

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**6532** *Resolución de 15 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Retevisión I, S.A.U., (código de convenio 90013622012001), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### V CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, S.A.U.

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 2. *Exclusiones personales.*

Están excluidos de ámbito del presente convenio:

- a) Las personas que desempeñan cargos de dirección, gerencias, responsables o en jefaturas o aquellos cargos de la estructura organizativa que impliquen especial responsabilidad y mientras ocupen el cargo. La empresa determinará los puestos de

especial responsabilidad no incluidos en los niveles de dirección y dará cumplida información a la comisión de empleo.

b) Las secretarías/os (personal administrativo) que desempeñen sus funciones en puestos de alta dirección.

c) Personal comercial específico de ventas.

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

#### Artículo 3. *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

2. El personal contratado con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este convenio.

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2020. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada con una antelación mínima de tres meses.

Finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.

#### Artículo 5. *Garantía personal.*

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

## CAPÍTULO II

### **Comisiones de Interpretación y Empleo. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo y Comisión de Empleo**

#### Artículo 6. *Comisión mixta de interpretación del convenio.*

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

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

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros.

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

Se reunirá, en un plazo máximo de treinta días, a petición de cualquiera de las partes. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de 30 días para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje específico; o en su caso podrán someter la discrepancia en cuestión a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales vigente.

*Artículo 6 bis. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo.*

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

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

*Artículo 7. Comisión de empleo.*

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

1) La comisión de empleo tendrá una composición mixta y paritaria. Estará compuesta por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro en representación de los sindicatos que hayan obtenido representación. Ambas partes podrán designar asimismo miembros suplentes.

2) La comisión de empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de traslados, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.

3) La comisión de empleo tendrá un presidente/a, designado de entre los representantes de la empresa, y un secretario/a elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

4) La comisión de empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.

5) La comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

6) La comisión de empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:

- a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en Retevisión I, SAU.
- b) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.

c) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en Retevisión I, SAU.

d) Recibir información actualizada sobre el banco de traslados.

e) Otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes.

f) Recibir información previa sobre la aplicación del artículo 24.

g) Establecer los baremos y la ponderación de los factores recogidos en el apartado 4 del artículo 19, así como de otros que pudiera tener en consideración.

7) La comisión de empleo vendrá obligada a levantar acta de cualquiera de sus reuniones. Las actas serán públicas y estarán a disposición del personal.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Facultad de organización.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien dictará en cada caso las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de Retevisión I, SAU; la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

3. El personal de Retevisión I, SAU tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.

4. Los representantes de los trabajadores/as y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

5. Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales de Retevisión I, SAU. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de formación permanente.

#### Artículo 9. *Objetivos sociales.*

1. Los objetivos de política laboral en Retevisión I, SAU tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.

b) Impulsar la formación del personal.

c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en Retevisión I, SAU e impulsar la participación de la representación sindical.

d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de Retevisión I, SAU.

e) Retevisión I, SAU velará por mantener el empleo existente actualmente en la empresa. Por lo tanto, cualquier procedimiento de despido colectivo o regulación de empleo deberá ser negociado con la representación de los trabajadores/as.

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la dirección y del personal de Retevisión I, SAU mediante la elaboración de los adecuados programas, con la

colaboración de todo el personal, tanto directamente como a través de sus representantes electivos.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

Artículo 10. *Comisión de clasificación profesional y económica.*

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

La comisión tendrá como objeto:

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

Los estudios y trabajos de esta comisión deberán estar finalizados antes de 31 de diciembre de 2020, fecha en la cual finalizará sus actividades.

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

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

## CAPÍTULO V

### Ingreso y promoción

#### Sección 1.<sup>a</sup> Ingreso y provisión de puestos

Artículo 11. *Provisión de puestos.*

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

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

El procedimiento a seguir será el siguiente:

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

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

**Artículo 12. Modalidades de contratación.**

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

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

**Artículo 13. Periodo de prueba.**

1) Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa.

En defecto de pacto en convenio, la duración será de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para los demás trabajadores/as.

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

**Sección 2.ª Promoción y ascensos****Artículo 14. Promoción y ascensos.**

1. La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.

b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.

c) Complementar la política de selección y formación del personal.

d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

2. La promoción dentro de cada grupo y, en todo caso, el ascenso a un grupo superior tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la dirección de las propuestas de las diferentes direcciones, de acuerdo con recursos, en base al mérito, capacidad, habilidades, competencias y experiencia de los trabajadores/as, ofreciendo cumplida información de los procesos de promoción a la parte social; por vía individual o sindical se podrán remitir las propuestas que se consideren, las cuales se revisarán con los mismos criterios que las anteriores.

**CAPÍTULO VI****Formación profesional****Artículo 15. Objetivos de la formación.**

1. Constituye objetivo primordial de Retevisión I, SAU promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional en Retevisión I, SAU se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Desarrollo de las habilidades, competencias y valores conforme a los adoptados por la compañía y el grupo para la consecución de una cultura común.

d) Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

**Artículo 16. Desarrollo de la formación.**

1. La dirección de Retevisión I, SAU establecerá anualmente el plan general de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo y sometido a la comisión de formación para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados.

2. La formación del personal se efectuará en los propios centros de Retevisión I, SAU o mediante conciertos con otras entidades.

3. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo.

4. El personal viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier miembro de la plantilla podrá cursar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

6. Retevisión I, SAU gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos con criterios de racionalidad.

7. El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de Retevisión I, SAU.

8. La dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional. Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden en la comisión de formación.

**Artículo 17. Comisión de formación.**

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

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

La comisión funcionará de acuerdo a su reglamento interno.

**CAPÍTULO VII****Traslados, comisión de servicio y permutas****Artículo 18. Definición y clases.**

1. Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de Retevisión I, SAU sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.

2. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

**Artículo 19. Traslado voluntario.**

1. Traslado voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición de la persona interesada siempre y cuando exija cambio de residencia.

2. El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada banco de traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser personal de Retevisión I, SAU.

b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas excepción hecha



del personal que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a un traslado voluntario.

c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

3. La vigencia de la inscripción en el banco de traslados será de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar éste, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.

4. En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haberse producido el/ un traslado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- d) Circunstancias familiares y personales.
- e) Antigüedad en el banco de traslados.
- f) Otros factores que considere la comisión.

5. El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será de 6 meses desde la fecha de la resolución el traslado.

#### Artículo 20. *Traslado forzoso.*

1. Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.

3. Se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por la persona objeto de un traslado forzoso por un período de 24 meses.

4. La persona objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. *Traslado convenido.*

Traslado convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

#### Artículo 22. *Indemnizaciones por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él o ella convivan, que deberán ser justificados.

b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres.

c) Los traslados forzosos y convenidos darán derecho además a percibir una indemnización en metálico, por importe según tablas (12 pagas) revalorizable con los mismos criterios que se utilicen para el salario base de cada año de vigencia del convenio, como ayuda de vivienda durante tres años.

d) Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción del contrato en



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

#### Artículo 23. *Comisiones de servicio.*

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

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

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

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

La distribución de la cuantía se hará del siguiente modo:

- Alojamiento y desayuno: 40 %.
- Almuerzo: 30 %.
- Cena: 20 %.
- Gastos varios: 10 %.

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

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

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

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

El valor de las dietas nacionales e internacionales figuran en las tablas Anexo 2 (valor 2018). Durante la vigencia del convenio estos conceptos se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base de cada año.

Este artículo no será de aplicación para el personal perteneciente a las Unidades Técnicas cuando se trate de desplazamientos que se realicen por cuestiones relacionadas con el trabajo dentro del ámbito de su unidad técnica, siempre que los mismos no impliquen pernoctar fuera de su domicilio habitual. Salvo, aquellos desplazamientos derivados de cursos de formación u otras actividades que no sean su trabajo habitual; en cuyo caso, percibirán exclusivamente los porcentajes de dieta fijados en este artículo.

#### Artículo 24. *Colaboración con empresas del grupo.*

1. Con el fin de permitir la colaboración entre las empresas del grupo, los trabajadores/as de Retevisión I, SAU podrán colaborar temporalmente con cualquier otra empresa del grupo Cellnex Telecom.

2. Dicha colaboración dentro del grupo empresarial se encontrará sometida en todo caso a los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y la legalidad vigente en materia de movilidad geográfica y funcional, así como lo relativo

a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en cualquier otra materia que pudiera afectar.

3. Como consecuencia, el personal afectado, sin modificación de su vínculo laboral con Retevisión I, SAU, atenderá cuantos servicios propios de su grupo profesional se le encomienden.

4. Al término de dicha situación el trabajador/a colaborante se reincorporará a la empresa de origen con las mismas condiciones preexistentes.

5. Al personal afectado le será notificado por escrito la nueva situación de colaboración, haciendo mención a lo recogido en este artículo.

## Artículo 25. *Permutas.*

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

## CAPÍTULO VIII

### Situaciones del personal

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

## Artículo 26. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de la seguridad social.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el art. 27.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el capítulo XIII.

6. La incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

## Artículo 27. *Excedencias.*

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

#### Artículo 28. *Licencias sin sueldo.*

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

Se podrá solicitar y/o ampliar hasta un máximo de seis meses de duración la licencia sin sueldo para aquellos casos en los que por razones de guarda legal se tenga a cargo un menor de doce años de edad o un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. Es estos supuestos la Compañía cotizará a la Seguridad Social por el tiempo de duración de la licencia sin sueldo por las contingencias comunes de acuerdo a lo legalmente establecido, conforme a la base de cotización correspondiente al mes anterior al comienzo de la licencia sin sueldo.

#### Artículo 29. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador/a, éste/a deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

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

### *Sección 2.ª Permisos retribuidos*

#### Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora, 20 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes, consanguíneos o afines, descendientes o parientes hasta segundo grado de

consanguinidad, tres días, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo/hija, tres días hábiles, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.

e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Asimismo, se podrán disfrutar en fracciones de cuatro horas siempre y cuando se realice jornada partida y que las necesidades del servicio lo permitan.

f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

g) Por traslado del domicilio habitual, un día. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días.

h) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.

i) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Dos semanas naturales adicionales al permiso de maternidad. El padre podrá disfrutar de la proporcionalidad de las dos semanas adicionales de maternidad, siempre que la madre le ceda como mínimo una semana y como máximo diez semanas de su derecho. Así en el caso de cesión de la madre al padre de diez semanas, le corresponderán al padre nueve días. En el caso de cesión de la madre al padre de una semana, le corresponderá al padre un día.

l) Se amplía el permiso de paternidad en cinco días laborables adicionales a disfrutar consecutivamente al término del permiso de paternidad.

### *Sección 3.<sup>a</sup> Parejas de hecho*

#### *Artículo 31. Parejas de hecho.*

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

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

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

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

### *Sección 4.<sup>a</sup> Conciliación vida laboral y familiar*

#### *Artículo 32. Comisión de seguimiento del plan de igualdad.*

Estará constituida por cuatro vocales en representación de la dirección y cuatro vocales en representación de la parte social.

Esta Comisión asume el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios de la política de recursos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Durante la vigencia de este convenio se pondrá en marcha el II Plan de Igualdad de Retevisión I, SAU.

#### Artículo 33. *Compactación de la jornada reducida.*

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

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

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

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

El cálculo de la reducción de jornada y compactación de la jornada reducida se fijará a razón de 224 días laborables al año.

#### Artículo 34. *Lactancia.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Tiempos de trabajo y descanso

#### Sección 1.<sup>a</sup> Jornadas

#### Artículo 35. *Jornada anual de trabajo y horarios.*

1) Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.690 horas anuales (37,5 horas semanales) para todo el personal.

2) Distribución de jornadas y presencias mínimas durante la vigencia del convenio:

a) Jornada partida:

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

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

Se establecen las siguientes bandas horarias de presencia mínima obligatoria:

1. De lunes a jueves: de 9:30 a 13:30 horas y de 15:30 a 17:00 horas.
2. Viernes: de 9:30 a 14:00 horas.

b) Jornada continua:

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

c) Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

d) Se respetarán los horarios anteriores establecidos mediante acuerdo.

#### Artículo 36. *Jornada continua.*

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

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

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

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

Esta jornada continua no será de aplicación al personal de las Unidades Técnicas, al personal sujeto a turnos, ni a los centros de gestión y control y antenistas, que quedarán sujetos a su regulación particular.

#### Artículo 37. *Comienzo y final de la jornada, sistemas de control.*

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

#### Artículo 38. *Calendarios y horarios.*

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

Durante la vigencia del Convenio Colectivo los calendarios de los centros de Barcelona, Madrid y Cabeceras de Zona, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se podrán confeccionar estableciendo como hora de entrada las 07:45 horas fijando como salida mínima las 17:00 horas, exceptuando el personal adscrito a las



unidades técnicas, centros de control y al personal sujeto a turnos que quedarán sujetos a su regulación particular.

#### Artículo 39. *Trabajo nocturno y trabajo a turnos.*

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

#### Sección 2.ª Descansos

#### Artículo 40. *Descanso entre jornadas.*

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

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

#### Artículo 41. *Descanso semanal.*

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

#### Artículo 42. *Vacaciones.*

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



## CAPÍTULO X

### Sistema retributivo

#### Sección 1.<sup>a</sup> Retribuciones

##### Artículo 43. *Sistema retributivo.*

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

2. Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

3. Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5 %, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta, de cómo máximo el 0,5 % de año 2018, se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % se abonará en la nómina del mes de febrero.

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

##### Artículo 44. *Pagos y anticipos.*

1. El pago de las retribuciones de carácter fijo se efectuará mediante transferencia bancaria, en los últimos días del mes correspondiente. Los conceptos variables se liquidarán igualmente por transferencia dentro de la nómina del segundo mes desde el momento de su devengo.

2. El trabajador/a tendrá derecho a solicitar de Retevisión I, SAU anticipos de hasta un 90 % del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.

3. Asimismo, se podrá conceder un anticipo especial de hasta 3.500 € o hasta dos mensualidades del salario, a reintegrar en un máximo de 6 meses consecutivos. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

#### Sección 2.<sup>a</sup> Estructura general de las retribuciones

##### Artículo 45. *Salario base.*

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

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

##### Artículo 46. *Progresión en el salario base en el mismo grupo.*

1. Retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de las evaluaciones personales, la formación y la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión, y se compensa mediante la progresión en el salario base.

2. La progresión del salario base del personal dentro del correspondiente a su grupo, tendrá lugar con la del nivel económico asignado, y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Nivel de ingreso: A
- b) Promoción a los dos años al nivel B.
- c) La promoción a niveles superiores dependerá de la evaluación personal, y de la experiencia en el puesto valorada por la jefatura y aprobada por recursos.

### *Sección 3.ª Complementos salariales*

#### *Artículo 47. Complementos de vencimiento superior al mes.*

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

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

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

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

#### *Artículo 48. Complementos de puesto de trabajo.*

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

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

##### 1. Complementos de puesto de trabajo:

a) Complemento para el personal de las antiguas unidades conforme al Anexo 1 punto 5 del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU, actualmente Unidades Técnicas. Este complemento retribuye las especiales características en que prestan sus servicios este personal técnico.

b) Complemento para el personal de los centros de Torrespaña, y los antiguos centros de CECOM, CCOES, CCEST del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU, actualmente Network Operation Center (NOC) y CCR.

c) Complemento para el personal del centro de trabajo de Collserola.

d) Complemento de turnicidad en Unidades Técnicas de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo I régimen de explotación (clasificación de centros), para el personal que realice turnos rotativos de 08:00 a 15:30 y de 15:00 a 22:30.

e) Complemento de trabajos en altura para el personal técnico y de apoyo de Retevisión I, SAU.

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

2. Libranzas. El personal que trabaje en festivos incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones así como

aquel personal que perciba algún complemento incompatible con este, se le abonará este complemento por día festivo realmente trabajado, en los siguientes importes:

- a) Módulo menor: Para tener derecho a la percepción del módulo menor, la jornada efectiva de trabajo deberá tener una duración de más de cinco horas y hasta nueve horas. El valor del módulo menor será el reflejado en tablas.
- b) Módulo mayor: La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor. El valor del módulo mayor será el reflejado en tablas.
- c) Libranzas en Unidades Técnicas: La activación del personal técnico, de apoyo y antenistas en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará por el importe reflejado en tablas por cada hora de activación.

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

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

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

#### Artículo 49. *Complementos por cantidad-calidad de trabajo.*

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

##### 1. Complemento por objetivos:

- a) Se establece un complemento variable de hasta el 5 por 100 del salario base. Dicho complemento estará en función del grado de consecución de los objetivos predeterminados. Anualmente, la empresa establecerá los objetivos de empresa y unidad, valorándose cada uno de ellos en un 50 por 100 del total del porcentaje establecido.
- b) Se respetará las situaciones con porcentajes de objetivos distintos que se pacten o estén pactadas en contrato.
- c) El importe correspondiente se liquidará en marzo del ejercicio siguiente.

##### 2. Horas extraordinarias:

a) De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser previamente aceptada por la persona afectada.

b) En razón de la continuidad del servicio público de Retevisión I, SAU, toda persona de la plantilla viene obligada a realizar ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. Solamente serán requeridas aquellas personas imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

c) Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

d) La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma:

- I. Por los importes contemplados en las tablas.
- II. Si bien la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento del 75 % y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- III. No podrán compensarse con horas de descanso las horas nocturnas no festivas.

IV. Las horas festivas se compensaran de la forma explicitada en el Anexo 1 de explotación.

e) No se computarán a efectos del cómputo legal máximo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

f) La empresa facilitará mensualmente a la RLT información sobre el apartado 2) del presente artículo a los efectos legales procedentes.

g) Los importes establecidos en tablas se revalorizarán con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

### 3. Trabajos programados:

a) Este complemento compensará la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico, para atender un trabajo programado del que se preavise con 24 horas de antelación. Se abonará en la cuantía reflejada en tablas por trabajo programado y se revisará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio. Las horas invertidas en desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria, por lo que se descontarán de la jornada anual.

b) La atención de los trabajos programados se efectuará respetando, en todo caso, los descansos reglamentarios.

c) Los trabajos programados no podrán exceder de 2 por persona y mes.

d) Los trabajos programados en Unidades Técnicas de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) están regulados en el Anexo 1.

### 4. Complementos de localización y llamada atendida:

#### a) Localización:

I. Localización Unidades Técnicas de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) antenistas y las unidades de los servicios centrales de transmisión y cabeceras digitales: se aplicará el sistema localización fijado en el Anexo 1 de este convenio.

II. Localización de otros colectivos: es la disposición del personal para su rápida localización con el objeto de atender emergencias en su ámbito de competencia. La resolución de incidencias podrá realizarse vía telefónica, conexión vía PC y en último caso por desplazamiento al centro de trabajo.

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

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

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

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

#### b) Llamadas atendidas:

I. Llamadas atendidas en Unidades Técnicas de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros), antenistas y las unidades de los servicios centrales de transmisión y cabeceras digitales: se aplicará el sistema fijado en el Anexo 1 de este convenio.

II. Llamadas atendidas de otros colectivos: es la atención o incorporación al servicio fuera de las horas laborales con el objeto de atender incidencias:

a. Llamadas que no exijan desplazamiento: se abonará el complemento reflejado en tablas que se revisará durante la vigencia del convenio con los mismos criterios que se apliquen para el salario base, más las horas extraordinarias correspondientes.

b. Llamadas que exijan desplazamiento: se dará el mismo tratamiento descrito en el Anexo 1.

#### *Sección 4.ª Kilometraje, comidas y Complemento Familiar Voluntario*

##### Artículo 50. *Kilometraje.*

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

##### Artículo 51. *Comidas.*

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

2. Para el personal de los centros de Torrespaña, Torre Collserola, Torrente y Valencia se abonará el importe reflejado en tablas por día efectivamente trabajado.

##### Artículo 52. *Complemento Familiar Voluntario.*

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

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

## CAPÍTULO XI

### **Acción social**

##### Artículo 53. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

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

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

##### Artículo 54. *Seguro de accidentes.*

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todo el personal de la plantilla, fijándose la cobertura en 120.202 euros en caso de muerte derivada de accidente, sea o no de trabajo, y en 120.202 euros en caso de invalidez permanente

absoluta recogidos en la póliza. En caso de invalidez permanente total se estará, a las cantidades establecidas para cada tipo de secuela en el baremo recogido en la póliza. En el supuesto de que la persona asegurada amplíe la cobertura del seguro el coste de dicha ampliación será a cargo de la misma.

#### Artículo 55. *Seguro de vida.*

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

#### Artículo 56. *Seguro médico.*

La empresa financiará un seguro médico privado para todo el personal. Con el mismo objeto, la Comisión de Acción Social aportará anualmente la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe resultante de dicho seguro, que en el año 2018 será de 63.077,66 euros (aproximadamente un 18 % del coste del mismo). Durante la vigencia del Convenio, se revalorizará con los mismos criterios que se apliquen para el salario base.

#### Artículo 57. *Plan de pensiones.*

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

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

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

a) Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base del partícipe.

b) Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del partícipe según se establece a continuación:

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

- I. Empresa 1 por 100, partícipe 1 por 100.
- II. Empresa 2 por 100, partícipe 2 por 100.

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

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

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

La Comisión de Control del Plan de Pensiones está conformada por seis miembros elegidos entre los partícipes, por sistema de elección directa y listas abiertas, y tres en representación de la empresa.



## Artículo 58. *Comisión de Acción Social.*

La Comisión de Acción Social se regirá por su propio reglamento de funcionamiento en el que se establecen las competencias, constitución, organización, funciones y reuniones.

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

Para el año 2018, el presupuesto de acción social estará dotado de misma cantidad del ejercicio 2017 incrementada con los mismos criterios que se apliquen para el salario base durante la vigencia del convenio.

## CAPÍTULO XII

### Seguridad y salud laboral

## Artículo 59. *Principios generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de la plantilla, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. De acuerdo con el artículo 1 del real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

## Artículo 60. *Servicio de prevención.*

1. La organización de Retevisión I, SAU tiene constituido servicio de prevención propio a través de la dirección de recursos.

2. En aplicación del artículo 15 del reglamento de los servicios de prevención, el servicio de prevención de Retevisión I, SAU dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios, asumiendo de forma propia las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, y concertando la disciplina de medicina del trabajo e higiene industrial con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados.

3. Asimismo, las funciones del servicio de prevención serán complementadas con la existencia de trabajadores/as designados como coordinadores de prevención.

## Artículo 61. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

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

1. Composición: El Comité Intercentros de Seguridad y Salud está formado por cuatro miembros de la RLT, de una parte, y por cuatro representantes de la dirección de Retevisión I, SAU, de la otra. El comité está presidido por un representante de la dirección, quien podrá designar un secretario/a, con voz pero sin voto.

En las reuniones del comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores/as y representantes de la dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán



participar el personal de la plantilla que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

2. Reuniones: El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3. Competencias y facultades: El ámbito territorial de las competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud o delegados/as de prevención.

Serán competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

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

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.

I. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas de la plantilla, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

II. Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

#### Artículo 62. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 63. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 64. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

#### Artículo 65. *Graduación de las faltas.*

1) Se considerarán como faltas leves:

a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a 30 minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.

c) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de un compañero/a, sin que se haya presentado aquél/aquella o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

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

e) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

g) No atender al público o a los compañeros/compañeras de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a los servicios de personal los cambios de residencia o de domicilio.

i) Las discusiones violentas con los compañeros/compañeras en los lugares de trabajo.

j) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que afectan al régimen general de la seguridad social.

k) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de I.T. o accidente.

2) Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.
- d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
- e) La alegación de motivos falsos para la obtención las licencias a que se refiere el artículo 28 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
- f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
- g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando la entrada o salida del trabajo.
- h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
- i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de Retevisión I, SAU.
- j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), e) y g) del artículo 65.1, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de Retevisión I, SAU.
- k) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.
- l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.
- m) El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.
- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.
- o) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de Retevisión I, SAU o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- p) El abuso de autoridad.
- q) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- r) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- s) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- t) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- u) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- v) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- w) La utilización indebida de la red corporativa, correo electrónico, así como el sistema informático de la empresa para acceder a las redes públicas e Internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, siempre que su uso pueda resultar perjudicial para la compañía.

3) Se considerarán como faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de la plantilla o cualquiera otra persona al servicio de Retevisión I, SAU o en relación de trabajo con ésta.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de Retevisión I, SAU o de su personal.
- d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de Retevisión I, SAU de reserva obligada.
- e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- h) El acoso sexual y el acoso moral. Para la consideración de estas faltas muy graves se tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes/as, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as o a sus familiares.
- l) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.
- m) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- o) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado Retevisión I, SAU, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- p) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- q) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento Retevisión I, SAU.
- r) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de Retevisión I, SAU.
- s) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), e) y g) del número 1, y apartados a), b), c) y f) del número 2 de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de Retevisión I, SAU.
- t) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
- u) La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este convenio.
- v) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- w) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- x) La utilización indebida de la red corporativa, correo electrónico, así como el sistema informático de la empresa para acceder a las redes públicas e Internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, siempre que su uso ocasione intencionadamente un daño evidente y constatable para la compañía.

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

## Artículo 66. Sanciones.

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

- a) Por falta leve:
  - I. Amonestación verbal o escrita.
  - II. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave:
  - I. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
  - II. Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
  - III. Despido disciplinario.

1. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que Retevisión I, SAU podrá alterar aquel.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

## CAPÍTULO XIV

### Derechos de representación colectiva y sindicales

## Artículo 67. Comité Intercentros.

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

1. Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Composición: Estará integrado por doce miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.

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

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

3. Competencias: Tendrá las competencias señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que establezcan en su constitución:

- a) Asumir los derechos y obligaciones que el convenio y la legislación laboral concede a la RLT.
- b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la dirección.
- c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.
- d) Poder establecer con la dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de la plantilla.
- e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- f) Declarar la huelga legal y ejercitar acciones administrativas o judiciales.
- g) Establecer la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo.



h) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores/as que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

4. Reuniones: El Comité Intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Con carácter extraordinario podrá reunirse siempre que lo soliciten al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

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

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

5. Recursos y facilidades: Para el desarrollo de su actividad de representación la empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en la sede del mismo, facilitando su actividad de representación.

6. Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a Retevisión I, SAU, 50 viajes al año y en época de convenio, hasta 6 viajes más, con 4 días de dietas como máximo por cada viaje.

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

#### Artículo 68. *Garantías de los representantes.*

Los representantes del personal tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 69. *Sigilo profesional.*

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

#### Artículo 70. *Delegados y delegadas sindicales.*

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

#### Artículo 71. *Locales sindicales.*

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

- 1 Local en Madrid.
- 1 Local en Barcelona.

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

#### Artículo 72. *Garantías y derechos.*

1. Los delegados y delegadas sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y normativa de aplicación.



2. Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en Retevisión I, SAU podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de esta empresa por cada sindicato.

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

Artículo 73. *Descuento cuota sindical.*

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

## CAPÍTULO XV

### Disposiciones adicionales y transitorias

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda. *Adscripción Unidades Técnicas.*

Los actuales técnicos de los centros de Gamoniteiro, Torrente y Valencina quedarán adscritos a sus correspondientes Unidades Técnicas. En los centros de Torrente y de Valencina se estudiará la posibilidad de fijar un sistema de atención cuando se requiera por las condiciones del servicio. Los trabajadores/as de Gamoniteiro con contrato de trabajo fijo-discontinuo pasarán a incorporarse a la plantilla con contrato indefinido en función del vencimiento de su actual contrato. Asimismo, se estudiará la posibilidad de fijar un sistema de atención en el centro de Gamoniteiro cuando se den condiciones meteorológicas adversas. Mientras no se acuerde a través de la Comisión Técnica fijar un sistema de atención distinto, cuando se den circunstancias meteorológicas adversas, el régimen de trabajo del centro será como el regulado en el punto 11 de Condiciones comunes de explotación del V Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU.

Disposición transitoria primera. *Premios.*

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

Disposición transitoria segunda. *Regularización complementos salariales.*

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

Disposición transitoria tercera. *Acuerdos Comisión Técnica.*

Se mantienen los acuerdos alcanzados en la Comisión Técnica que figuran en las actas correspondientes.

La dirección presentará un informe sobre la forma factible en que los centros de atención 24 horas los 365 días, asegurarán el cumplimiento de los turnos anuales. Asimismo, informará a la misma comisión de la forma en que se construirá el *pool* para cubrir las posibles necesidades coyunturales.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdos teletrabajo.*

Se acuerda que durante el primer semestre del año 2018 se establezcan las bases para la puesta en marcha del teletrabajo. Durante el primer semestre del año 2018 la comisión de teletrabajo definirá los requisitos y criterios del proyecto, implantándose primero un programa piloto hasta final de año. A final del año, se analizarán y ajustarán los resultados del piloto para su implementación en el primer semestre de 2019.

Disposición transitoria quinta. *Acuerdos promoción.*

Se acuerda que durante la vigencia del convenio colectivo, 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020, se efectuará la promoción de los actuales grupos y niveles más bajos de la compañía, es decir, de los adscritos al 3B y 4B actuales progresando al 3C y 4C respectivamente, así como un 2 % adicional de la plantilla cada año de vigencia, siendo la referencia de este porcentaje la plantilla existente conforme al censo de 30 de septiembre de cada año. Todo ello conforme a los criterios que se puedan fijar por la Comisión de Empleo.

Disposición transitoria sexta. *Acuerdos Comisión Mixta de Trabajo.*

Se creará una Comisión Mixta de Trabajo formada por representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación, por un lado, de Retevisión I, SAU y Tradia Telecom SA, y por el otro, con representantes de la Dirección para estudiar y analizar un régimen de trabajo común en los centros de control (NOC).

En el caso de que se alcance un acuerdo, este sustituirá el régimen actual previsto en el presente Convenio siempre que sea ratificado por la Comisión Negociadora y las secciones sindicales presentes en Retevisión I, SAU.

Disposición transitoria séptima. *Integración personal Unidades Técnicas.*

La integración del personal de Retevisión I, SAU en las nuevas Unidades Técnicas, se llevará a cabo sin que en ningún caso puedan existir traslados forzosos.

Las vacantes que se generen y estén adscritas a las jefaturas de zona podrán ser cubiertas por trabajadores de la Compañía sin que para ello se requiera traslado dentro de su ámbito geográfico siempre que el trabajador estuviese adscrito a la zona de la vacante a la que opta.

El personal que opte a las vacantes que se generen en las zonas o en las Unidades Técnicas no sufrirá merma económica respecto de los conceptos salariales fijos que perciba.

Disposición transitoria octava. *Incremento salarial.*

Una vez finalizados los años 2018, 2019 y, en su caso 2020, y se tenga conocimiento del IPC real correspondiente a cada uno de esos años, se efectuará una regularización de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en los años 2018, 2019 y, en su caso 2020, en el marco del ERE n.º 10/2018 respecto a la diferencia entre el importe a cuenta percibido en el momento de la extinción (0,5 %) y el IPC real correspondiente al año en que se produzca la extinción de su contrato limitado a los meses durante los cuales hubiera prestado servicios para la empresa.

La regularización salarial anterior no supondrá revisión de ningún tipo: (I) del salario neto mensual del Plan de Rentas, del importe del complemento ni del importe del convenio especial de los trabajadores adheridos al Plan de Rentas; ni (II) del importe de las indemnizaciones a tanto alzado previstas en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas del referido ERE.

## ANEXO 1

### Régimen de explotación

#### *Condiciones de trabajo en la explotación*

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

Clasificación de centros:

1) Centros de gestión NOC (Network Operation Center) (antiguos centros de CECOM, CCOES, CCEST del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU), y CCR centro de operación de emergencias marítimas.

Jornada:

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

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

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

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

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

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

- a) De puesto de NOC y CCR emergencias marítimas, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

2) Centro de Torrespaña.

Jornada:

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

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

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

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

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

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

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

- 3) Centro de Torre Collserola.

El régimen de trabajo de este centro será de 365 días al año en turnos de:

Turno de mañana: 07:00 a 15:15 horas.

Turno de tarde: 15:00 a 23:15 horas.

Turno de noche: 23:00 a 07:15 horas.

En este centro el cómputo de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

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

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

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

- a) De puesto de Torre Collserola, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

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

Asimismo dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el centro, una de ellas podrá ser requerida para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la unidad técnica, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

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

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

Las plantilla de este centro dispondrá de los efectivos suficientes para garantizar los turnos asociados al servicio requerido en cada caso.

- 4) Centro de Valencia.

Transitoriamente, hasta que pase a ser un centro atendido sin personal *in situ* 24 x 7 en el primer cuatrimestre de 2019, el régimen de trabajo del Centro de Valencia será de 365 días de trabajo al año en turnos rotativos de:

Turno de mañana: 07:00 a 15:15 horas.

Turno de tarde: 15:00 a 23:15 horas.

Turno de noche: 23:00 a 07:15 horas.

Dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el centro, una de ellas podrá ser requerida para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la Unidad Técnica, siempre que las necesidades del servicio lo requieran. No obstante, lo anterior este personal no estará incluido en los turnos de localización y retén.

El personal de los turnos 1, 2 y 3 tendrán derecho al abono de la comida según las tablas del Convenio, y mientras dure esta situación transitoria.

Durante el primer cuatrimestre de 2019, cuando el Centro de Valencina deje de ser un centro atendido con personal *in situ* 24x7, los trabajadores adscritos a Valencina se integrarán, a todos los efectos, en la Unidad Técnica correspondiente.

#### 5) Centro de Torrente.

Transitoriamente, hasta que pase a ser un centro atendido sin personal *in situ* en el primer cuatrimestre de 2019, el régimen de trabajo del Centro de Torrente será de 365 días de trabajo al año en turnos rotativo de:

Turno de mañana: 07:00 a 16:15.

Turno de tarde: 16:00 a 1:00.

El técnico de turno del tarde a partir de la conclusión de su jornada de trabajo se encontrará en régimen de localización.

El personal de los turnos de mañana y tarde tendrán derecho al abono de la comida según las tablas del Convenio y mientras dure esta situación transitoria.

Dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el centro, una de ellas podrá ser requerida para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la Unidad Técnica, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

Durante el primer cuatrimestre de 2019, cuando el Centro de Torrente deje de ser un centro atendido con personal *in situ*, los trabajadores de Torrente se integrarán, a todos los efectos, en la Unidad Técnica correspondiente.

#### 6) Unidades Técnicas.

El personal de las Unidades Técnicas (antiguas unidades conforme al Anexo 1 punto 5 del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU) en adelante Unidades.

Las Unidades Técnicas, tienen una jornada anual de 1.690 horas que se realizará en jornada partida de lunes a jueves de 9:00 a 18:00 horas, con una hora para comer, y los viernes de 9:00 a 15:00 horas.

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

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

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

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

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la sede de adscripción del trabajador, o en el momento en el que se utilicen los vehículos de transporte de Retevisión I, SAU, y será de lunes a viernes, excepto festivos.

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

Las Unidades Técnicas tendrán como principal cometido la atención de los centros con servicios de alto impacto poblacional, así como la gestión de infraestructuras, el seguimiento y el control de las subcontratas que presten servicio a la Compañía. Atendiendo al dimensionamiento de cada Unidad Técnica, se priorizará la atención de los servicios más críticos con personal propio, reduciendo al máximo la subcontratación y recuperando servicios subcontratados en aquellas Unidades Técnicas donde sea posible.

### *Condiciones comunes a todas las Unidades Técnicas*

#### 1. Localización.

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

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

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

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

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

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

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

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

En las sedes de las Unidades Técnicas con seis técnicos o más, se podrá disponer de un doble localizado.

#### 2. Retén.

Es la disposición del personal técnico, y del personal de apoyo de las Unidades Técnicas, para acompañar a la persona en localización, cuando éste lo requiera en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, acompañarán a la persona en localización cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la unidad.



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

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

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

El retén realizará el mismo horario que el localizado correspondiente. Asimismo, las nuevas Unidades Técnicas podrán asumir el retén si así lo acuerdan por mayoría.

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

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

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

### *Llamadas atendidas*

#### 3. Llamadas atendidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Si durante un fin de semana (sábado y domingo) el técnico/a es activado/a menos de 3 horas, supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente, las horas que falten hasta las 3 horas se compensarán con las horas extraordinarias que se generen, en las siguientes proporciones: diurnas 1 x 1,75 y festivas 1 x 2.

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

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

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

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

#### 5. Libranzas en Unidades Técnicas.

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

#### 6. Prolongación de jornada en Unidades Técnicas.

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

#### 7. Trabajos programados.

Los trabajos programados en las Unidades Técnicas de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) serán atendidos siempre que sea posible por el personal en localización y/o retén de la unidad, y no podrán exceder de 2 por persona y mes, salvo en las Unidades Técnicas de 4 personas o menos en las que se limita a uno por persona y mes. La realización de trabajos programados deberá coincidir con días de trabajo efectivo.

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

#### 8. Complemento por comida.

En las Unidades Técnicas con horario partido la empresa abonará un complemento por comida por un importe de 11,41 euros brutos si se realiza en la sede y de 13,16 euros brutos si se realiza fuera de la sede (valores 2018).

#### 9. Apoyo.

Si por necesidad del servicio una persona se encuentra trabajando sola, en jornada de trabajo, ésta contará con el apoyo necesario en los supuestos de trabajos con alta

tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante.

10. Trabajos en altura para personal técnico y personal de apoyo de Retevisión I, SAU.

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

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

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

a) Aptitud.

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

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

b) Voluntariedad.

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

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

c) Condiciones económicas.

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

d) Ámbito geográfico.

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

11. Unidades Técnicas con dos personas en localización.

Las Unidades Técnicas que tienen asociados los centros emisores de Parapanda y Lujar (Granada), Aitana (Alicante), Sierra Almadén (Jaén), Javalambre (Teruel), Peña de Francia (Salamanca), Montecaro (Tarragona), Izaña (Tenerife) y Gamoniteiro (Asturias) dispondrán de dos personas en localización siempre que en la antigua sede de estos centros emisores se cuente con 6 técnicos/as o más.

En cualquier caso se acuerda que la figura del doble localizado no condicionará el dimensionamiento de las Unidades Técnicas. Con independencia de lo anterior, el acceso a cualquiera de las instalaciones se podrá realizar por una sola persona. Éstas se desplazarán acompañadas de otra persona, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otro técnico/a cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio de el/la responsable de la unidad.

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

#### 12. Unidades Técnicas en régimen de turnos.

Se podrá implantar el régimen de turnos en las sedes de las Unidades Técnicas de 4 o más personas.

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

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

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

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

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

En los supuestos en que por motivos de seguridad, salud laboral, sea precisa la presencia de un acompañante, Retevisión I, SAU, lo proporcionará, recurriendo a los recursos disponibles en el ámbito geográfico afectado. También cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio de el/la responsable.

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

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

#### 13. Antenistas.

Jornada:

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

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

Todo ello sin perjuicio del cómputo anual.

Localización:

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

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

La localización no podrá superar una semana de cada tres.

#### 14. Vacaciones.

En Unidades Técnicas, de acuerdo con la denominación de las Unidades Técnicas del punto 6 del Anexo 1 régimen de explotación (clasificación de centros) 23 días hábiles.

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

#### 15. Días de asuntos propios.

El personal de centros y Unidades Técnicas, 5 jornadas completas.

#### 16. Complementos retributivos.

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

Al personal de las Unidades Técnicas que realizase en jornada ordinaria recorridos superiores a 350 Km en total, se le abonará en concepto de dieta por desplazamiento el 20 % del importe de la misma de acuerdo con el valor de las tablas, más el importe de la comida fuera de la sede, de acuerdo con el importe reflejado en las tablas, no siendo acumulable o compatible con el importe del 10 % de la dieta de desplazamientos superiores a 45 km.

Comisión Técnica de Seguimiento del Modelo de Explotación:

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

La comisión técnica tratará de los siguientes puntos:

1. Se adquiere el compromiso de estudiar la aplicación en Retevisión del artículo 25 del convenio de Tradia Telecom, en el cual se indica que se compensará con tres días laborales el caso en el que por necesidades del trabajo las vacaciones no se puedan realizar en su totalidad en el periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre).

2. Se estudiará el tratamiento de las horas nocturnas destinadas para trabajo programados.

## ANEXO 2A

## Tabla salarial provisional 2018

G/N	A	B	C	D	E
2	17.108,84	19.012,98	20.916,00	22.819,72	24.896,34
3	18.665,64	20.743,24	22.819,72	24.896,34	27.161,54
4	20.364,26	22.630,72	24.896,34	27.161,54	29.633,66
5	24.239,18	26.936,98	29.633,66	32.330,06	35.272,16
6	26.445,02	29.388,10	32.330,06	35.272,16	38.481,80
7	28.851,48	32.062,66	35.272,16	38.481,80	41.983,76

## ANEXO 2B

## Horas extraordinarias Prov. 2018

G/N	Diurna	Noct.	Fest.
2A	9,87	11,27	13,53
2B	12,05	13,71	16,48
2C	15,32	17,46	21,00
2D	16,50	18,84	22,61
2E	19,41	22,61	23,26
3A	10,77	12,28	14,77
3B	12,00	13,64	16,42
3C	15,76	18,06	21,65
3D	17,65	20,15	24,20
3E	20,76	24,20	24,93
4A	11,75	13,40	16,11
4B	13,06	14,90	17,92
4C	16,27	18,61	22,32
4D	18,79	21,44	25,78
4E	22,07	25,78	26,55
5A	14,02	15,95	19,19
5B	15,56	17,72	21,31
5C	19,91	22,74	27,32
5D	21,01	24,00	28,81
5E	24,72	28,81	29,67
6A	15,28	17,41	20,92
6B	16,96	19,34	23,24
6C	20,51	23,42	28,15
6D	22,10	25,26	30,31

G/N	Diurna	Noct.	Fest.
6E	26,02	30,31	31,22
7A	16,68	19,00	22,84
7B	18,52	21,12	25,37
7C	19,53	22,27	26,77
7D	23,15	26,48	31,74
7E	27,27	31,74	32,71

**Horas nocturnas**

G/N	Prv. 18
2A	1,85
2B	2,04
2C	2,23
2D	2,43
2E	2,67
3A	2,01
3B	2,22
3C	2,43
3D	2,67
3E	2,90
4A	2,19
4B	2,40
4C	2,67
4D	2,90
4E	3,17
5A	2,61
5B	2,88
5C	3,17
5D	3,46
5E	3,79
6A	2,83
6B	3,14
6C	3,46
6D	3,79
6E	4,12
7A	3,10
7B	3,43
7C	3,79



G/N	Prv. 18
7D	4,12
7E	4,48

## ANEXO 2C

## Otros complementos salariales

Conceptos	Prv. 18
<i>Complementos de puesto</i>	
Complemento Puesto Unidades Técnicas	292,12
Complementos de puesto Centros (Torre Collserola, Valencina y Torrente)	292,12
Complementos de puesto Ctros Gestión (Torrespaña, NOC y CCR)	292,12
Compl. Turnicidad Unidades Técnicas	227,01
Compl. Trabajos Altura	151,34
<i>Localización / Retén</i>	
Localización Diurna	1,77
Localización Nocturna	2,13
Localización Festiva	2,51
Localización	207,45
Retén Diurno	1,26
Retén Nocturno	1,64
Retén Festivo	1,91
Llamada Atendida	25,21
Atención Rápida	25,21
Trabajos Programados	41,50
<i>Libranzas</i>	
Libranza Módulo Menor	46,35
Libranza Módulo Mayor	61,41
Libranza	6,30
<i>Ayuda familiar</i>	
CFV Hijo/a	38,28
CFV Cónyuge	11,28
CVF Minusválido	58,83
<i>Comidas / cenas</i>	
Comidas-Cenas C.E.	11,41
Comida Prolong. Jornada	18,91
Prolong. Jorn. Fuera Sede	18,91
Comidas Unidades Técnicas Fuera Sede	13,16
Comidas Unidades Técnicas Sede	11,41

Conceptos	Prv. 18
<i>Dietas y locomoción por desplazamiento</i>	
Dieta Nacional	101,69
Dieta Internacional	157,94
Kilómetros	0,32
Dieta 10 %	10,17
Dieta 20 %	20,34
Subvención comida	9,85
<i>Vivienda</i>	
Ayuda a vivienda por traslado	779,38

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**5439** *Resolución de 19 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de la empresas Retevisión I, SAU, publicado en el BOE de 1 de mayo de 2019 (código de convenio 90013622012001), acuerdo que fue suscrito con fecha 7 de octubre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, SAU**

Reunidos en Madrid, a 7 de octubre de 2021.

Por una parte los representantes de la Empresa Retevisión I, S.A., siendo: Jordi Arandes Corbella; José María Pérez Ruano; Anna Bufí Gaig y José Manuel Otero Zorrilla.

Y por otra parte los miembros del Comité Intercentros de Retevisión I, S.A. Por CC.OO: Jesús Emilio Castellot Martín; Jordi Peix Pintor; Enric Gómez Talavera y Antonio Torres Ramírez. Por Stc, Alberto Aristi Vegas, Joan Ribes Abella, Óscar Roselló Albert, José Manuel Romero Hidalgo La Calle. Por el sindicato SI, Enrique Martínez Henao, Manuel Méndez González, José Ramón Noguero Sánchez. Por el sindicato CSI-F Santiago Castrejón Fernández.

Asisten, en calidad de asesores, también los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas en Retevisión I, SA.

## EXPONEN

Primero.

Que conforme a la cláusula séptima del acuerdo firmado el pasado día 30 de septiembre de 2021, entre la representación de la Compañía Retevisión I, S.A., y el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., donde se establecía la creación de una comisión de redacción del Convenio Colectivo que llevará a cabo, en el plazo de quince días, la incorporación al texto del Convenio las modificaciones fijadas en el acuerdo de fecha de 30 de septiembre de 2021 y en el anexo I al acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., de fecha 30 de septiembre de 2020.

Segundo.

Que posteriormente y un vez concluidos los trabajos por la comisión de redacción de modificación de los artículos reseñados en los acuerdos, se presentará la redacción final al Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., para su aprobación. Habiéndose posteriormente a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.

Que el 7 de octubre de 2021 se presenta la redacción definitiva ante el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada

## ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Retevisión, I S.A., conforme a los acuerdos alcanzados el 30 de septiembre de 2021. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2024.

Finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.

## Artículo 39. *Trabajo nocturno y trabajo a turnos.*

1) Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana, y de acuerdo con la legislación vigente, siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2021.

2) El trabajo a turnos se realizará con las condiciones generales que se determinen para cada actividad y de acuerdo con la legislación vigente.

## Artículo 39 bis). *Trabajo a distancia.*

El trabajo a distancia en Retevisión I, S.A., está regulado por el acuerdo de 29 de septiembre de 2021, formando parte integrante del V Convenio Colectivo de Retevisión a todos los efectos.

## Artículo 43. *Sistema retributivo.*

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

2. Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

3. Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5 %, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta, de cómo máximo el 0,5 % de año 2018, se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % se abonará en la nómina del mes de febrero.

4. Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en la nómina a principios del año siguiente.

5. Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.

6. Para el año 2023 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.

7. Para el año 2024 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.

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

## ANEXO 1

### Régimen de explotación

Condiciones de trabajo en la explotación:

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

Clasificación de centros:

1) Centros de gestión NOC (Network Operation Center) (antiguos centros de CECOM, CCOES, CCEST del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU), NOC Security, International NOC y CCR centro de operación de emergencias marítimas.

Jornada:

Régimen de trabajo: Con el fin de dar cobertura a los servicios que se prestan a los distintos clientes, en estos centros se definen las siguientes modalidades de horarios:

M1: Modalidad de turnos; 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, de Lunes a Domingo.

- Mañana; 8 h 20 minutos (de 07:00 a 15:20 h).
- Tarde; 8 h 20 minutos (de 15:00 a 23:20 h).
- Noche; 8 h 20 minutos (de 23:00 a 07:20 h).

M2: Modalidad de turnos; mañana, tarde, de lunes a viernes y jornada comprimida (modalidad JC a) o jornada comprimida (modalidad JC b); de Lunes a Viernes todo el año.

- Mañana; 8 h 20 minutos (de 07:00 a 15:20 h).
- Tarde; 8 h 20 minutos (de 15:00 a 23:20 h).
- JCa; jornada comprimida. Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 16:20 h L-V con 20 min de descanso). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).
- JCb; jornada comprimida. Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 17:20 h L-V con 1 hora para comer) Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).

M3: Modalidad; jornada comprimida, modalidad JCa, o jornada comprimida modalidad JCb, ambas de Lunes a Viernes.

- JCa; jornada comprimida. Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 16:20 h L-V con 20 min de descanso). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).
- JCb; jornada comprimida. Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 17:20 h L-V con 1 hora para comer). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).

La aplicación de las diferentes modalidades de horarios a personal diferente al que lo viene realizando, será siempre procurando el consenso con la persona trabajadora.

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



Los cálculos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los cálculos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos antes del día 15 de diciembre del año anterior.

En estos centros se realizarán los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la jefatura, donde el agrupamiento de turnos se realizará con carácter general con un máximo de hasta siete (7) días. Este número máximo se podrá superar excepcionalmente, bien por necesidades de la persona trabajadora, bien por necesidades de la compañía y siempre de mutuo acuerdo entre responsable y persona trabajadora. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con el personal.

En estos centros, el cambio de turno por ausencia de un trabajador/a por causas excepcionales deberá ser comunicado a la persona afectada con una antelación mínima de 24 horas. En estas situaciones excepcionales planteadas por parte de la compañía o de la persona trabajadora, el técnico podrá realizar trabajos en remoto siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permitan y de mutuo acuerdo entre responsable y la persona trabajadora.

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

- a) De puesto de NOC y CCR emergencias marítimas, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

Para los trabajadores de convenio de los centros definidos en este punto 1) del anexo de explotación, que los días 25 de diciembre y 1 de enero realicen turnos de trabajo rotativos, el abono de un importe según tablas de convenio 81,61 euros brutos que correspondería; al turno de tarde y al de noche del día 24 de diciembre, al turno de mañana del día 25 de diciembre y al turno de tarde del día 25 de diciembre. Siendo la secuencia para su abono del día 1 de enero la del turno de tarde y noche del día 31 de diciembre, y la correspondiente al turno de mañana del 1 de enero y el turno de tarde del mismo día. El abono de este importe de los turnos señalados no será compatible con el importe de la libranza.»

## 2) Centro de Torrespaña.

Jornada:

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

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

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

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

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

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

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

Para los trabajadores de convenio de los centros definidos en este punto 2) del anexo de explotación, que los días 25 de diciembre y 1 de enero realicen turnos de trabajo rotativos, el abono de un importe según tablas de convenio 81,61 euros brutos que correspondería; al turno de tarde y al de noche del día 24 de diciembre, al turno de mañana del día 25 de diciembre y al turno de tarde del día 25 de diciembre. Siendo la secuencia para su abono del día 1 de enero la del turno de tarde y noche del día 31 de diciembre, y la correspondiente al turno de mañana del 1 de enero y el turno de tarde del mismo día. El abono de este importe de los turnos señalados no será compatible con el importe de la libranza.

3) Centro de Torre Collserola.

El régimen de trabajo de este centro será de 365 días al año en turnos de:

Turno de mañana: 07:00 a 15:15 horas.

Turno de tarde: 15:00 a 23:15 horas.

Turno de noche: 23:00 a 07:15 horas.

En este centro el cómputo de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

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

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

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

- a) De puesto de Torre Collserola, artículo 48.
- b) De libranza, artículo 48.

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

Para los trabajadores de convenio de los centros definidos en este punto 3) del anexo de explotación, que los días 25 de diciembre y 1 de enero realicen turnos de trabajo rotativos, el abono de un importe según tablas de convenio 81,61 euros brutos que correspondería; al turno de tarde y al de noche del día 24 de diciembre, al turno de mañana del día 25 de diciembre y al turno de tarde del día 25 de diciembre. Siendo la secuencia para su abono del día 1 de enero la del turno de tarde y noche del día 31 de diciembre, y la correspondiente al turno de mañana del 1 de enero y el turno de tarde del mismo día. El abono de este importe de los turnos señalados no será compatible con el importe de la libranza.

Asimismo dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el centro, una de ellas podrá ser requerida para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la unidad técnica, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

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

Revisión I, SAU, observará en todos los casos las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores/as previstas en la ley de prevención de riesgos

laborales. En todos estos centros se realizará la revisión de la evaluación de riesgos laborales y en su caso la adaptación a la nueva situación.

Las plantilla de este centro dispondrá de los efectivos suficientes para garantizar los turnos asociados al servicio requerido en cada caso.

## 6) Unidades Técnicas.

El personal de las Unidades Técnicas (antiguas unidades conforme al anexo 1 punto 5 del IV Convenio Colectivo de Retevisión I, SAU) en adelante Unidades.

Las Unidades Técnicas, tienen una jornada anual de 1.690 horas que se realizará en jornada partida de lunes a jueves de 9:00 a 18:00 horas, con una hora para comer, y los viernes de 9:00 a 15:00 horas.

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

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

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

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

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la sede de adscripción del trabajador, o en el momento en el que se utilicen los vehículos de transporte de Retevisión I, SAU, y será de lunes a viernes, excepto festivos.

El personal de las unidades técnicas podrá terminar su jornada de trabajo en su domicilio para la realización de tareas de documentación, previa comunicación al responsable y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Las Unidades Técnicas tendrán como principal cometido la atención de los centros con servicios de alto impacto poblacional, así como la gestión de infraestructuras, el seguimiento y el control de las subcontratas que presten servicio a la Compañía. Atendiendo al dimensionamiento de cada Unidad Técnica, se priorizará la atención de los servicios más críticos con personal propio, reduciendo al máximo la subcontratación y recuperando servicios subcontratados en aquellas Unidades Técnicas donde sea posible.

Una vez leído el presente documento presentado por la comisión de redacción dentro del término de tiempo establecido, de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., conforme a los acuerdos alcanzados el día 30 de septiembre de 2021, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., y por la representación de la dirección de la Compañía, y en prueba de conformidad firman las partes intervinientes en el lugar y fecha *ut supra*.

Una vez aprobado, posteriormente se habilita a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**4996** *Resolución de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación, de fecha 14 de diciembre de 2022, del V Convenio colectivo de Retevisión I, S.A.U. (código de convenio n.º 90013622012001), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 1 de mayo de 2019, Acuerdo que ha sido suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de modificación del Convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de febrero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, SAU**

Reunidos en Barcelona, a 14 de diciembre de 2022.

Reunidos de una parte los representantes del Comité Intercentros de la Empresa Retevisión I, S.A., siendo estos: Por CC.OO.: Jesús Emilio Castellot Martín, Enric Gómez Talavera, Miquel Garau Carreras, Dunia Afonso Martínez. Por STC: Iván Chacobo Rosado, José Manuel Romero Hidalgo La Calle, Jesús Rodríguez Capitán y Joan Ribes Abella. Por SI: José Ramón Noguero Sánchez, Álvaro Pilar San José y Manuel Méndez González. Por CSIF: Santiago Castrejón Fernández.

Y de otra parte los representantes de la Empresa Retevisión, I. S.A., siendo estos: Jordi Arandes Corbella, Anna Bufí Gaig, José María Pérez Ruano, María Peña Solano Ubierno y José Manuel Otero Zorrilla.

Asisten en calidad de asesores los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas. Por CC.OO: María del Mar Meléndez Juárez. Por SCT: Oscar Roselló Albert. Por SI: María Eugenia Solana del Álamo. Por CSIF: Susana García Tarifa.

Asimismo, en calidad de invitado por el propio Comité Intercentros de Retevisión I.S.A. y por la representación de la Empresa, asiste y participa el secretario general de la sección sindical USO Roberto Marín Lázaro que en la actualidad cuenta con representación unitaria dentro de la Empresa en tres centros de trabajo.

## EXPONEN

Primero.

Que conforme a la cláusula décima del acuerdo firmado el pasado día 13 de diciembre de 2022, entre la representación de la Compañía Retevisión I,S.A., y el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., donde se estableció la creación de una comisión de redacción del Convenio, que llevará a cabo, en el plazo de 7 días, la incorporación al texto del Convenio de las modificaciones fijadas y que hagan necesaria una nueva redacción de los artículos del Convenio afectados por el acuerdo del 13 de diciembre de 2022.

Segundo.

Que el día 14 de diciembre de 2022, dentro del plazo señalado se han concluido los trabajos por la comisión de redacción del convenio respecto de la modificación de los artículos reseñados en el acuerdo de revisión del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., de fecha del 13 de diciembre de 2022. Para posteriormente ser presentados al Comité Intercentros y a la representación de la dirección de la Compañía para su aprobación.

Tercero.

Que el mismo día 14 de diciembre de 2022, una vez concluidos los trabajos de redacción definitiva de los artículos revisados y modificados del V Convenio Colectivo de Retevisión I,S.A., conforme al acuerdo de 13 de diciembre de 2022, se presentan ante el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada:

## ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Retevisión, I S.A., conforme al acuerdo alcanzado el 13 de diciembre de 2022. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.
2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2026.
3. Finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.

## Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Asimismo, se podrán disfrutar en fracciones de cuatro horas siempre y cuando se realice jornada partida y que las necesidades del servicio lo permitan. Respecto del aumento del número de días para su disfrute como asuntos propios, habrá que estar al contenido y sistema de compensación acordado en la redacción dada en el artículo 43 del convenio colectivo para el periodo 2022 a 2024.

## Artículo 34 bis. *Adaptación de jornada.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, Retevisión I, S.A., dará cumplimiento a la normativa en todo lo relativo a la adaptación de jornada que recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 43. *Sistema retributivo.*

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

2. Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

3. Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5 %, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta, de cómo máximo el 0,5 % de año 2018, se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % se abonará en la nómina del mes de febrero.

4. Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en la nómina a principios del año siguiente.

5. Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7%, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023. En caso de que el IPC exceda de un 6,7%, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7%. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7%, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5% percibido por el personal en el mes de febrero del año 2022.

6. Para el año 2023 y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección Financiera para los años 2023 y 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto. En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.



7. Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5% regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

8. La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora «diferencial»), de la siguiente forma:

a) Hasta un “diferencial” del 1%, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5% de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de 2 días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5%, se redondeará al alza al 0,5%, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5% e inferior al 1% se redondeará al alza al 1%, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

b) Si el «diferencial» es superior al 1% e inferior o igual al 2%, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1% del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1%, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

c) Para un “diferencial” superior al 2%, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2% de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 y 2026 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

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

#### *Sección 5.ª Plan de compensación flexible.*

#### *Artículo 52 bis. Plan de compensación flexible.*

Retevisión I S.A., habilitará para las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, a partir del año 2024, un plan de compensación flexible para poder contratar una serie de productos y/o servicios que ofrezca la compañía en función de sus necesidades o preferencias. El importe del plan de compensación flexible estará constituido, para cada una de las personas trabajadoras, por la suma anual del importe de su ticket restaurante que percibe, y por el importe anual que la compañía abona de su tarjeta sanitaria a cada persona trabajadora, conforme establece el convenio colectivo.

La adhesión voluntaria a este sistema de compensación, supondrá que la persona trabajadora dejará de percibir los productos y/o servicios, que venía recibiendo en la forma y manera establecida en el convenio colectivo, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

La compañía informará puntualmente a la representación legal de los trabajadores a lo largo del año 2023 de la marcha de la implementación del plan de compensación flexible para el año 2024.

Disposición transitoria novena. *Reincorporación convenio.*

Durante el año 2023 y 2024 el personal que actualmente se encuentra encuadrado, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de la aplicación del convenio colectivo, con carácter voluntario podrá solicitar la incorporación al ámbito del convenio colectivo siempre que las funciones que venga desempeñando estén dentro de las comprendidas en el artículo 2 del Convenio, así como que la retribución que la persona trabajadora fuera de convenio viniese percibiendo se encuentre encuadrada dentro de las tablas salariales de convenio. En todo caso se requiere el acuerdo expreso de ambas partes. De todo ello se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores en la Comisión de Empleo.»

Una vez leído el presente documento de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., presentado por la comisión de redacción dentro del plazo de tiempo establecido, y conforme al acuerdo alcanzado el día 13 de diciembre de 2022, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., y por la representación de la dirección de la Compañía, y en prueba de conformidad firman las partes intervinientes en el lugar y fecha *ut supra*.

Una vez aprobado por la unanimidad de los presentes, se habilita a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.