicios este personal técnico.
  - b) Complemento para el personal de los centros de torrespaña, arganda, cecom, ccoes, ccest y ccr.
  - c) Complemento para el personal de los centros de collserola, torrente, valencina e isleta.
  - d) Complemento de turnicidad en unidades de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros), para el personal que realice turnos rotativos de 08:00 a 15:30 y de 15:00 a 22:30.
  - e) Complemento de trabajos en altura para el personal técnico y de apoyo de Retevisión I, S.A.U.

Los anteriores complementos se abonarán por los importes reflejados en tablas, (12 pagas) y se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

- 2) Libranzas. El personal que trabaje en festivos incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones así como aquel personal que perciba algún complemento incompatible con este, se le abonará este complemento por día festivo realmente trabajado, en los siguientes importes:
  - a) Módulo menor: Para tener derecho a la percepción del módulo menor, la jornada efectiva de trabajo deberá tener una duración de más de cinco horas y hasta nueve horas. El valor del módulo menor será el reflejado en tablas.
  - b) Módulo mayor: La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor. El valor del módulo mayor será el reflejado en tablas.
  - c) Libranzas en unidades operativas: La activación del personal técnico, de apoyo y antenistas en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará por el importe reflejado en tablas por cada hora de activación.

El trabajo en jornada extraordinaria efectuada en sábado, domingo o día festivo, será, además, compensado con otro día de descanso en jornada laborable excepto en las unidades operativas que se regulan por el régimen del anexo 1.

- 3) Complemento de nocturnidad. La realización de la jornada completa que establece este convenio en período nocturno dará derecho a percibir un porcentaje del salario base de cada trabajador/a según tablas salariales. La realización de la jornada parcial en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas en dicho período.

Los anteriores complementos se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

#### **ART. 49. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD-CALIDAD DE TRABAJO.**

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

- 1) Complemento por objetivos:

- a) Se establece un complemento variable de hasta el 5 por 100 del salario base. Dicho complemento estará en función del grado de consecución de los objetivos predeterminados. Anualmente, la empresa establecerá los objetivos de empresa y unidad, valorándose cada uno de ellos en un 50 por 100 del total del porcentaje establecido.
  - b) Se respetará las situaciones con porcentajes de objetivos distintos que se pacten o estén pactadas en contrato.
  - c) El importe correspondiente se liquidará en marzo del ejercicio siguiente.
- 2) Horas extraordinarias:
- a) De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser previamente aceptada por la persona afectada.
  - b) En razón de la continuidad del servicio público de Retevisión I, S.A.U., toda persona de la plantilla viene obligada a realizar ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. Solamente serán requeridas aquellas personas imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.
  - c) Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
  - d) La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma:
    - 1. Por los importes contemplados en las tablas.
    - 2. Si bien la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento del 75% y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
    - 3. No podrán compensarse con horas de descanso las horas nocturnas no festivas.
    - 4. Las horas festivas se compensaran de la forma explicitada en el anexo 1 de explotación.



- e) No se computarán a efectos del cómputo legal máximo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
  - f) La empresa facilitará mensualmente a la rlt información sobre el apartado 2) del presente artículo a los efectos legales procedentes.
  - g) Los importes establecidos en tablas se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.
- 3) Trabajos programados:
- a) Este complemento compensará la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico, para atender un trabajo programado del que se preavise con 24 horas de antelación. Se abonará en la cuantía reflejada en tablas por trabajo programado y se revisará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio, Las horas invertidas en desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria, por lo que se descontarán de la jornada anual.
  - b) La atención de los trabajos programados se efectuará respetando, en todo caso, los descansos reglamentarios.
  - c) Los trabajos programados no podrán exceder de 2 por persona y mes.
  - d) Los trabajos programados en unidades de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) están regulados en el anexo 1.
- 4) Complementos de localización y llamada atendida:
- a) Localización:
    - 1. Localización unidades de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros), antenistas y las unidades de los servicios centrales de transmisión y cabeceras digitales: se aplicara el sistema de localización fijado en el anexo 1 de este convenio.
    - 2. Localización de otros colectivos: es la disposición del personal para su rápida localización con el objeto de atender emergencias

en su ámbito de competencia. La resolución de incidencias podrá realizarse vía telefónica, conexión vía pc y en último caso por desplazamiento al centro de trabajo.

El período de localización abarcará desde la finalización de la jornada laboral hasta el inicio de la siguiente.

La localización coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de localización afecte a sábados y festivos en los que se aplicará el régimen de 24 horas.

Se establece el complemento reflejado en tablas que se revisará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio o parte proporcional si es inferior o superior el periodo de localización.

La inclusión en el régimen de localización será pactada de mutuo acuerdo entre la persona afectada y la empresa.

b) Llamadas atendidas:

1. Llamadas atendidas en unidades de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros), antenistas y las unidades de los servicios centrales de transmisión y cabeceras digitales: se aplicara el sistema fijado en el anexo I de este convenio.
2. Llamadas atendidas de otros colectivos: es la atención o incorporación al servicio fuera de las horas laborales con el objeto de atender incidencias:
  - a. Llamadas que no exijan desplazamiento: se abonará el complemento reflejado en tablas que se revisará durante la vigencia del convenio con los mismos criterios que se apliquen para el salario base, más las horas extraordinarias correspondientes.
  - b. Llamadas que exijan desplazamiento: se dará el mismo tratamiento descrito en el anexo 1.

**Sección 4ª. *Kilometraje, comidas y complemento familiar voluntario.***

**ART. 50. KILOMETRAJE.**

- 1) El valor del kilometraje figura en la tabla y se revalorizará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

**ART. 51. COMIDAS.**

- 1) Se abonarán a través del medio de pago vigente en cada momento, actualmente mediante tarjeta magnética, por día efectivamente trabajado y por el importe que figura en tablas que se revisarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base, para todo el personal que trabaje con jornada partida, que no perciba comida o dieta exclusivamente por razón del servicio que desempeña. Este pago será incompatible con dietas y notas de gastos.
- 2) Para el personal de los centros torrespaña, arganda, torre collserola, isleta, torrente y valencina se abonará el importe reflejado en tablas por día efectivamente trabajado.

**ART. 52. COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO.**

Retevisión I, S.A.U. abonará en concepto de protección familiar al personal con cargas familiares los importes que figuran en tablas por 12 pagas.

En los casos de matrimonios o parejas de hecho, en que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla y existiera separación legal, se abonará el c.f.v. al que por sentencia judicial le corresponda la custodia de los hijos/ hijas, este complemento se revalorizará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

*Capítulo XI*

**Acción social**

---

**ART. 53. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

- 1) Retevisión I, S.A.U. establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que todo el personal de la plantilla, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la seguridad social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución, y complementos personales derivados de conceptos fijos, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

- 2) La dirección de Retevisión I, S.A.U. establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción. De las medidas adoptadas se dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### **ART. 54. SEGURO DE ACCIDENTES.**

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todo el personal de la plantilla, fijándose la cobertura en 120.202 € en caso de muerte derivada de accidente, sea o no de trabajo, y en 120.202 €, en caso de invalidez permanente absoluta recogidos en la póliza. En caso de invalidez permanente total se estará, a las cantidades establecidas para cada tipo de secuela en el baremo recogido en la póliza. En el supuesto de que la persona asegurada amplíe la cobertura del seguro el coste de dicha ampliación será a cargo de la misma.

#### **ART. 55. SEGURO DE VIDA.**

Se establecerá una póliza de seguro de vida para todo el personal de la empresa. Su cuantía será de 48.081 €, financiándose anualmente por la empresa. En el supuesto de que la persona asegurada amplíe la cobertura del seguro el coste de dicha ampliación será a cargo de la misma.

#### **ART. 56. SEGURO MÉDICO.**

La empresa financiará un seguro médico privado para todo el personal. Con el mismo objeto, la comisión de acción social aportará anualmente la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe resultante de dicho seguro, que en el año 2013 será de 60.730.83 € (aproximadamente un 18% del coste del mismo). Durante la vigencia del convenio, se revalorizará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base.

#### **ART. 57. PLAN DE PENSIONES.**

Tendrán derecho a participar en el plan de pensiones todo el personal que acredite una antigüedad mínima de un año.

El salario regulador del plan de pensiones será el que corresponda a cada persona de acuerdo con su grupo y nivel, según tablas del salario base del convenio colectivo con el tope máximo fijado en la cantidad que figure en cada convenio para el grupo 7 nivel C.

La aportación al plan de pensiones se establece en tres niveles: uno fijo y dos variables.

- a) Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base del partícipe.
- b) Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del partícipe según se establece a continuación:

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2% del salario base. Esta aportación será realizada en partes iguales por empresa y partícipe, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1. Empresa 1 por 100, partícipe 1 por 100.
2. Empresa 2 por 100, partícipe 2 por 100.

- c) Segundo nivel variable: Será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, en función del salario base y en porcentajes enteros (1%, 2%, 3%, 4%,...) sobre el mismo.

La asignación individual anual a cada partícipe no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

A partir de 1 de enero de 2013 las aportaciones del promotor y del partícipe se realizarán en 14 pagas.

La comisión de control del plan de pensiones está conformada por 6 miembros elegidos entre los partícipes, por sistema de elección directa y listas abiertas, y 3 en representación de la empresa.

#### **ART. 58. COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL.**

La comisión de acción social se regirá por su propio reglamento de funcionamiento en el que se establecen las competencias, constitución, organización, funciones y reuniones.

La comisión establecerá los criterios de reparto de las ayudas que se establezcan anualmente en los presupuestos.

Para el año 2013, el presupuesto de acción social estará dotado de misma cantidad del ejercicio 2012 incrementada con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

*Capítulo XII*

**Seguridad y salud laboral**

---

**ART. 59. PRINCIPIOS GENERALES.**

- 1) En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de la plantilla, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.
- 2) De acuerdo con el artículo 1 del real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

**ART. 60. SERVICIO DE PREVENCIÓN.**

- 1) La organización de Retevisión I, S.A.U. tiene constituido servicio de prevención propio a través de la dirección de recursos.
- 2) En aplicación del artículo 15 del reglamento de los servicios de prevención, el servicios de prevención de Retevisión I, S.A.U. dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios, asumiendo de forma propia las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, y concertando la disciplina de medicina del trabajo e higiene industrial con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados.
- 3) Asimismo, las funciones del servicio de prevención serán complementadas con la existencia de trabajadores/as designados como coordinadores de prevención.

**ART. 61. COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD.**

El comité intercentros de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este comité donde la dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la ley de prevención de riesgos laborales.

- 1) Composición. El comité intercentros de seguridad y salud está formado por cuatro miembros de la rlt, de una parte, y por cuatro representantes de la dirección de Retevisión I, S.A.U., de la otra. El comité está presidido por un representante de la dirección, quien podrá designar un secretario/a, con voz pero sin voto.

En las reuniones del comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores/as y representantes de la dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar el personal de la plantilla que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

- 2) Reuniones. El comité intercentros de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
- 3) Competencias y facultades. El ámbito territorial de las competencias y facultades del comité intercentros de seguridad y salud será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los comités de seguridad y salud o delegados/as de prevención.

Serán competencias del comité intercentros de seguridad y salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) 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.

En el ejercicio de sus competencias, el comité intercentros de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- b) Conocer cuantos 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.
  1. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas de la plantilla, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  2. Conocer e informar de la memoria y programación anual del servicio de prevención.

**ART. 62. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

1) Vigilancia de la salud en función de los riesgos. En aplicación del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, la empresa garantizará a la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- a) Reconocimiento médico inicial de nuevas incorporaciones.
- b) Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- c) Reconocimiento médico a trabajadores/as sensibles (incluida la maternidad).
- d) Reconocimientos médicos periódicos.

La vigilancia de la salud de la plantilla sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación social:

- a) El personal de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico inicial.
- b) El personal que realice trabajos con riesgo de caídas de altura.
- c) El personal que realice trabajos de especial peligrosidad.

2) Vigilancia de la salud complementaria. Como complemento a la preceptiva vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, la empresa ofrecerá al personal, juntamente con los reconocimientos médicos señalados en el anterior apartado, la realización de analíticas básicas de sangre y orina.

Además, se ofrecerá a la plantilla las siguientes pruebas específicas de diagnóstico precoz:

- a) Revisión ginecológica, para mujeres mayores de 30 años.
- b) Reconocimiento prostático, para hombres mayores de 40 años.
- c) Diagnóstico precoz de tumor de colon, para hombres y mujeres mayores de 40 años.
- d) Otras que, a criterio médico, se puedan determinar.

3) Campañas de medicina preventiva. La dirección promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, antigripal, etc.



**ART. 63. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**

Criterios generales. El servicio de prevención determinará para los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo. La dirección adoptará las medidas necesarias para suministrar estos equipos.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta.

Dotación de equipos, para la definición de la ropa y equipos de protección individual, se definen en principio cinco posibles grupos con las siguientes dotaciones mínimas (el grupo G4 se podrá combinar con el G2 o el G3, según el caso, para la realización de trabajos en altura), estos grupos son.

Grupo	Equipos
G1 (Téc. Antenistas)	Botas, anorak, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, ropa de protección contra radiaciones, casco, gafas de protección, guantes de agarre, guantes de uso general, equipos de seguridad anti-caídas, otros.
G2 (téc. alta montaña)	Botas, anorak, forro polar, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono/bata de trabajo, casco, gafas de protección, pantalla facial, guantes dieléctricos, guantes de uso general, protectores auditivos, otros.
G3 (Téc. Standard)	Idem G2, excepto forro polar, gorro térmico y guantes térmicos.
G4. (trabajos en altura)	Equipos de seguridad anticaídas, guantes de amarre, otros.
G5 (otros)	Botas, anorak, traje de agua, bata de trabajo, casco, otros.

Reposición de equipos. Con carácter general, se efectuará una reposición ordinaria de la ropa de protección cada 4 años (próxima entrega septiembre 2013). A los efectos de reposición ordinaria, se entenderá por ropa de protección: botas, anorak, forro polar, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, bata de trabajo, u otros equivalentes.

Por otro lado, los equipos de protección individual (casco, gafas, pantalla facial, guantes dieléctricos, protectores auditivos, etc.) tendrán establecido un período de reposición en base a las especificaciones del proveedor y al uso dado en cada caso.

Se efectuará reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos en las siguientes condiciones:

El deterioro no ha de ser causado por negligencia o uso indebido de los equipos.

El incidente que altere la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.

En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.

En caso de robo o hurto se efectuará la reposición extraordinaria siempre que se acredite debidamente mediante la denuncia correspondiente.

### *Capítulo XIII*

## **Régimen disciplinario**

---

### **ART. 64. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

- 1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y la empresa.
- 2) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
- 3) Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.

- 4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona en cuestión. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

#### **ART. 65. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

- 1) Se considerarán como faltas leves:
  - a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
  - b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a 30 minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.
  - c) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de un compañero/a, 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.
  - d) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
  - e) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
  - g) No atender al público o a los compañeros/compañeras de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.
  - h) No comunicar a los servicios de personal los cambios de residencia o de domicilio.
  - i) Las discusiones violentas con los compañeros/compañeras en los lugares de trabajo.
  - j) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que afectan al régimen general de la seguridad social.
  - k) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de i.t. o accidente.

- 2) Se considerarán como faltas graves:
- a) Más de tres faltas de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
  - c) Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.
  - d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
  - e) La alegación de motivos falsos para la obtención las licencias a que se refiere el artículo 28 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
  - f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
  - g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando la entrada o salida del trabajo.
  - h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
  - i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de Retevisión I, S.A.U.
  - j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, c, e y g del artículo 65.1, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de Retevisión I, S.A.U.
  - k) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.
  - l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.
  - m) El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.

- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.
  - o) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de Retevisión I, S.A.U. o atribuirse aquellos que no se ostenten.
  - p) El abuso de autoridad.
  - q) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - r) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
  - s) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - t) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - u) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - v) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.
  - w) La utilización indebida de la red corporativa, correo electrónico, así como el sistema informático de la empresa para acceder a las redes públicas e Internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, siempre que su uso pueda resultar perjudicial para la compañía.
- 3) Se considerarán como faltas muy graves:
- a) Más de diez faltas no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
  - b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de la plantilla o cualquiera otra persona al servicio de Retevisión I, S.A.U. o, en relación de trabajo con ésta.

- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de Retevisión I, S.A.U. o de su personal.
- d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de Retevisión I, S.A.U. de reserva obligada.
- e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- h) El acoso sexual y el acoso moral. Para la consideración de estas faltas muy graves se tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as o a sus familiares.
- l) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.
- m) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- o) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado Retevisión I, S.A.U., así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

- p) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- q) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento Retevisión I, S.A.U.
- r) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de Retevisión I, S.A.U.
- s) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, c, e y g del número 1, y apartados a, b, c, y f del número 2 de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de Retevisión I, S.A.U.
- t) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
- u) La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este convenio.
- v) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- w) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- x) La utilización indebida de la red corporativa, correo electrónico, así como el sistema informático de la empresa para acceder a las redes públicas e Internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, siempre que su uso ocasione intencionadamente un daño evidente y constatable para la compañía.

El detalle de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entiende complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores.

#### **ART. 66. SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve:
  - 1. Amonestación verbal o escrita.
  - 2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave:
  - 1. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
  - 2. Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
  - 3. Despido disciplinario.
    - a. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que Retevisión I, S.A.U. podrá alterar aquel.
    - b. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

#### *Capítulo XIV*

### **Derechos de representación colectiva y sindicales**

---

#### **ARTÍCULO 67. COMITÉ INTERCENTROS.**

Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla de la empresa, en el ámbito estatal de sus competencias y en aquellos que supere a las que tengan reconocidas los comités de empresa o delegados y delegadas de personal.

- 1) Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del estatuto de los trabajadores.
- 2) Composición: Estará integrado por doce miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.



Cada miembro del comité intercentros dispondrá un crédito de cuarenta y cinco horas mensuales, computándose dentro de él, el que corresponda como miembro del comité de empresa o delegado o delegada de personal.

El crédito horario es individual y no acumulable al de otros miembros del comité.

- 3) Competencias: Tendrá las competencias señaladas en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores y las que establezcan en su constitución:
  - a) Asumir los derechos y obligaciones que el convenio y la legislación laboral concede a la rtl.
  - b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la dirección.
  - c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.
  - d) Poder establecer con la dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de la plantilla.
  - e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
  - f) Declarar la huelga legal y ejercitar acciones administrativas o judiciales.
  - g) Establecer la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo.
  - h) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores/as que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.
- 4) Reuniones: El comité intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Con carácter extraordinario podrá reunirse siempre que lo soliciten al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Anualmente los representantes del personal podrán celebrar una reunión al objeto de preparar la negociación colectiva. A esta asamblea anual podrán asistir los delegados y delegadas sindicales.

Se elaborará un reglamento de funcionamiento del comité intercentros y una vez registrado, se entregará copia a la dirección.

- 5) Recursos y facilidades: Para el desarrollo de su actividad de representación la empresa pondrá a disposición del comité intercentros un local adecuado en la sede del mismo, facilitando su actividad de representación.
- 6) Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a Retevisión I, S.A.U., 50 viajes al año y en época de convenio, hasta 6 viajes más, con 4 días de dietas como máximo por cada viaje.

En los años en los que se celebren elecciones sindicales en Retevisión I, S.A.U. el número de viajes señalado en el párrafo anterior se elevará a 65.

#### **ART. 68. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES.**

Los representantes del personal tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores.

#### **ART. 69. SIGILO PROFESIONAL.**

Los representantes del personal observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

#### **ART. 70. DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES.**

Las centrales sindicales más representativas a nivel estatal en Retevisión I, S.A.U. podrán designar hasta 8 delegados o delegadas sindicales. Cada sindicato dispondrá de una bolsa de 45 horas mensuales. En todo caso ningún delegado o delegada sindical podrá disponer de más de 60 horas mensuales procedentes de la acumulación de horas sindicales.

#### **ART. 71. LOCALES SINDICALES.**

Se dotará a los sindicatos, que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en Retevisión I, S.A.U., de locales para el correcto desempeño de las tareas que les son propias:

- 1 Local en Madrid
- 1 Local en Barcelona

Dentro de sus posibilidades, Retevisión I, S.A.U. permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

## **ART. 72. GARANTÍAS Y DERECHOS.**

- 1) Los delegados y delegadas sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el estatuto de los trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y normativa de aplicación.
- 2) Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en Retevisión I, S.A.U. podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de esta empresa por cada sindicato.

Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicios para poder desempeñar, con carácter exclusivo, funciones sindicales, relacionadas con actividades propias de Retevisión I, S.A.U. sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones.

## **ART. 73. DESCUENTO CUOTA SINDICAL.**

Previa solicitud del sindicato y conformidad de la persona afiliada al mismo, la empresa descontará la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir.

### *Capítulo XV*

#### **Disposiciones transitorias y adicionales**

---

##### **Disposición transitoria primera. Premios**

Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá para el personal procedente del ente público los premios de 10 y 20 años en los mismos términos regulados para su devengo en el artículo 85 del II convenio colectivo del ente público.

##### **Disposición transitoria segunda. Derechos pendiente cumplimiento**

Se mantiene la disposición transitoria segunda del I convenio colectivo de Retevisión I, S.A.U. en aquellos derechos pendientes de cumplimiento.

##### **Disposición transitoria tercera. Regularización complementos salariales**

Los complementos “ad personam” derivados de la aplicación de convenios anteriores serán considerados no compensables ni absorbibles y se revisarán durante la vigencia de este convenio en los mismos términos del salario base.

**Disposición transitoria cuarta. *Pago por una sola vez***

Por el cambio de condiciones laborales del personal de convenio con 1.575 horas anuales se abonará por una sola vez la cantidad bruta de 3.000 € en la nómina del mes de septiembre del 2013. Esta cantidad resultará abonada exclusivamente a los trabajadores o trabajadoras que no se adhieran al expediente de regulación de empleo.

**Disposición transitoria quinta. *Acuerdos comisión técnica***

Se mantienen los acuerdos alcanzados en la comisión técnica que figuran en las actas correspondientes.

**Disposición transitoria sexta. *Empleo***

Los contratos de obra y/o servicio que ocupen puestos de estructura a 31 de marzo de 2013, a 31 de marzo de 2014 y a 31 de diciembre de 2015 pasarán a indefinidos en dichas fechas, siempre que hubiesen cumplido un plazo igual o superior a 24 meses en la compañía.

**Disposición adicional primera.**

Para alcanzar acuerdos en las comisiones de trabajo del convenio, será necesaria la mayoría sindical. El voto de cada sindicato será proporcional a los porcentajes obtenidos en las elecciones sindicales 2011 según acuerdo firmado por los mismos para la constitución del comité intercentros.

## ANEXO 1

### Régimen de explotación

---

#### Condiciones de trabajo en la explotación

Se regulan en este anexo las condiciones específicas de trabajo en la explotación. Este nuevo régimen sustituye al anteriormente utilizado, por la adopción de nuevos sistemas organizativos que mejoren la prestación de los servicios encomendados a Retevisión I, S.A.U.

#### *Clasificación de centros*

- 1) Centros de gestión: ccoes, ccest, cecom y ccr emergencias marítimas.

Ccoes: centro de control oeste

Ccest: centro de control este

Cecom: centro de operación contratos o&m

Ccr: centros de operación de emergencias marítimas

#### *Jornada:*

Régimen de trabajo: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 7:00 a 15:20 horas de 15:00 a 23:20 horas y de 23:00 a 7:20 horas. En estos centros podrán mantenerse otros turnos ya existentes anteriores a la firma del convenio. La aplicación de estos turnos a personal diferente al que lo viene realizando será consensuada con el personal.

En los centros de operación de emergencias marítimas el régimen de turnos será de 06:45 a 15 horas de 14:45 a 23 horas y de 22:45 a 07 horas.

Los cálculos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los cálculos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos centros se realizaran los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con el personal.

En estos centros, el cambio de turno por ausencia de un trabajador/a por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación,

asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas.

El personal destinado en estos centros tendrá derecho, además de los complementos retributivos que con carácter general se recogen en el presente convenio, a los siguientes complementos:

- a) De puesto de ccoes, ccest, cecom y ccr emergencias marítimas, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

## 2) Centros de Torrespaña, Arganda

*Jornada:*

Régimen de trabajo: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 07:00 a 15:30 horas de 15:00 a 23:30 horas y de 23:00 a 07:30 horas, sin interrupción para comida o cena. En estos centros podrán mantenerse otros turnos ya existentes anteriores a la firma del convenio. La aplicación de estos turnos a personal diferente al que lo viene realizando será consensuada con dicho personal.

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos centros se realizarán los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con el personal afectado.

En estos centros, el cambio de turno por ausencia de una persona por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas.

El personal destinado en estos centros tendrá derecho, además de los complementos retributivos que con carácter general se recogen en el presente convenio, a los siguientes complementos de puesto:

- a) De puesto de Torrespaña y Arganda, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

El personal de los turnos 1, 2 y 3 tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas.

### 3) Centros emisores de Torre Colserolla, Valencina y Torrente

El régimen de trabajo de estos centros será de 365 días al año en turnos de mañana tarde y noche de 7:00 a 15:05 horas de 15:00 a 23:05 horas y de 23:00 a 7:05 horas.

A partir del 1 de octubre de 2013, los horarios de los turnos serán de 07:00 a 15:15 horas de 15:00 a 23:15 horas y de 23:00 a 07:15 horas.

El personal de estos centros estará adscrito a las u.o. de Barcelona, Sevilla y Valencia respectivamente con sede en sus respectivos centros.

Las plantillas de estos centros dispondrán de los efectivos suficientes para garantizar los turnos asociados al servicio requerido en cada caso.

#### *Centro emisor de Isleta:*

Mientras siga haciendo funciones de vigilancia, operación y activación y hasta su configuración definitiva la plantilla de este centro dispondrá de los efectivos suficientes para garantizar los turnos asociados al servicio requerido en cada caso.

El personal de este centro está adscrito a la u.o. de las palmas, con sede en el centro y el actual sistema: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 8:00 a 16:20 horas de 16:00 a 00:20 horas y de 00:00 a 08:20 horas, sin interrupción para comida o cena.

En los centros de Torre Collserola, Valencina, Torrente e isleta los cálculos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los cálculos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos centros se realizaran los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con el personal.

En estos centros, el cambio de turno por ausencia de una persona por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas.

El personal destinado en estos centros tendrá derecho, además de los complementos retributivos que con carácter general se recogen en el presente convenio, a los siguientes complementos de puesto:

- a) De puesto de Torre Collserola, Valencina, Torrente e Isleta, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

El personal de los turnos 1, 2 y 3 tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas.

Asimismo dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el centro, uno de ellos podrá ser requerido para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la unidad operativa de la que dependa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

No obstante lo anterior este personal no estará incluido en los turnos de localización y retén.

Retevisión I, S.A.U., observará en todos los casos las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores/as previstas en la ley de prevención de riesgos laborales. En todos estos centros se realizará la revisión de la evaluación de riesgos laborales y en su caso la adaptación a la nueva situación.

#### 4) Centro de Gamoniteiro:

Se establece un régimen de trabajo excepcional dividido en dos períodos marcados fundamentalmente por las condiciones meteorológicas adversas que lo rodean para atender las necesidades del centro.

Los técnicos/as que desempeñan sus funciones en el Centro estarán adscritos a la u.o. de Oviedo, con sede en gamoniteiro.

Durante el invierno el acompañante al técnico/a adscrito al centro será un trabajador/a con contrato de trabajo fijo discontinuo.

Durante el periodo de verano, computará la hora de comida de los técnicos/as adscritos al centro como trabajada.

Durante el periodo de verano, la cobertura del retén se realizará con el de la u.o. de oviedo.

Durante el periodo no invernal el régimen de trabajo del personal de gamoniteiro será el mismo que el de la unidad de Oviedo.

El régimen de trabajo en estos centros se recoge en la “propuesta de acuerdo para Navacerrada y Gamoniteiro” firmada el 29 de abril de 2004. Seguirá



vigente en la parte de Gamoniterio en todo aquello que no se oponga o contradiga a lo redactado en el presente punto.

En este centro durante el periodo de verano la empresa abonará un complemento por comida por un importe de 10,84 € brutos si se realiza en la sede y de 12,51 € brutos si se realiza fuera de la sede, (valores 2013).

## 5) Unidades

Las actuales uu.oo, tlc, radiocom y acceso en adelante unidades, de acuerdo con la jornada anual pactada de 1.690 horas, se establece desde 1 de abril de 2013 un horario en jornada partida que se realizará de lunes a jueves de 9:00 a 18:00 horas, con una hora para comer, y los viernes de 9:00 a 15:00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, la jornada será de 09:00 a 15:00 cuando estos días sean laborables.

Los excesos de jornada sobre las 1.690 horas se compensarán con días libres.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario que alguna unidad tenga un régimen de turnos, se comunicará a los representantes legales de los trabajadores a través de la comisión técnica de seguimiento del modelo de explotación con 15 días de antelación a la fecha del cambio.

Los trabajadores/as se desplazarán acompañados de otro trabajador/a en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otra persona cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la unidad.

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la sede de las unidades o en el momento en el que se utilicen los vehículos de transporte de Retevisión I, S.A.U., y será de lunes a viernes, excepto festivos.

Los cálculos de horas de trabajo del personal de las unidades se realizarán de acuerdo con los cálculos anuales establecidos, fijándose el calendario al principio de cada año, procurando el consenso con los trabajadores/as.

## Condiciones comunes a todas las unidades

### 1) Localización

Es la disposición de los técnicos de las unidades, para su rápida localización, mediante radiobúsqueda o similar, e incorporación al servicio fuera de las horas laborales mediante un sistema de llamadas, con el objeto de atender emergencias de los centros de su ámbito territorial.

El período de localización abarcará desde la finalización de la jornada laboral de la unidad hasta el inicio de la siguiente.

La localización coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de localización afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de 24 horas.

Durante el tiempo de localización, el personal técnico dispondrá de otro trabajador/a en su mismo horario (retén), para que puedan ir acompañados del mismo, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otro trabajador/a cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la unidad.

El localizado se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora.

El régimen de localización más retén será como máximo, de una semana de cada tres.

Se podrá implantar el doble localizado en aquellas unidades donde las necesidades del servicio lo requieran, respetándose la secuencia de una semana de cada tres como máximo.

Importe por hora efectiva de localización está fijado en las tablas y se revisará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

### 2) Retén

Es la disposición del personal técnico, y del personal de apoyo de las unidades, para acompañar a la persona en localización, cuando éste lo requiera en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos

de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, acompañarán a la persona en localización cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la unidad.

En el supuesto de apoyo entre unidades, éste se dará en primer lugar por la persona en localización siempre que el retén sea un técnico/a y no personal de apoyo o externalizado.

El retén coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de retén afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de 24 horas.

El retén se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora en la franja horaria de 18:00 a 09:00 horas de lunes a jueves y los viernes de 15:00 a 09:00 horas del día siguiente, y en dos horas en el resto del horario

El retén realizará el mismo horario que el localizado correspondiente.

El retén se prestará por los técnicos/as de la propia unidad, por apoyo del localizado o retén de las unidades próximas o mediante externalización.

El régimen máximo de localización más retén será de una semana de cada tres. Se estudiarán las propuestas que pudieran hacer el personal de las unidades para cubrir este servicio.

El importe por hora efectiva de retén está fijado en las tablas y se revisará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio. Llamadas atendidas

### 3) Llamadas atendidas

Configura el concepto de llamada atendida la atención o incorporación al servicio fuera de las horas laborales del personal localizado o reten con el objeto de atender incidencias.

El cómputo de tiempo en llamada atendida se iniciará en el momento de ser activado y acabará en la sede de la unidad. En el supuesto de que el personal técnico disponga de vehículo de la empresa, el cómputo acabará con la finalización de la conducción del mismo una vez atendida la incidencia.

En los desplazamientos por activación del personal técnico para atender una llamada, fuera de los horarios del transporte público, se abonarán los gastos según los criterios que establezca la comisión técnica.

Se establece un complemento fijo por llamada por importe fijado en las tablas. Este complemento se percibirá siempre, aún en el supuesto de que la llamada no exija desplazamiento. El tiempo empleado para atender la llamada se retribuirá con horas extraordinarias según importes reflejados en tablas o compensándose con las horas de cómputo no cubiertas.

Si la incidencia es resuelta en dos horas o menos, se percibirá un nuevo módulo del importe de la llamada atendida, siempre que exista desplazamiento.

El personal localizado se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora.

Para todo el personal en localización o retén, en los que haya sido necesario desplazamiento, desde la finalización de la última incidencia, se realizará el descanso previsto por la ley y en caso de que alguna de las diez primeras horas coincidiese con la jornada ordinaria siguiente se computarán como horas trabajadas.

#### 4) Llamadas atendidas en fines de semana

Además de aplicar la norma general del apartado anterior, las llamadas en fin de semana tendrán las siguientes consideraciones:

En el supuesto de que un técnico/a sea activado/a en sábado o domingo la realización de las 3 horas primeras supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente. El resto de horas realizadas se compensarán como horas extraordinarias. Si el mismo técnico/a fuese activado/a el sábado y además el domingo, la realización de las 4 horas primeras supondrá otro día, de no incorporación al servicio. El exceso de horas, si existiese se compensarán como horas extraordinarias.

Si durante un fin de semana (sábado y domingo) el técnico/a es activado/a menos de 3 horas, supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente, las horas que falten hasta las 3 horas se compensarán con las horas extraordinarias que se generen, en las siguientes proporciones: diurnas 1x1,75 y festivas 1x2.

Si la activación se produce en sábado y no supera las 3 horas y el domingo se realiza nueva activación, de forma que la suma de las actuaciones sea superior a las 3 horas supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente. El resto de las horas realizadas se compensarán como horas extraordinarias. En el caso de librar las horas se librarán de mutuo acuerdo.

La no incorporación al servicio será el viernes siguiente si este fuera laborable, en caso de no serlo, se descansaría el día laborable anterior al viernes, siendo la proporción de 4 horas, en lugar de 3 horas.

Las llamadas atendidas en festivo tendrán el mismo tratamiento económico que las de fin de semana.

Las horas que se generen serán consideradas como horas extraordinarias. Para el personal que tenga el viernes una jornada de duración diferente a 6 horas, se tendrá en cuenta el número de horas que tendría que realizar en llamada atendida para no trabajar dicho día.

5) Libranzas en unidades

El tiempo empleado por este personal en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará con el valor reflejado en tablas por cada hora, en concepto de libranza.

6) Prolongación de jornada en unidades

Si por necesidades de servicio, fuera necesario ampliar la jornada ordinaria, esta ampliación tendrá la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos. Si esta ampliación coincide con los horarios habituales de comida o cena se percibirán una dieta los importes reflejados en tablas por dicha coincidencia, con el tratamiento fiscal que corresponda. Durante la vigencia del convenio se revisará el importe con los mismos criterios que se apliquen para el salario base.

7) Trabajos programados

Los trabajos programados en las unidades de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) serán atendidos siempre que sea posible por el personal en localización y/o retén de la unidad, y no podrán exceder de 2 por persona y mes, salvo en las unidades de 4 personas o menos en las que se limita a uno por persona y mes. La realización de trabajos programados deberá coincidir con días de trabajo efectivo.

Los trabajos programados en unidades durante fin de semana o festivo, serán realizados siempre por el personal en localización y/o retén de la unidad, y serán compensados a todos los efectos como llamada atendida. Excepcionalmente y por razones específicas del trabajo se podrán realizar por personal distinto del que se encuentra en localización o retén con un máximo de 2 por persona y año, y serán compensados a todos los efectos como llamada atendida.

## 8) Complemento por comida

En las unidades operativas con horario partido la empresa abonará un complemento por comida por un importe de 10,84 € brutos si se realiza en la sede y de 12,51 € brutos si se realiza fuera de la sede (valores 2012). Para los ejercicios 2013, 2014 y 2015 se aplicarán los incrementos pactados para el resto de los conceptos.

## 9) Apoyo

Si por necesidad del servicio una persona se encuentra trabajando sola, en jornada de trabajo, ésta contará con el apoyo necesario en los supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante.

## 10) Trabajos en altura para personal técnico y personal de apoyo de Retevisión I, S.A.U.

Se consideran trabajos en altura para personal técnico y ayudantes, única y exclusivamente, aquellos de carácter correctivo que consistan en la sustitución o ajuste de equipos electrónicos y mecánicos, sustitución y orientación de paneles y parábolas (pap y pmp), conectores, bridas etc., que estén ubicados en torres, mástiles, tejados etc. por encima de 2 metros sobre el nivel del suelo y que impliquen un riesgo de caída. No se incluyen aquellos equipos instalados en ubicaciones de difícil acceso que tengan que ser realizados por especialistas.

Este personal por motivos de seguridad y/o salud laboral tendrá que contar con la presencia de un acompañante con la formación necesaria de acuerdo con lo que establece la ley para este tipo de trabajos.

A criterio de esta persona se podrá solicitar la intervención de un antenista cuando la complejidad y/o seguridad del trabajo lo requiera:

## a) Aptitud

Dadas las especiales condiciones en las que se desarrollan los trabajos en altura y, sobre todo, el aumento del riesgo de accidente por caída que conllevan, la clasificación de una persona como apta para desarrollar trabajos en altura debe contemplar su estado físico y su capacidad psicológica para llevarlos a cabo. Para lo cuál será necesario superar las pruebas médicas específicas anualmente.

Existirá una formación específica adecuada que incluya, no solamente el conocimiento de las normas de seguridad y el uso de los medios necesarios para ello, sino también la adquisición de habilidades, garantizada por la realización de este tipo de trabajos durante un período no inferior a diez horas, acompañado por un experto que vele por su seguridad y le asesore.

b) Voluntariedad

Este personal tendrá que manifestar por escrito la voluntariedad de su disposición para llevar a cabo trabajos en altura.

La renuncia a realizar los trabajos en altura sólo podrá ser ejercitada cuando haya transcurrido un año desde el inicio voluntario de los trabajos en altura, salvo que existan causas de fuerza mayor que le impidan realizar el trabajo, en cuyo caso deberá comunicarlo al responsable directo y a recursos con la antelación suficiente.

c) Condiciones económicas

Por la realización de este tipo de trabajo el personal afectado percibirá un plus por importe reflejado en tablas revisado con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

d) Ámbito geográfico

El ámbito de realización de este tipo de trabajos será el mismo que tenga el trabajador/a en su unidad.

11) Unidades con 2 personas en localización.

Las unidades que tienen asociados los centros emisores de Parapanda, Lujar, Aitana, Almaden, Javalambre, Peña de Francia, Montecaro e Izaña dispondrán de dos personas en localización siempre que la unidad cuente con 6 técnicos/as o más.

En cualquier caso se acuerda que la figura del doble localizado no condicionará el dimensionamiento de las unidades. Con independencia de lo anterior, el acceso a cualquiera de las instalaciones se podrá realizar por una sola persona. Éstas se desplazarán acompañadas de otra persona, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán

acompañados de otro técnico/a cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio de el/la responsable de la unidad.

Ante la previsión de circunstancias meteorológicas adversas en estos centros u otras circunstancias excepcionales, que puedan poner en peligro la continuidad del servicio, el personal se incorporará a petición de el/la responsable de la unidad con la previsión de permanecer en el mismo hasta que la causa desaparezca o pueda efectuarse el relevo. Asimismo, en el supuesto de que concurra alguna de estas causas una vez incorporado el personal al centro, se permanecerá en el mismo hasta que desaparezca o pueda efectuarse el relevo. La dirección se compromete a mantener los centros en las condiciones necesarias para garantizar la comida y el descanso del personal que deban permanecer en los centros. Para estas circunstancias se aplicarán las condiciones establecidas en convenio.

## 12) Unidades en régimen de turnos.

Se podrá implantar el régimen de turnos en unidades de 4 o más personas.

### *Jornada:*

Lunes a viernes en turnos rotativos y equitativos de 08:00 a 15:30 horas y de 15:00 a 22:30 horas.

### *Turnicidad:*

El personal de estas unidades percibirá un plus de turnicidad mensual por el importe reflejado en tablas que será revisado con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

### *Localización:*

El personal de estas unidades realizará la localización durante las horas no cubiertas por la jornada habitual incluyendo los festivos y fines de semana.

### *Retén:*

Se prestará por los técnicos/as de la propia unidad, por apoyo del localizado o retén de las unidades próximas o mediante externalización.

Generalmente, la localización y el retén serán realizados por el personal del turno de tarde.

En los supuestos en que por motivos de seguridad, salud laboral, sea precisa la presencia de un acompañante, Retevisión I, S.A.U. lo proporcionará,



recurriendo a los recursos disponibles en el ámbito geográfico afectado. También cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio de el/la responsable

En estas unidades el cambio de turno por ausencia de un trabajador/a por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas.

En estas unidades las llamadas atendidas en fines de semana se regularán por lo dispuesto en el apartado 4 (llamadas en fines de semana) de las condiciones comunes a todas las unidades.

### 13) Antenistas

*Jornada:*

Lunes a jueves de 08:45 a 18:00 horas, con 1 hora para comer y los viernes de 9:00 a 15:00 horas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre se trabajará de lunes a viernes de 8:00 a 15:00.

Todo ello sin perjuicio del cómputo anual.

*Localización:*

Se cubrirá desde la finalización de la jornada hasta las 22:00 horas, de lunes a viernes y los festivos y fines de semana de 8:00 a 22:00 horas. Los antenistas que estén en localización un fin de semana y que hayan sido activados mediante una llamada atendida, no trabajarán el viernes de la semana siguiente.

La localización se abonará en los términos que se venía percibiendo actualmente, por el importe reflejado en tablas o parte proporcional si es inferior o superior el periodo de localización incrementado con los mismos criterios que se apliquen para el salario base el IPC real durante la vigencia del convenio.

La localización no podrá superar una semana de cada tres.

### 14) Vacaciones

En unidades, de acuerdo con la denominación de las unidades del punto 5 del anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) 23 días hábiles.

Para el cálculo de los días hábiles de vacaciones que corresponden a los centros o grupos de trabajo con jornada diaria superior a 7,5 horas, se multiplicarán los días hábiles por 7,5 horas y se dividirán por el número de horas efectivas del turno de los centros o grupos aludidos, que serán los turnos que deberán librar, cantidad redondeada por exceso.

15) Días de asuntos propios

El personal de centros y unidades, 5 jornadas completas.

Gamoniteiro, 5 jornadas completas en horario de verano.

16) Complementos retributivos

Dentro de su ámbito de actuación territorial los técnicos/as de las unidades y personal de apoyo adscrito a las mismas, tendrán derecho al 10% de la dieta en desplazamientos superiores a 45 kilómetros, éstos no están incluidos dentro de la consideración de comisión de servicio.

### **Comisión técnica de seguimiento del modelo de explotación**

La comisión técnica de seguimiento del nuevo modelo de explotación la cual, tendrá carácter paritario, y sus objetivos serán estudiar, informar y proponer, las medidas que estime pertinente al objeto de conseguir un mejor funcionamiento y una mayor eficacia del nuevo modelo de explotación. Ambas partes entienden que la comisión técnica es el foro adecuado para alcanzar los acuerdos necesarios para dar respuesta a las futuras necesidades de la compañía

### **La comisión técnica tratará antes del 30 de junio los siguientes puntos:**

- 1.- La agrupación y simplificación de los crv,s (prolongación de jornada, 10% de la dieta para los desplazamientos de más de 45 km y libranzas). El resultado de la solución de compactación de los mismos no supondrá variación alguna de las cantidades percibidas por los técnicos de uu.oo.
- 2.- Se adquiere el compromiso de estudiar la aplicación en Retevisión del artículo 25 del convenio de Tradia Telecom, en el cual se indica que se compensará con tres días laborales el caso en el que por necesidades del trabajo las vacaciones no se puedan realizar en su totalidad en el periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre)
- 3.- Se estudiará el solape en los centros emisores con personal las 24 horas
- 4.- Se estudiará el tratamiento de las horas nocturnas destinadas para trabajo programados.

## ANEXO 2A

**Tabla salarial provisional 013**  
**(valores 2012 más el 0,5% que establece la disposición final)**

G/N	A	B	C	D	E
2	16.343,34	18.162,34	19.980,27	21.798,55	23.782,21
3	17.830,53	19.815,09	21.798,55	23.782,21	25.946,40
4	19.453,11	21.618,20	23.782,21	25.946,22	28.307,57
5	23.154,68	25.731,76	28.307,57	30.883,56	33.693,86
6	25.261,74	28.073,10	30.883,39	33.693,86	36.759,88
7	27.560,58	30.628,02	33.693,86	36.759,88	40.105,19

## ANEXO 2B

**Horas Extraordinarias Prov. 2013**

G/N	Diurna	Noct.	Fest.
2A	9,43	10,76	12,93
2B	11,50	13,10	15,74
2C	14,63	16,67	20,06
2D	15,76	18,00	21,59
2E	18,53	21,59	22,24
3A	10,29	11,73	14,11
3B	11,45	13,04	15,67
3C	15,07	17,26	20,69
3D	16,86	19,25	23,11
3E	19,83	23,11	23,80
4A	11,23	12,80	15,40
4B	12,48	14,24	17,11
4C	15,52	17,76	21,31
4D	17,95	20,48	24,62
4E	21,10	24,62	25,36
5A	13,38	15,24	18,33
5B	14,86	16,93	20,36
5C	19,02	21,71	26,10
5D	20,07	22,94	27,51
5E	23,61	27,51	28,34
6A	14,59	16,63	20,00
6B	16,21	18,48	22,22
6C	19,58	22,36	26,89
6D	21,12	24,13	28,97
6E	24,86	28,97	29,82
7A	15,93	18,15	21,82
7B	17,69	20,18	24,25
7C	18,66	21,27	25,57
7D	22,13	25,29	30,32
7E	26,05	30,32	31,23

**Horas Nocturnas**

G/N	Prv. 13
2A	1,75
2B	1,95
2C	2,13
2D	2,34
2E	2,54
3A	1,91
3B	2,12
3C	2,34
3D	2,54
3E	2,78
4A	2,09
4B	2,31
4C	2,54
4D	2,78
4E	3,03
5A	2,49
5B	2,76
5C	3,03
5D	3,30
5E	3,61
6A	2,71
6B	3,01
6C	3,30
6D	3,61
6E	3,93
7A	2,96
7B	3,27
7C	3,61
7D	3,93
7E	4,29

## ANEXO 2C

<b>Conceptos</b>	<b>Prv. 13</b>
<i>Complementos de puesto</i>	
Complemento puesto tac	279,05
Complemento puesto U.O.	279,05
Complementos de puesto ctros. emisores (Collserola, Valencina, Torrente e Isleta)	279,05
Complementos de puesto ctros gestión (Torrespaña, Arganda, CCOES, CCEST, CECOM, CCR)	279,05
Plus tte. Tres Cantos	80,36
Compl. turnicidad U.O.	216,85
Compl. trabajos altura	144,56
<i>Disponibilidad</i>	
Complemento de disponibilidad U.O.	216,85
Compl.pto.disponibilidad	290,42
<i>Localización / retén</i>	
Localización diurna	1,69
Localización nocturna	2,04
Localización festiva	2,41
Localización	198,17
Retén diurno	1,20
Retén nocturno	1,56
Retén festivo	1,81
Llamada atendida	24,09
Atención rápida	24,09
Trabajos programados	39,63

<b>Conceptos</b>	<b>Prv. 13</b>
<i>Libranzas</i>	
Libranza módulo menor	44,27
Libranza módulo mayor	58,64
Libranza	6,02
<i>Ayuda familiar</i>	
Cfv hijo	36,56
Cfv cónyuge	10,77
Cfv minusválido	56,20
<i>Comidas / cenas</i>	
Comidas-cenas C.E.	10,90
Comida prolong. jornada	18,07
Prolong. jorn. fuera sede	18,07
Comidas unidades fuera sede	12,58
Comidas unidades sede	10,90
<i>Dietas y locomoción por desplazamiento</i>	
Dieta nacional	97,14
Dieta internacional	150,88
Kilómetros	0,31
Coml. Transporte km	0,31
Dieta 10%	9,71
Subvención comida	9,30
<i>Vivienda</i>	
Ayuda a vivienda por traslado	744,50



Para seguir creciendo en las telecomunicaciones

## HOJA DE AFILIACIÓN

### DATOS PERSONALES

Nombre		Apellidos	
N.I.F.	Nacionalidad	Fecha de nacimiento	Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Dirección			
Localidad	C. Postal	Provincia	
Teléfono		Correo Electrónico	

### DATOS LABORALES

Nombre de la Empresa		C.I.F. Empresa	
Nº Empleado	Centro de trabajo	Categoría	Cargo o función
Dirección			
C. Postal	Provincia	Teléfono	
Correo Electrónico			
<input type="checkbox"/> Autorizo descuento sindical en nómina.			

### DATOS BANCARIOS (En caso de descuento por nómina no hace falta rellenar)

Titular de la Cuenta		
Entidad de Crédito	Oficina	Localidad
Dirección		Nº de cuenta (Los 20 dígitos incluyendo los dos dígitos de control)

"En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el titular de los datos de afiliación facilitados en esta hoja de afiliación sindical para el descuento en nómina de la cuota sindical, autoriza la inclusión de dichos datos en el fichero de datos de carácter personal propiedad de la empresa, al objeto exclusivo de practicar el descuento en nómina de la cuota sindical. Los datos no serán objeto de cesión de ningún género, a excepción de las necesidades de CC.OO. El titular de estos datos puede ejercitar gratuitamente los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación en los términos previstos en la Ley 15/1999, dirigiéndose a la empresa, Dirección de Asesoría Jurídica de Relaciones con la Administración, Consumo y Protección de Datos, Plaza de la Independencia, nº 6, 28001 Madrid".

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Firma

[sindicato.ccoo@abertistelecom.com](mailto:sindicato.ccoo@abertistelecom.com)  
[www.ccooabertis.com](http://www.ccooabertis.com)

[www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)  
[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

Síguenos en:

