

# Convenio Colectivo de la empresa Sumando TV y Web, S.A. de Berrioplano

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 233, de 5 de octubre de 2021*

## ACTA DE FIRMA DEL V CONVENIO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “SUMANDO TV Y WEB, S.A” DEL CENTRO DE NAVARRA

En Berrioplano, siendo las 11:30 horas del día 16 de abril de 2021, reunidas, en la sede de la empresa sita en el polígono de Aizoáin los representantes de la empresa Javier Santamarina Durán (asesor de la empresa), Roberto Cámara Moreno (director) e Idoya Legarra Martiarena (secretaria de actas) y las de los trabajadores Leire Iribertegui Iriguibel, Paula Fernández Chocarro e Isabel Matogo Álvarez (delegadas de personal de Navarra Televisión) y Sonia Pedrosa Obregón (asesora de FSC-CCOO).

### ACUERDAN

Primero.–Que examinado el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sumando Tv y Web, S.A en el centro de Navarra, consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en su integridad.

Segundo.–Que, en prueba de conformidad, firman la presente Acta y el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sumando Tv y Web, S.A. para el centro de Navarra.

Tercero.–Que se firma igualmente la Delegación de la comisión de negociación del V Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Sumando Tv y Web, S.A. para el registro del mismo en D. Javier Santamarina Durán.

Cuarto.–Que se remite un ejemplar de esta acta a la Autoridad Laboral, junto a la documentación necesaria para el trámite, a los efectos de su depósito, registro y publicación para conocimiento de terceros e interesados.

# V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “SUMANDO TV Y WEB, S.A.” CENTRO DE NAVARRA

## CAPÍTULO I

### *Ámbito y vigencia*

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este Convenio regula las condiciones de trabajo de todos/as los/las trabajadores/as que prestan servicio en los centros de trabajo de Navarra de la empresa Sumando TV y Web, S.A. dedicados a la actividad televisiva.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio se aplicará a los centros de trabajo de Sumando TV y Web, S.A. establecidos en la Comunidad Foral de Navarra.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

I.–Se regirá por el presente Convenio todo el personal que preste sus servicios mediante contrato de relación laboral.

II.–Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

A) Consejeros y consejeras y Personal de Alta Dirección.

B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

C) Asesores/as.

D) Las personas colaboradoras que no tengan ninguna relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidas a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantenga la relación continuada con la Empresa.

E) El personal artístico en general, así como becarios/as en prácticas.

F) A los y las agentes comerciales o publicitarios/as y el personal directivo que trabajen para la Empresa, no les será de aplicación los conceptos salariales retributivos del presente convenio.

G) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la Empresa.

#### **Artículo 4. Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, aplicando sus efectos de forma retroactiva a 1 de enero de 2021.

#### **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

I.–El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de las prórrogas.

II.–Se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

**Artículo 7. Garantía personal.**

Se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO II***Organización del trabajo***Artículo 8. Organización del trabajo.**

I.–La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

II.–Los/as trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

III.–En todo caso, la Empresa informará con carácter previo a los y las representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la Empresa que pueda afectar a los/as trabajadores/as, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV.–Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la Empresa, los/las delegados/as de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que se adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

**CAPÍTULO III***Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos***Artículo 9. Ingresos.**

I.–El ingreso de los/las trabajadores/as se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

II.–La Dirección informará a los/las representantes de los/las trabajadores/as de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de Televisión Local, situación de la producción, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

III.–La Empresa estará obligada a hacer entrega a los/las Representantes de los/las Trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen.

**Artículo 10. Periodo de prueba.**

I.–Los periodos de prueba, por grupos profesionales serán los siguientes:

–Grupo 1: 8 meses.

–Grupo 2: 3 meses.

–Grupo 3 y 3“B”: 2 meses.

–Grupo 4: 2 meses.

II.–Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del/la trabajador/a en la Empresa.

III.–Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

IV.–Los contratos temporales tendrán los siguientes periodos de prueba:

–Grupo 1: 4 meses.

–Grupos 2, 3 y 3“B”: 2 meses.

–Grupo 4: 1 mes.

### **Artículo 11. Contratación.**

La contratación de los/las trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, en particular y en consonancia con lo anterior, no utilizará la contratación temporal o formativa para la cobertura de puestos de trabajo cuya necesidad de personal sea constante. Con carácter general, la Empresa se compromete a utilizar los tipos de contratación que favorezcan la estabilidad de la plantilla.

### **Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado.**

I.–Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II.–Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo, pero incierta.

III.–La duración máxima del presente contrato será de 24 meses dentro de un período de 30, establecida en el artículo 15 del estatuto de los Trabajadores.

IV.–Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

V.–En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

VI.–Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

### **Artículo 13. Contrato eventual.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del E.T., la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce, en el caso de que se concierte por un período de tiempo inferior al máximo legalmente establecido, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido legalmente.

### **Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

I.–Será contrato a tiempo parcial (C.T.P) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 por 100 a la pactada en este convenio en el artículo 20.

II.–Cuando un/a trabajador/a a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador/a a tiempo completo, y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, deberán comunicarlo por escrito a la Empresa, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita.

III.–A los efectos anteriores, la Empresa vendrá obligada a informar a los/las Delegados/as de Personal sobre la existencia de vacantes.

IV.–La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrá ser superior al 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo para ello necesario el acuerdo previo del trabajador cuando el porcentaje de realización de estas horas supere el 40 por 100 sobre el total de las horas ordinarias objeto del contrato.

V.–En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre Empresa y trabajador/a podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo de conformidad con el artículo 20 de este convenio.

VI.–Sólo se podrán realizar horas complementarias en C.T.P. de duración indefinida.

VII.–La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la Empresa al/la trabajador/a en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

b) No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a terminaciones de las coberturas necesarias e imprevistas de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunicar al/la trabajador/a contratado/a a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible.

VIII.–En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este convenio.

IX.–Quedan expresamente prohibida, de conformidad con la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratados bajo esta modalidad contractual.

### **Artículo 15. Contratos formativos.**

I.–Contrato de trabajo en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 a la Legislación Vigente.

II.–Contrato para la formación y aprendizaje:

1. El presente contrato se podrá celebrar con trabajadores de entre 16 y 21 años, con lo dispuesto en el artículo 11.2.a del ET, no siendo de aplicación el tope de 25 años, en los supuestos previstos en referido artículo.

2. La duración de este tipo de contrato no podrán ser inferior a doce meses ni superior a tres años.

3. La retribución de estos contratos se determinará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exceder este del 75% el primer año y del 85% el segundo y tercer año de la jornada máxima legal prevista en el presente convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

III.–Estudiantes en prácticas:

1. La realización de prácticas de estudiantes en la Empresa será única y exclusivamente en fines formativos y no se recurrirá a estos/as alumnos/as para actividades laborales de puestos estructurales.

2. La Empresa se compromete a informar documentalmente al Comité de Empresa o Delegados de personal de los Convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con el objetivo de que los estudiantes realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden. Aparecerá en dicha documentación el Plan de Formación que previamente se haya presentado a los centros formativos, escolares y universitarios en el cual se especificarán las condiciones de la práctica a realizar y el tipo de tarea.

3. Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores/as por estudiantes en prácticas, que en cualquier caso no superará el 25% de la plantilla del departamento en que se hayan ubicados para su formación.

4. La Empresa deberá disponer de tutores que hagan el seguimiento real de las prácticas. Estos tutores garantizarán que el/la alumno/a desarrolla la actividad formativa. Las tareas del/la estudiante en prácticas deberá realizarse siempre con el acompañamiento de un/a profesional de la Empresa del área donde realizan las prácticas y la supervisión del/la tutor/a. Los/as alumnos/as carecen de autonomía y responsabilidad en las tareas encomendadas.

5. En lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación vigente.

**Artículo 16. Ascensos.**

I.–El ascenso de los/las trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

II.–Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la Movilidad Funcional, durante el tiempo que el/la trabajador/a preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que, si el/la empleado/a no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

III.–A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para el ascenso a los grupos 1 y 2, siendo de tres meses para el resto de los grupos profesionales regulados en este convenio, salvo lo dispuesto en el artículo 18.III y IV.

CAPÍTULO IV

*Movilidad funcional*

**Artículo 17. Movilidad funcional.**

I.–De conformidad con lo establecido en el presente convenio, la movilidad funcional quedará limitada por el Área de Actividad a la que estén adscritos los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este texto.

II.–A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por necesidades organizativas o de producción el/la trabajador/a sea asignado/a a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen dentro de un mismo Área de Actividad, se mantendrá por el tiempo



imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el/la trabajador/a movilizado/a perciba la retribución de su grupo de Origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del/la trabajador/a, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un/a trabajador/a dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

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

III.—En el caso de que el/la trabajador/a sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador de forma automática al grupo superior en caso contrario.

IV.—El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el/la trabajador/a sea asignado/a a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un/a compañero/a de trabajo.

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

## CAPÍTULO V

### *Clasificación profesional y grupos profesionales*

#### **Artículo 18. Clasificación profesional.**

##### 1.—Principios generales.

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

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

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

4. Las clasificaciones de personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

##### 2.—Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.



2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/las trabajadores/as. Los/las trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del/la trabajador/a, le serán válidos y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 18 de este Convenio Colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las Áreas de Actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los/las trabajadores/as y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador/a al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

#### 4.1. Formación:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

**Titulación:** Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

**Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

#### 4.2. Iniciativa:

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

#### 4.3. Autonomía:

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

#### 4.4. Responsabilidad:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

#### 4.5. Mando:

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

#### 4.6. Complejidad:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Los grupos profesionales son los siguientes:

##### *Grupo profesional 1:*

**Jefe/a Técnico:** Es el/la profesional con la titulación correspondiente o capacidad demostrada, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes de uno o varios centros de trabajo. También corresponde a sus funciones la evaluación y prueba de equipos electrónicos, emitiendo informes para la conveniencia o no de su adquisición.

**Jefe/a de Redacción/Información:** Es el/la profesional con título de grado superior o capacidad demostrada, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la inclusión y coordinación de los contenidos y medios humanos de uno o varios centros de trabajo necesarios para el desarrollo de espacios televisivos.

**Jefe/a de Programación:** Es el/la profesional con título de grado superior o capacidad demostrada, capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios televisivos, coordinando los medios humanos y técnicos de uno o varios centros de trabajo necesarios para su desarrollo. Entre sus funciones se cuenta la evaluación y prospección de programas de producción ajena emitiendo informes acerca de la conveniencia o no de su adquisición.

**Director/a administración/Gerente:** Es el/la profesional con título de grado superior o capacidad demostrada, con funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la Empresa, funciones dirigidas al establecimiento de políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales de uno o varios centros de trabajo, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de las empresas.

##### *Grupo profesional 2:*

**Editor/a de informativos:** Es el/la profesional que posee conocimientos periodísticos y televisivos suficientes que le capacitan para crear, realizar y dirigir espacios informativos en sus diversas fases. Podrá asumir la coordinación de personal de redacción que precise para la elaboración de dichos espacios.

**Director/a de programas:** Es el/la profesional que posee conocimientos televisivos suficientes para crear, producir o dirigir espacios televisivos de todo tipo. Podrá asumir la coordinación de personal técnico y creativo que precise para la elaboración de los citados espacios.

**Responsable de Producción:** Es el/la profesional que con conocimientos televisivos suficientes, tiene bajo su responsabilidad la ejecución del diseño propuesto por la dirección de los diferentes productos televisivos, así como la supervisión y coordinación del proceso completo de producción.

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

**Responsable de continuidad:** Es el/la profesional que con la titulación correspondiente o con los conocimientos técnicos necesarios y de dedicación, está capacitado/a para gestionar cualquiera de los sistemas de emisión de una señal, siguiendo una pauta de emisión o continuidad supervisada por el/la Jefe Técnico o responsable si lo hubiera.

**Responsable de Ventas:** Es el/la profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la Empresa, cumpliendo los objetivos presupuesta-

rios previamente determinados por la Empresa, así como los contactos y relaciones con las agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conectar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

**Responsable de Producción Técnica:** Es el/la profesional que, con conocimientos televisivos, tiene bajo su responsabilidad, la coordinación y dirección de las distintas labores de preparación y desarrollo técnico de todo tipo de programas; la captación y gestión de recursos económicos, materiales y humanos; y las labores de relaciones públicas, debiendo además contribuir a la localización y montajes de escenarios.

**Responsable de Grafismo:** Es el/la profesional que, con la titulación correspondiente o con los conocimientos técnicos necesarios, está capacitado/a para el manejo de los equipos correspondientes, tanto analógicos como digitales, y que coordina y organiza los medios técnicos y humanos necesarios correspondientes a su área.

### *Grupo profesional 3:*

**Técnico audiovisual:** Es el/la profesional que, con plenos conocimientos del arte y técnicas audiovisuales, realiza funciones de grabación de imágenes, montaje en los diferentes sistemas analógicos o digitales, gestión de sonido en diferentes soportes y rotulación, dichas tareas serán supervisadas por el/la Jefe Técnico.

**Grafista:** Es el/la profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos correspondientes de baja frecuencia audio y video, tanto analógicos como digitales, los maneja con toda destreza. Corresponde a su función realizar el montaje y las mezclas de acuerdo con las indicaciones de un guión para su trasmisión final.

**Técnico de realización:** Es el/la profesional que, con conocimientos suficientes de realización televisiva, es también capaz de decidir y resolver cualquier tipo de incidencias, pudiendo sustituir en caso necesario al/la realizador/a.

**Técnico de continuidad:** Es el/la profesional que posee los conocimientos técnicos y de dedicación, y está capacitado/a para gestionar cualquiera de los sistemas de emisión de una señal bajo la supervisión del Responsable de Continuidad, pudiendo sustituir a éste/a en caso necesario.

**Documentalista:** Es el/la profesional que, con demostrada capacidad y conocimientos de los equipos necesarios a su cargo, es capaz de guardar y conservar el archivo de imágenes y sonido.

**Redactor/a:** Es el/la profesional titulado/a capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de noticias y reportajes en sus diversas fases. Deberán conocer y manejar los elementos propios de la profesión periodística así como los equipos de edición necesarios para su trabajo.

**Productor/a:** Es el/la profesional que, bajo la supervisión de su responsable, ejecuta el diseño propuesto por la dirección de los diferentes productos televisivos mediante la coordinación de personal y la obtención y gestión de recursos materiales y humanos.

**Oficial Administrativo/a:** Es el/la profesional con demostrada capacidad que ejerce funciones de carácter administrativo, económico, comercial, laboral o contable tales como: administración presupuestaria y contable, pagaduría y nomina o relaciones laborales.

### *Grupo profesional 3 "B":*

Con similares criterios generales y enunciativos, se podrá constituir esta subcategoría profesional con el único objeto de que, tras una permanencia máxima en la misma de doce meses, el personal de nuevo ingreso adquiera experiencia práctica en el desempeño de la categoría profesional, bajo la supervisión del jefe de área.

Los/las profesionales encuadrados/as en esta categoría tendrán idénticas funciones a las que se relacionan y describen para la categoría 3, percibiendo un Salario Mínimo de Grupo del 90% del SMG correspondiente a dicha categoría.

*Grupo profesional 4:*

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

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

**Auxiliar Administrativo:** Es el/la profesional con una titulación equivalente a graduado escolar, complementada profesionalmente por una formación específica de grado medio o por la experiencia profesional, realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión.

**Promotor/a de publicidad:** Es el/la profesional que tiene dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta bajo la supervisión del Jefe de Ventas las misiones y objetivos de ventas y promoción que se le encomienda.

**Ayudante de redacción / Ayudante técnico audiovisual:** Son los/las profesionales capacitados/as para realizar tareas consistentes en la ejecución de tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

**Ayudante de producción:** Es el/la profesional que posee conocimientos televisivos que le capacitan para apoyar y completar las labores de preparación o desarrollo de todo tipo de programas y de la captación y gestión de recursos materiales y humanos necesarios para la realización de los mismos que hayan sido establecidos por el responsable del mismo.

**Ayudante de documentación:** Es el/la profesional que, bajo supervisión del/la responsable designado/a, es capaz de guardar y conservar el archivo de imágenes y sonido.

Solamente se podrá estar encuadrado en la categoría de ayudante durante un periodo máximo de doce meses.

## CAPÍTULO VI

### *Tiempo de trabajo y descanso*

#### **Artículo 19. Jornada y descanso.**

##### **A) Jornada.**

I.–La jornada máxima anual para los tres años de vigencia del presente convenio (años 2021, 2022 y 2023), queda establecida en 1.736 horas que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo, salvo en el área de gestión (comercial y administración), donde la jornada se realizará de lunes a viernes.

En estos supuestos la jornada mínima diaria de un/a trabajador/a a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas ni superior a 10 horas. En ningún caso la diferencia entre la hora de entrada y salida del trabajo será superior a 10 horas, salvo situaciones excepcionales, quedando limitadas estas, a seis situaciones excepcionales por trabajador y año.

Existen las siguientes modalidades de jornada diaria:

a) Jornada partida: está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de dos horas. Cada bloque será de al menos dos horas de trabajo. La Empresa tratará de reducir al mínimo imprescindible el número de trabajadores/as sujetos/as a este tipo de jornada.

b) Jornada continuada: Es aquella que se establece en un solo bloque al día.

El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.3 del ET, con los descansos legalmente establecidos.

II.—Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de los/las trabajadores/as en el puesto de trabajo, la Empresa podrá establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los Trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

III.—La Dirección de la Empresa y la representación de los/las trabajadores/as se reunirán trimestralmente a los efectos de proceder al control del calendario y de las situaciones excepcionales recogidas en el Apartado I, párrafo II de este artículo.

Los/las trabajadores/as cumplirán con su horario básico diario y la jornada semanal de referencia (38,5 horas).

El número de horas de más realizadas durante una semana se recuperarán durante la semana en curso o la siguiente. En caso de ser imposible por producción se acumularán en una bolsa de horas como extraordinarias y serán libradas a más tardar durante el mes siguiente a su generación, salvo pacto previo con el/la trabajador/a, y nunca podrán acumularse el equivalente a tres jornadas completas.

Las horas extraordinarias se compensarán con una retribución igual a la de una hora normal, incrementada en un 25% o con horas de libranza incrementadas en un 25%.

A 31 de diciembre de cada año (extensible al 15 de enero del año siguiente) se regularizarán todas las situaciones de descansos adicionales generados por las horas extraordinarias o por cualquiera de las otras causas recogidas en el presente convenio.

B) Descanso semanal.

I.—Todos los/las trabajadores/as disfrutarán de un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos o de cuatro días consecutivos en un periodo de dos semanas.

Si un día de descanso coincide con un festivo, ese día se agregará a ese descanso o generará un día de libranza para el/la trabajador/a.

Se trabajará como máximo un fin de semana al mes, a excepción del personal que por necesidad de la producción haya pactado con la Empresa trabajar más de un fin de semana al mes.

El fin de semana trabajado se librará con 48 horas ininterrumpidas que serán contiguas al siguiente fin de semana.

II.—Excepcionalmente la Empresa podrá variar el sistema de descansos al que se hace referencia en el apartado anterior, previa comunicación a los/as representantes de los/las trabajadores/as.

III.—El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al/la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as con al menos tres días de antelación.

IV.—El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores a la alteración.



V.–El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las cuatro semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos.

VI.–Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de este convenio.

### **Artículo 20. Calendario.**

I.–Dos meses antes a la finalización de cada semestre, la Empresa publicará el calendario laboral del semestre siguiente tras valorarlo con los/las representantes de los/las trabajadores/as. El calendario siempre estará expuesto a disposición de los/las trabajadores/as.

II.–Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales), las fechas de disfrute de las vacaciones, el horario de trabajo y los cambios que afecten a la distribución de las jornadas.

### **Artículo 21. Horario de trabajo.**

I.–Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción/Equipo Técnico tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

II.–Los/las responsables de cada una de las secciones, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la Dirección de la Empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. Los/las trabajadores/as tendrán asignado un turno de trabajo y no entrarán en rotaciones horarias con otros/as compañeros/as que efectúan turnos diferentes.

III.–Aquellos/as trabajadores/as que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección para cubrir aquellas necesidades informativas o productivas.

Se entiende por libre disposición la situación del/la trabajador/a que, en base a excepcionales necesidades productivas puntualmente puedan sufrir una modificación de su horario básico dentro de la jornada laboral.

Se respetarán en todo caso los descansos mínimos entre jornadas regulado en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 22. Trabajo en fin de semana.**

Cada día de fin de semana trabajado se compensará con un día de descanso, a disfrutar a la semana inmediatamente posterior a dicho fin de semana. En el caso de trabajar los dos días de fin de semana, el descanso semanal en la semana posterior será de dos días consecutivos, en la medida de lo posible será jueves y viernes, siempre que estos no sean festivos.

### **Artículo 23. Verificación y control.**

I.–Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa en cada momento estime más adecuado, previa comunicación a la representación legal de los/las trabajadores/as.

### **Artículo 24. Vacaciones.**

I.–El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de treinta días naturales a disfrutar preferentemente en julio, agosto, septiembre y diciembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción, la Empresa podrá fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones. En los casos en los que la Empresa decida fraccionar las vacaciones, el/la trabajador/a afectado/a verá incrementado en un día sus vacaciones correspondientes.

Este período fraccionado se realizará entre las fechas del 1 de julio al 15 de septiembre en aquellos supuestos de trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar.

II.–Los/las trabajadores/as entregarán la solicitud de vacaciones anuales antes del primero de abril de cada año. La Empresa fijará y publicará, a más tardar el 1 de mayo, el calendario de vacaciones tras valorarlo con la representación legal de los/las trabajadores/as.

III.–El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en los casos de nuevo ingreso.

IV.–Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con la suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, según el artículo 38 del E.T.

V.–Los festivos que coincidan con el periodo vacacional no serán contados dentro del cómputo total de vacaciones.

### **Artículo 25. Festivos.**

I.–Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno de Navarra.

II.–Cuando el/la trabajador/a no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute de este se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, o una compensación económica de 90 euros.

III.–No obstante lo anterior, para los días 25 diciembre, 1 y 6 de enero se podrá optar entre una compensación de dos días de descanso o la percepción de 112 euros por un máximo de cinco horas de trabajo. A partir de la quinta hora se abonarán 14 euros por cada hora trabajada.

IV.–Durante toda la vigencia del presente convenio, se procurará que ningún/a trabajador/a tenga que trabajar más de cinco festivos a lo largo de un año. La Empresa procurará distribuir el trabajo en estos días de la forma más equitativa posible.

### **Artículo 26. San Fermín.**

I.–La Empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, durante la vigencia del presente convenio, se reunirán obligatoriamente durante los meses de mayo y junio para participar de la distribución del trabajo durante las fechas de las fiestas de San Fermín.

II.–Durante la vigencia del presente convenio, los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las Fiestas de San Fermín, recibirán un complemento económico de 56 euros por cada uno de los días trabajados entre el día 6 y el día 14 de julio.

El/la trabajador/a que preste sus servicios siete días en el período festivo indicado anteriormente, tendrá, además, dos días de libranza fuera de dicho período; si lo hace durante ocho días, le corresponderán dos días y medio, y si trabaja durante todas las fiestas, le corresponderán tres días de libranza.

III.–Durante el periodo de San Fermín se respetarán los horarios básicos pactados para cada uno/a de los/las trabajadores/as, se abonará el complemento de horas nocturnas, las horas extras generadas, si las hubiere, se compensarán a razón de 14 euros, y se mantendrá, en la medida de lo posible, el descanso entre jornadas.



IV.–La Empresa hará todo lo posible para que durante las fiestas de San Fermín, ningún/a trabajador/a trabaje durante más de diez días continuados entre los días propios de las fiestas, los anteriores y los posteriores.

## CAPÍTULO VII

### *Régimen retributivo*

#### **Artículo 27. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio estarán constituidas por el salario mínimo de grupo y los complementos del mismo que les sean de aplicación.

#### **Artículo 28. Salarios mínimos/año de grupo.**

I.–Por el presente convenio se asigna a los/las trabajadores/as encuadrados/as en los grupos profesionales que se definen en el artículo 19 de este texto los siguientes salarios mínimos brutos anuales por grupo:

GRUPO	S.M.G.
2	19.762,90
3	17.159,09
3"B"	15.443,18
4	13.300,00

El salario bruto mínimo anual correspondiente a los trabajadores adscritos al grupo 1 será de libre negociación entre la Empresa y los/las trabajadores/as afectados/as, no siendo nunca inferior al reseñado para el grupo 2.

II.–El salario mínimo de grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los/las trabajadores/as, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía.

III.–Los complementos de puestos y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG.

IV.–Para calcular los distintos conceptos salariales que en este Convenio Colectivo giran en torno al salario hora se regirán por la siguiente fórmula:

SMG/Jornada anual de trabajo efectivo.

#### **Artículo 29. Complementos salariales.**

I.–Complementos de Puesto de Trabajo:

Nocturnidad: El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirá con el valor del salario mínimo de grupo calculado en función de lo dispuesto en el artículo 29.IV de este Convenio Colectivo incrementado en un 25 por 100 o compensado por tiempo libre en la misma proporción. El importe a percibir por este concepto se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno.

II.–Complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo:

Plus de disponibilidad: Aquellos/as trabajadores/as que tengan reconocida la libre disposición de acuerdo con el artículo 22.III del presente convenio percibirán la cantidad de 72,79 euros brutos mensuales.

Plus de vinculación: Aquellos/as trabajadores/as que tengan una vinculación con la empresa de 9 años, tomando como referencia la fecha de creación de Navarra Televisión (abril 2012), recibirán

la cantidad de 143 euros brutos mensuales en 12 pagas, condicionado el abono de este plus a la asignación inicial anual mínima de 1 millón de euros por parte del Gobierno de Navarra a la empresa, sujeta a la ley foral de contratación pública.

### **Artículo 30. Liquidación y pago. Recibo de salarios.**

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

II.–Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, (S.M.G. festivos, eventos, nocturnidad, kilometraje, comisiones por publicidad) así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

### **Artículo 31. Pagas extraordinarias.**

I.–Se establecen con carácter general dos pagas extraordinarias, junio y diciembre.

II.–Ambas pagas extraordinarias están incluidas en el importe definido como salario mínimo de grupo (SMG) anual.

### **Artículo 32. Gastos, kilometraje, dietas y eventos especiales.**

I.–La Empresa abonará a los/las trabajadores/as los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de estos por parte de los/las trabajadores/as que deban desplazarse.

II.–La Empresa proveerá, por regla general, un medio de transporte a aquellos/as trabajadores/as que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de la Empresa.

III.–Cuando el/la trabajador/a opte por realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, la Empresa abonará al/la trabajador/a 0,32 euros (o lo que anualmente recojan los presupuestos generales de la Comunidad Foral de Navarra) por kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

IV.–Además de los gastos definidos en el apartado I del presente artículo, se abonará a cada trabajador/a las cantidades que a continuación se relacionan cuando por motivos de trabajo tengan necesidad de realizar desplazamientos:

–Por pernoctar: 45 euros.

V.–Se consideran eventos las tareas de naturaleza especial organizadas de manera directa o indirecta por la Empresa, que necesitan de unos recursos planificados por los responsables de área, y que son cubiertos por los/las trabajadores/as fuera de su jornada laboral de manera voluntaria. Entre las tareas que se consideran eventos se incluyen las jornadas electorales.

Los/las trabajadores/as que se requieran en cada caso serán avisados/as con un mínimo de cuatro días de antelación.

Los eventos se compensarán con 140 euros por un máximo de ocho horas de trabajo. Por cada hora que exceda de la octava se abonarán 14 euros.

### **Artículo 33. Incrementos salariales.**

Se tomarán de referencia las tablas para el año 2021 y para los siguientes años, año 2022 y 2023, y se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida del IPC de la Comunidad Foral Navarra del año anterior. El incremento que se produzca en los años 2022 y 2023, no será susceptible de absorción.

## CAPÍTULO VIII

*Licencias, protección a la vida familiar y excedencias***Artículo 34. Licencias retribuidas.**

I.–El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se considera desplazamiento cuando la distancia entre municipios supera los 200 kilómetros.

Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por facultativo.

Y un día en el caso de fallecimiento, en el caso de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

3. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas reguladas en la legislación vigente.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o en este convenio.

7. 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. Este derecho se hace extensible tanto al cónyuge o pareja de la mujer embarazada.

8. Asuntos propios: Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar 2 días de permiso para asuntos personales o de cualquier otro tipo.

Estos días deberá ser disfrutado dentro del año natural, de acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a, debiendo ser solicitado con 15 días de antelación a la fecha deseada del disfrute a los responsables de los distintos departamentos. Y no podrán ser acumulados a vacaciones, puentes o días anteriores o posteriores a un festivo no trabajado, salvo autorización expresa de la empresa.

9. El nacimiento: que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### 10. Permiso de lactancia (artículo 37 E.T.)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Se reconocen 16 días de permiso por lactancia en el caso de disfrute acumulado, salvo mejora por disposición legal o convencional.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

#### 11. Reducción de jornada (artículo 37.6 E.T.)

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas



y carcinomas), o por cualquiera otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o reducción de jornada.

12. Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica del Servicio Público de Salud a los familiares de primer grado. Será obligatoria la presentación de justificante.

II.–Parejas de hecho: Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación oficial de al menos seis meses de convivencia en el mismo domicilio.

### **Artículo 35. Licencias no retribuidas.**

I.–Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de seis meses los/las trabajadores/as que lleven al servicio de la Empresa más de un año.

II.–La Empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

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

### **Artículo 36. Cese voluntario.**

I.–Cuando un/a trabajador/a desee cesar de forma voluntaria en la Empresa, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de:

–Grupos 1 y 2: 1 mes.

–Grupos 3, 3B y 4: 15 días.

II.–En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del/la trabajador/a, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

### **Artículo 37. Protección de la vida familiar.**

I.–Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II.–También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III.—Si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

V.—La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado y que da lugar a una prestación económica a la que tienen derecho las trabajadoras durante dicho período de suspensión.

La prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural será el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.

El proceso se tramitará por las Mutuas a las que esté asociadas la Empresa y serán ellas quienes resolverán y notificarán a la afectada.

VI.—En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este artículo, en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el periodo de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 38. Excedencia.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

I.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

II.—Quienes ostenten cargos electivos a nivel autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

III.—El/la trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

IV.—Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

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

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

VII.—Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la Empresa en un puesto de igual o similar función. No obstante, la Empresa analizará individualmente en cada caso el derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.



## CAPÍTULO IX

*Faltas y sanciones***Artículo 39. Régimen disciplinario.**

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren 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.

g) 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 a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) 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.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual: El acoso sexual en el trabajo, entendido como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese

sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El acoso laboral entendiéndose por éste, el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de una forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

ñ) La realización, sin el oportuno permiso por escrito, de trabajos particulares durante la jornada laboral o fuera de ella, al emplear para usos propios herramientas de la empresa, trabajar para otro medio de comunicación que sea competencia directa infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente sin autorización de la empresa. En este caso la denegación debe motivarse por escrito.

#### **Artículo 40. Régimen de sanciones.**

I.–Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

–Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II.–Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los/las representantes de los/las trabajadores/as podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

#### **Artículo 41. Prescripción.**

Las faltas enunciadas en el artículo 39 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.

–Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 42. Violencia de género.**

A las/los trabajadoras/es que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la/el demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## CAPÍTULO X

### *Salud laboral*

#### **Artículo 43. Salud laboral.**

La Empresa y los/las trabajadores afectados/as por el ámbito de este Convenio, vienen obligados/as a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

Compromiso a desarrollar la protección y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los/las trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular, a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la Empresa.

La Empresa deberá elaborar un Plan integral de Seguridad y Salud Laboral con carácter trianual, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recogerán al menos los siguientes contenidos: evaluación de riesgos inicial y actualizada, la información que se da a los/las trabajadores/as, la formación a los trabajadores y trabajadoras y a los delegados/as de Prevención, las medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud a todos los trabajadores y trabajadoras.

Los delegados/as de Prevención tendrán un crédito adicional mensual de 20 horas, con posibilidades de acumulación para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral.

Se deberá realizar consulta formal a la representación de los/las trabajadores/as sobre el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales más adecuado a las características de la Empresa y dentro de las fórmulas recogidas en el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. La consulta se hará de nuevo ante cualquier cambio que se pretenda introducir.

La protección de los trabajadores y trabajadoras sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, se realizará a través de un Comité de Adaptación (constituido en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral) que tendrá en cuenta las limitaciones del trabajador o trabajadora y a los puestos de trabajo compatibles, en relación a los datos recogidos en la Evaluación de Riesgos.

La elección de una nueva Mutua, se realizará a través de la codecisión con la representación de los trabajadores y trabajadoras. El ejercicio de la adopción con la Mutua de la incapacidad temporal, será decidido a través de la codecisión con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

## CAPÍTULO XI

### *Derechos sindicales*

#### **Artículo 44. Derechos sindicales.**

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos así como en el artículo 8 de la LOLS.

b) Celebrar reuniones previa notificación a la dirección de la Empresa, recaudar cuotas o su cobro por descuento de nómina, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

**Artículo 45. Bolsa horaria.**

Podrá acumularse el crédito de horas sindicales que corresponda legalmente en una bolsa anual de las que podrá disponer indistintamente cualquiera de los miembros de la representación legal de los/las trabajadores/as y afiliados/as a una misma organización sindical. El disfrute de este crédito horario por parte de estos últimos requerirá la previa justificación ante la Empresa.

**CAPÍTULO XII***Condiciones sociales***Artículo 46. Reconocimientos médicos.**

Todo el personal afectado por el ámbito del presente convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la Empresa. Los reconocimientos médicos tendrán siempre el carácter de voluntario; la empresa, a tal fin, remitirá carta a los/las trabajadores/as indicándoles el momento de la realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita al/la trabajador/a que no quiera someterse a los mismos comunicar tal decisión al empleador.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del reglamento de Servicios de Prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos sobre el estado de salud de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

- a) Historia clínico-laboral del trabajador y exploración: Analítica de sangre y orina; electrocardiograma.
- b) Examen por especialista: Por ejemplo, examen del oído por especialista, examen dermatológico, etc.
- c) Aplicación de protocolos de reconocimientos médicos para trabajadores, respecto de los riesgos laborales que le pudieran afectar.

**Artículo 47. Incapacidad temporal.**

I.–La Empresa abonará al/la trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de hasta dieciocho meses el siguiente complemento:

- a) Hasta el 100 por 100 del SMG en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) Hasta el 100 por 100 del SMG en los casos de enfermedad común.

II.–Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

**Artículo 48. Formación continua.**

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los/las empleados/as, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. La Empresa se compromete a que los/las empleados/as puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que confeccionarán planes de empresas dirigidos a la capacitación, promoción profesional o reciclaje del personal con carácter gratuito. La comisión mixta del presente convenio tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes de formación destinados a adecuar los conocimientos

profesionales de los/las trabajadores/as y a facilitar su formación profesional. Asimismo, evaluará las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

#### **Artículo 49. Comisión de Vigilancia e Interpretación.**

I.–Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio que entenderá, necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

II.–La Comisión Mixta entenderá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativas y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la Empresa, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

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

IV.–Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta comisión.

V.–De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

VI.–Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

VII.–De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias a los órganos de Conciliación, Mediación y Arbitraje voluntario habilitados en el Tribunal Laboral de Navarra.

#### **Artículo 50. Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.**

En orden a la resolución de los conflictos que pudieran surgir en la interpretación, cumplimiento y/o aplicación del presente convenio, y sobre los que no hubiera podido alcanzarse acuerdo en el preceptivo período de consultas o en el seno de la Comisión paritaria, las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación cumplimiento y/o aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresa y trabajadores/as a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

#### **Artículo 51. Cláusula de descuelgue.**

En el caso de que la empresa quiera acogerse a un proceso de descuelgue de convenio, deberá comunicarlo por escrito a la representación legal de los/las trabajadores/as con 15 días naturales de



antelación al inicio del proceso. En la comunicación deberá constar los motivos por los que plantea el proceso de descuelgue y el calendario previsto de reuniones.

Este descuelgue deberá negociarlo y pactarlo con la representación legal de los/las trabajadores/as. El período de consultas tendrá una duración de 15 días prorrogables por acuerdo entre las partes, pero podrá darse por finalizado en cualquier momento si existe acuerdo.

En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia a la Comisión de vigilancia e interpretación.

Si no se alcanzase acuerdo favorable se deberá acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Navarra, descartando de todas las maneras la posibilidad de acudir a un arbitraje obligatorio.

#### **Artículo 52. Igualdad y no discriminación.**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

#### **Artículo 53. Legislación.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará sujeto a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.



### **Disposición adicional primera.–Desconexión digital.**

Teniendo en cuenta el carácter peculiar del trabajo que se realiza en esta empresa al ser un medio de comunicación, la empresa establecerá pautas para posibilitar la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo de cada trabajador como:

–Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.

–Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).

–Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

–Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la Compañía pone a disposición del trabajador. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.

–Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Estas pautas se aplicarán tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a distancia ya sea de forma total o parcial.

### **Disposición final primera.–Mantenimiento del empleo.**

El objetivo de la Dirección de la Empresa y la representación de los/las trabajadores/as es, durante la vigencia del presente convenio, el mantenimiento de la estabilidad en el empleo y ocupación de la plantilla de trabajadores/as fijos/as con la que en la actualidad cuenta. Por ello, la Dirección de la Empresa, durante la vigencia del presente convenio, siempre y cuando las circunstancias económicas lo permitan, intentará el mantenimiento del empleo fijo.

### **Disposición final segunda.–Negociación Control Horario y Desconexión Digital.**

La empresa informará a los/las representantes de los/las trabajadores/as, la elección del nuevo sistema de control horario antes de su implementación y así cumplir con la legislación vigente.

### **Disposición final tercera.–Negociación Protocolo de trabajo a distancia.**

La empresa negociará, con los/las representantes de los/las trabajadores/as, tras la firma del presente convenio, un protocolo de trabajo a distancia conforme a la legislación vigente.

#### **3. Adecuación texto.**

Durante la vigencia del presente convenio se adecuará el texto completo del mismo a la normativa vigente.

## ANEXOS

## Anexo 1.–Tabla de equivalencias entre categorías, grupos y áreas profesionales.

	ÁREA INFORMACIÓN / REDACCIÓN	ÁREA TÉCNICA	ÁREA DE GESTIÓN
Grupo 1	–Jefe de redacción / Información –Jefe de programación	–Jefe técnico	–Director/a administración / Gerente
Grupo 2	–Responsable de producción –Director/a de programas –Editor/a informativos	–Realizador/a –Responsable de continuidad –Resp. Prod. Técnica –Responsable de grafismo	–Responsable de ventas
Grupo 3	–Redactor/a –Productor/a	–Técnico audiovisual –Grafista –Técnico de realización –Técnico de continuidad –Documentalista	–Oficial administrativo
Grupo 3B	–Redactor/a B –Productor/a B	–Técnico audiovisual B –Grafista B –Técnico de realización B –Técnico de continuidad B –Documentalista B	
Grupo 4	–Presentador/a –Ayudante de redacción –Ayudante de producción	–Maquillador/a –Ayte. técnico audiovisual –Ayte. de documentación	–Auxiliar administrativo –Promotor/a publicidad

## Anexo 2.–Tabla salarial para 2021.

SMG	
Grupo 2	19.762,90
Grupo 3	17.159,09
Grupo 3B	15.443,18
Grupo 4	13.300,00
Festivos	
Normal	90
25-XII, 1-I, 6-I	112
Hora extra	14
San Fermín	
Precio día	56
Hora extra	14
Disponibilidad	72,79
Kilometraje	0,32
Dieta por pernoctación	45

## Eventos.

Evento	140
Hora extra	14