

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

3695 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 23 de octubre de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Televisión Pública de Canarias, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Televisión Pública de Canarias, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de octubre de 2024.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

**CONVENIO COLECTIVO
TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.
Mayo, 2023**

Contenido

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 7.- Prelación normativa.

CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización de la empresa.

CAPÍTULO TERCERO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 9.- Disposiciones generales.

Artículo 10.- Sistema de clasificación profesional.

Artículo 11.- Ámbito ocupacional/funcional y grupos profesionales y puestos de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO. MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y DESPLAZAMIENTO.

Artículo 12.- Movilidad funcional.

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

Artículo 14.- Movilidad geográfica.

Artículo 15.- Traslado forzoso.

Artículo 16.- Traslado convenido.

Artículo 17.- Traslado voluntario.

Artículo 18.- Traslados por permutas.

Artículo 19.- Desplazamiento temporal.

Artículo 20.- Conducción.

Artículo 21.- Retirada del permiso de conducción.

CAPÍTULO QUINTO. CONTRATACIÓN, VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 22.- Cobertura de vacantes.

Artículo 23.- Bolsa de empleo.

Artículo 24.- Periodo de prueba.

Artículo 25.- Ceses en la empresa.

CAPÍTULO SEXTO. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 26.- Jornada anual.

Artículo 27.- Horarios y turnos de trabajo.

- Artículo 28.- Viajes de trabajo.
- Artículo 29.- Horas extraordinarias.
- Artículo 30.- Horas extraordinarias de fuerza mayor.
- Artículo 31.- Vacaciones.
- Artículo 32.- Licencias y permisos.

CAPÍTULO SÉPTIMO. EXCEDENCIAS.

- Artículo 33.- Excedencia voluntaria.
- Artículo 34.- Excedencias especiales y de carácter social.
- Artículo 35.- Excedencia forzosa.

CAPÍTULO OCTAVO. ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 36.- Estructura salarial.
- Artículo 37.- Salario base y pagas extraordinarias.
- Artículo 38.- Complementos personales.
- Artículo 39.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo y de puesto de trabajo.
- Artículo 40.- Complemento de enfermedad.
- Artículo 41.- Conceptos extrasalariales.

CAPÍTULO DÉCIMO. FORMACIÓN.

- Artículo 42.- Formación.
- Artículo 43.- Objetivos.
- Artículo 44.- Desarrollo.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Artículo 45.- Salud laboral.
- Artículo 46.- Prevención en materia de acoso.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 47.- Normas generales.
- Artículo 48.- Faltas leves.
- Artículo 49.- Faltas graves.
- Artículo 50.- Faltas muy graves.
- Artículo 51.- Sanciones.
- Artículo 52.- Prescripción de las faltas.
- Artículo 53.- Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO. ACCIÓN SINDICAL.

- Artículo 54.- Delegados/as de personal y comité de empresa.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO. SECRETO PROFESIONAL Y CLÁUSULA DE CONCIENCIA.

- Artículo 55.- Secreto profesional y cláusula de conciencia.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Artículo 56.- Principio de igualdad y no discriminación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Comisión Mixta del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Régimen de incompatibilidades.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Cobertura de puestos de trabajo por realización de trabajos de superior categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Transacción de condiciones de los Operadores/as de Cámaras-ENG.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Movilidad funcional del Grupo 2.1 y 2.2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Experiencia profesional y titulación académica.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2022-2023.

ANEXO II. PUESTOS DE TRABAJO POR ÁMBITO FUNCIONAL/OCUPACIONAL.

Sistemas.

Comercial.

Ingeniería / Técnica.

Documentación.

Producción.

Realización y Grafismo.

Programación.

Emisiones.

Redacción.

Comunicación Corporativa.

Explotación y medios.

Administración y Gestión.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la comisión negociadora compuesta por la representación TVPC de Televisión Pública de Canarias, S.A. [TVPC en lo sucesivo] y por la Sección Sindical de CCOO que ostenta el 82,5% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de TVPC y la Sección Sindical del CSIF que ostenta el 13,1% en representación de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de dicha empresa.

Ostentando, por tanto, la legitimidad para su suscripción tal como dispone el artículo 87.1 del TRLET a TVPC.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Afecta a todas aquellas personas trabajadoras y funciones propias de la actividad de la gestión administrativa, producción audiovisual y emisión, constitutivos del objeto de la mercantil, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene como ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, aplicándose a todos los centros de trabajo y delegaciones informativas que TVPC tiene en la actualidad y a cuantas puedan establecerse en el futuro o en dicho ámbito geográfico.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Se entiende que son personas trabajadoras de TVPC todas aquellas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral común, sea de carácter indefinido como de duración determinada.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Las personas que prestan servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con TVPC, tal como dispone el artículo 42 del ET, aunque las actividades de dichas personas se desarrollen en los centros de trabajo de estos.

2. Los consejeros o miembros de órganos de administración de TVPC, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

3. El personal directivo con contrato de alta dirección.

4. Las personas trabajadoras con régimen laboral especial de artistas a que se refiere el artículo 2.e) del ET y Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, conforme a la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2022 de 22 de marzo.

5. Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil y/o mercantil formalizado con la empresa, o que su colaboración se limite a intervenciones esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada en la empresa.

6. Los profesionales cuya relación con TVPC se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que formando parte de los centros de trabajo de TVPC de Canarias puedan prestar sus servicios en lugares geográficos distintos a la Comunidad Autónoma de Canarias, bien con carácter temporal o permanente.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de Canarias, si bien los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, pudiendo ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

Todo ello sin perjuicio de las materias que tengan vigencias diferentes y así se determine en el articulado.

En caso de no ser denunciado, el Convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales hasta que sea sustituido por otro nuevo.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia del Convenio Colectivo por una de las partes, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

Hasta tanto no se alcance un acuerdo que sustituya a este Convenio Colectivo permanecerá en vigor tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Las condiciones económicas establecidas para los conceptos retributivos previstos en los artículos 37.1, 38 y 39 del Convenio Colectivo serán objeto de actualización anual consecuencia de la correspondiente negociación colectiva cada año. El incremento anual que se pacte deberá respetar el límite máximo de incremento de la masa salarial, que determine la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, que solo podrá aplicarse previo informe favorable del órgano superior que, en el seno del departamento del Gobierno de Canarias competente en materia de hacienda, tenga atribuidas competencias en materia de control del gasto público en el área de personal al servicio de la Comunidad Autónoma.

Una vez llegado a término su vigencia y permanezca en situación de ultraactividad, bien porque no sea denunciado o por estar en proceso de negociación, los conceptos retributivos previstos en los artículos 37.1, 38 y 39 del Convenio Colectivo serán objeto de actualización anual en los términos señalados en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo las partes legitimadas podrán negociar su revisión siguiendo el procedimiento establecido al efecto en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que el Convenio ahora pactado fuera anulado por la Jurisdicción competente, los sujetos legitimados para la negociación del Convenio Colectivo intentarán, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido, dentro de un plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos pactados, para la completa eficacia del mismo.

La indivisibilidad de este Convenio queda establecida a los efectos de que las condiciones pactadas en este documento constituyen un todo unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

Artículo 7.- Prelación normativa.

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal, salvo que se trate de un derecho indisponible. Para cualquier situación no prevista en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización de la empresa.

La organización del trabajo, tal como dispone el artículo 20 del ET, es competencia indeclinable de la empresa.

La representación de las personas trabajadoras 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. Las dos partes se comprometen al desarrollo de políticas activas de Responsabilidad Social Corporativa, a promover una cultura laboral y social con plenas garantías de Igualdad, respeto a los géneros, y abierta a la innovación.

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 las distintas actividades que se desarrollen en TVPC. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como la formación permanente.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.- Disposiciones generales.

La adscripción de la persona trabajadora a un determinado grupo profesional vendrá definida por el contenido básico de la prestación laboral, titulaciones académicas y experiencia profesional acreditadas.

La relación de puestos de trabajo recogida responde a la realidad existente a la firma de este Convenio, pudiendo existir trabajadores o funciones que requieran el establecimiento de nuevas denominaciones dentro de cada grupo profesional, para lo cual se establecerá el correspondiente acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria.

En el plazo de un mes a la entrada en vigor de este Convenio se constituirá la Comisión Mixta de Clasificación profesional compuesta por tres miembros de la dirección de la empresa y tres representantes del comité intercentros, ostentando la Presidencia de esta la dirección de la empresa, y la Secretaría uno de los miembros del comité intercentros, contando dicha Comisión con las siguientes funciones:

a) El conocimiento y la resolución, cuando proceda, de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en este Convenio en relación con la clasificación profesional.

b) La revisión de los puestos de trabajo y la posible movilidad de puestos de trabajo entre grupos profesionales diferentes, así como la agregación o segregación de funciones principales a cada puesto de trabajo, y la agregación o eliminación de puestos de trabajo.

c) Seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.

d) Analizar las modificaciones relevantes que se generan en los puestos de trabajo derivadas de innovaciones tecnológicas sustanciales.

Los acuerdos requerirán de la mayoría de ambas representaciones.

Para el correcto desarrollo de sus funciones, la comisión contará con asesoramiento externo de acreditada cualificación.

Los trabajos de esta Comisión concluirán en el plazo de cinco meses contados desde su constitución.

Artículo 10.- Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, ámbitos funcionales y puestos de trabajo.

El sistema tiene como objetivo principal compatibilizar las necesidades de optimización de los recursos humanos de TVPC con el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

El grupo profesional es la base sobre la que se estructura el sistema retributivo y, conforme al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, constituye una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El ámbito funcional se define como el conjunto de puestos de trabajo relacionadas con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de TVPC

Conjunto de puestos de trabajo con finalidades y funciones homogéneas con un perfil de competencias determinado por un conjunto de destrezas conocimientos o actividades comunes.

El puesto de trabajo es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión. El sistema de clasificación profesional no limita la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías, herramientas o recursos en el marco del grupo profesional y ámbito funcional al que se pertenezca.

Es un requisito inherente al desempeño de cualquier función el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral que sean de aplicación.

Artículo 11.- Ámbito ocupacional/funcional y grupos profesionales y puestos de trabajo.

11.1. Ámbito ocupacional/funcional:

Se corresponde a las diferentes áreas de TVPC que incluye a diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo.

1. Sistemas.
2. Comercial.
3. Ingeniería / Técnica.
4. Documentación.
5. Producción.
6. Realización y Grafismo.
7. Programación.
8. Emisiones.
9. Redacción.
10. Comunicación.
11. Explotación y Medios.
12. Administración y Gestión.

La asignación de los puestos a cada uno de los grupos profesionales se detalla en el Anexo II.

11.2. Grupos profesionales y puestos de trabajo.

Los grupos profesionales y la pertenencia a los mismos se definen conforme a los siguientes factores:

1. Formación: nivel básico mínimo de conocimientos para desempeñar las funciones encomendadas, teniendo en cuenta el grado de dificultad para su adquisición.
2. Titulación básica.
3. Especialización.
4. Iniciativa: grado de seguimiento y concreción de normas o directrices para el desempeño de las funciones.
5. Autonomía: nivel de supervisión requerido y tipo de dependencia jerárquica.
6. Responsabilidad: influencia de las actuaciones sobre los resultados, y grado, amplitud y relevancia del impacto por los resultados.

7. Coordinación, organización y control: realización de funciones de coordinación, organización y control del trabajo de otros.

8. Complejidad: variedad y grado de dificultad de los cometidos que integran la actividad.

Se entenderá por puesto de trabajo un conjunto de actividades, funciones y competencias de la persona trabajadora que identifique su pertenencia al grupo profesional que se pacta en este Convenio y que son los siguientes:

Grupos Profesionales	Titulación exigida	Descripción del grupo
1	Titulación universitaria, ya sea licenciatura (o equivalentes en estudios técnicos) o Grado complementado con Máster universitario, o equivalente.	Jefaturas que, sin estar incluidas en los puestos directivos, requieren de un alto nivel de conocimientos y experiencia en la gestión de áreas organizativas
2	2.1 Titulación universitaria, ya sea licenciatura (o equivalentes en estudios técnicos) o Grado complementado con Máster universitario, o equivalente.	Jefaturas de áreas vinculadas a la producción interna de programas informativos que, sin estar incluidas en los puestos directivos, requieren de un alto nivel de conocimientos y capacidad para la organización de equipos
	2.2 Título de Grado Universitario, (o equivalentes en estudios técnicos)	Mandos medios que dan soporte a Jefaturas en la implantación de las políticas de la empresa Tareas complejas que requieren alto nivel de competencia profesional y responsabilidad en cuanto al resultado del equipo de trabajo
	2.3 Título de Grado Universitario, (o equivalentes en estudios técnicos)	Técnicos especialistas de los que se requiere un alto nivel de especialización, basado en conocimientos Alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Actividad sujeta a supervisión en el avance de resultados
3	Ciclos formativos superiores o equivalentes	Puestos operativos, técnicos o administrativos. Puestos que requieren un alto nivel de especialización, actúan con un grado medio de iniciativa, autonomía y responsabilidad, bajo supervisión general.
4	Ciclos formativos de grado medio o equivalentes	Personal de soporte y/o en tareas auxiliares

Atendiendo a la composición actual de la plantilla, y ante la posibilidad de que alguno de los componentes de la misma, teniendo su puesto asignado un nivel retributivo determinado, no cumpliera con los requisitos que se plantean en la clasificación, no verá alterados por la implantación de lo acordado en el presente Convenio los derechos asociados a su grupo profesional.

Los requisitos planteados en esta clasificación se aplicarán a partir de la entrada en vigor del Convenio a efecto de nuevas contrataciones.

Grupo	Subgrupo	Puesto
1		Jefe/a de Asuntos Económicos
		Jefe/a de Emisión y Continuidad
		Jefe/a de Gestión Económica Financiera y de Contratación
		Jefe/a de Programación y Contenidos
		Jefe/a de Sistemas
		Asesor/a jurídico/a
		Jefe/a Ingeniería
2	2.1	Adjunto/a la Dirección de informativos
		Editor/a Información de Meteorológica
		Editor/a jefe/a
		Editor/a Jefe/a de Noticias
		Jefe/a de Deportes
	2.2	Editor/a de noticias
		Jefe/a de Control de Ventas
		Jefe/a de Prensa
		Jefe/a de Producción Ajena
		Jefe/a de Técnica y Mantenimiento
		Jefe/a Publicidad
		Productor/a Superior

Grupo	Subgrupo	Puesto
		Realizador/a Superior
		Redactor/a Jefe/a
		Técnico/a de Audiencias
		Técnico/a en Productividad de los Medios
		Técnico/a Superior
		Técnico/a Superior de Administración y Gestión
	2.3	Analista Informático/a
	2.3	Coordinador/a de Emisión y Continuidad
	2.3	Coordinador/a de Planificación Comercial
	2.3	Diseñador/a Grafico/a
	2.3	Documentalista
	2.3	Iluminador/a
	2.3	Informático/a Programador
	2.3	Locutor/a comentarista
	2.3	Operador/a de Informática
	2.3	Productor/a
	2.3	Realizador/a
	2.3	Redactor/a
	2.3	Redactor/a Mantenimiento Teletexto
	2.3	Técnico/a de Administración y Gestión
		Administrativo/a
		Ayudante de Producción
		Ayudante de Realización - Regidor/a

Grupo	Subgrupo	Puesto
3		Gestor/a de Servicios Técnicos de instalaciones, Logístico/a
		Informático/a
		Oficial de Administración
		Oficial de Administración y Gestión
		Oficial/a Documentalista
		Operador/a de Cámara ENG
		Operador/a de Continuidad
		Operador/a de Control Central
		Operador/a de Equipos Audiovisuales
		Operador/a de imagen (editor + mezclador + operador VTR)
		Programador/a
		Técnico de Unidad Móvil
		Técnico/a - Operador/a Sonido
		Técnico/a Comercial
		Técnico/a de Emisiones y Continuidad
		Técnico/a en Grafismo Y Comunicación
		Técnico/a Mantenimiento Operaciones
Verificador/a		
4		Auxiliar de Administración
		Auxiliar de Emisión
		Especialista en Teletexto
		Operario/a de Servicios Generales
		Subalterno/a Conductor/a

CAPÍTULO CUARTO

MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y DESPLAZAMIENTO

Artículo 12.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Cuando esta movilidad lleve consigo cambio de turno u horario, se notificará al trabajador con 15 días de antelación. En caso de no aceptación por la persona trabajadora durante este plazo, se planteará de forma urgente al comité de empresa para su estudio y, en caso de discrepancia, en un plazo de 5 días, la empresa realizará los trámites pertinentes establecidos en el artículo 41 del ET. La movilidad funcional se aplicará como mínimo en periodo de jornada diaria.

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

En este supuesto, nos remitimos a lo previsto en el artículo 39 del ET en cuanto a requisitos y exigencias formales de información al trabajador y a sus representantes legales.

La persona trabajadora que realice funciones de superior grupo profesional tendrá derecho a percibir la retribución del grupo profesional superior desempeñado, aplicándole como mínimo el cómputo de jornada diaria, incluyendo todos los complementos asociados a ese puesto de trabajo.

En el supuesto de que por necesidades urgentes y perentorias la persona trabajadora realice funciones de inferior grupo profesional, tendrá derecho a mantener la retribución de su grupo profesional durante el tiempo que desempeñe funciones de inferior grupo profesional.

A efectos de movilidad funcional se entenderá como grupo profesional 2 un único Grupo, independientemente de que forme parte de los subgrupos 2.1, 2.2 o 2.3, y en los supuestos que se le encomiende funciones que tengan nivel salarial superior, se le retribuirá conforme a esta mientras persista tal circunstancia.

Cuando se trate de movilizaciones que pudieran superar los seis meses, la designación se llevará a cabo mediante los principios de publicidad, mérito y capacidad entre la plantilla.

Artículo 14.- Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del ET.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje que correspondan (billetes y estancia a elección de la empresa, así como las dietas correspondientes). Si dicho

desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La movilidad geográfica del personal obedece a la siguiente clasificación:

1. Forzosa por causas técnicas, organizativas o productivas.
2. Convenida.
3. Voluntaria.
4. Temporal.

Artículo 15.- Traslado forzoso.

Será el que resulte de razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

Previamente a la efectividad del traslado forzoso, si es colectivo, se abrirá un periodo de consultas de 30 días con la representación del personal.

En los casos de traslado forzoso de carácter individual, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

En estos supuestos, si la persona trabajadora afectada no estuviera de acuerdo con dicha decisión, con carácter previo a la ejecución del traslado, se abrirá un periodo de consultas con la RLT del centro de trabajo afectado en los términos establecidos en el artículo 40 del ET.

No se considerará traslado cuando el centro de trabajo al que se destine la persona trabajadora diste menos de 35 km del originario o del domicilio habitual de la persona trabajadora o, en cualquier caso, no implique cambio de residencia de este.

El trabajador cuyo traslado le suponga cambio de domicilio tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

- Gastos ocasionados por el traslado de la persona trabajadora y de los familiares a su cargo.
- Gastos ocasionados por el costo del traslado del mobiliario del hogar por un importe máximo de 200 euros.
- Dos mensualidades de salario, que serán tres cuando tenga familiares a su cargo.
- Una indemnización mensual del 7,5% de su salario base, que se percibirá mientras dure el traslado y como máximo durante 1 año.
- En el caso de que la persona trabajadora decida rescindir su contrato por este motivo, tendrá derecho a una indemnización de 25 días por año de servicio, con el máximo de doce mensualidades.

- La decisión de cambiar o no de domicilio corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, la persona trabajadora tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, al 50% de las indemnizaciones descritas anteriormente y siempre que el cambio de centro de trabajo diste más de 20 km.

Artículo 16.- Traslado convenido.

Se considera traslado convenido el que se efectúe de mutuo acuerdo entre TVPC y la persona trabajadora. Este procedimiento podrá aplicarse en los siguientes supuestos:

a) Para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en cualquiera de las sedes presentes o futuras de TVPC.

b) Para atender necesidades organizativas de carácter temporal por un periodo no superior a un año prorrogable hasta un máximo de tres.

c) A solicitud de las personas trabajadoras en las siguientes situaciones personales:

- Enfermedad de la persona en cuestión o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, debidamente acreditada.

- Por separación o divorcio de personas trabajadoras con hijos a su cargo para mantener la unidad familiar.

- Por traslado de residencia del cónyuge o conviviente legalmente reconocido: TVPC reconoce a favor de sus personas trabajadoras fijas/indefinidas el derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente legalmente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad.

Estos cambios de destino tendrán una limitación temporal de un año de permanencia en el destino solicitado, prorrogable hasta un máximo de tres años, salvo el del traslado por cambio de residencia del cónyuge o conviviente legalmente reconocido por razón de un traslado forzoso que será indefinido. Para atender estas solicitudes personales, se deberá tener en cuenta la existencia de necesidades organizativas en el destino solicitado, así como la disponibilidad de recursos en el destino de origen para mantener la prestación de servicios realizados por el solicitante.

d) La víctima de violencia de género que, acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicio, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que pueda suponer un traslado geográfico hasta un límite de seis años. Durante este tiempo la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este periodo, podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o se convocará esa vacante.

En este supuesto no se requerirá la existencia de plazas o necesidades organizativas para llevar a cabo el traslado a otro destino.

Para los demás supuestos de este punto, las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes.

El traslado podrá ser acordado por las partes, a solicitud de la empresa o de la persona trabajadora. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que pacten.

Artículo 17.- Traslado voluntario.

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

- Ser personal fijo o indefinido de TVPC.
- Pertener a la misma ocupación que la requerida para las plazas ofertadas.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o sucesivos.

En caso de no poder cubrirse mediante solicitudes de la misma ocupación tipo, se podrán tener en cuenta y ser valoradas las solicitudes de ocupaciones tipo del mismo ámbito ocupacional, siempre que tengan la formación adecuada para el desempeño de las funciones del destino.

Las convocatorias de traslado voluntario se resolverán atendiendo a los siguientes criterios objetivos:

a) Antigüedad (máximo 35 puntos):

- Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 10 puntos.
- Antigüedad en la ocupación tipo: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo de la plaza ofertada. Máximo 10 puntos.
- Antigüedad en el registro de traslados: 1 punto por año. Máximo 15 puntos.

b) Enfermedad, discapacidad o dependencia de la persona trabajadora o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (12 puntos).

Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de discapacidad o dependencia que represente la enfermedad o discapacidad.

c) Agrupación familiar (8 puntos).

Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 18 años.

La adjudicación recaerá sobre el candidato que cumpliendo los requisitos obtenga mayor número de puntos. En el caso de empate entre la puntuación de dos o más candidatos, las adjudicaciones se resolverán otorgando la plaza a la persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en el destino al que se opta; en el caso de ser del mismo sexo, se resolverá por un procedimiento objetivo.

Una vez adjudicada la plaza y elevada a definitiva, no se podrá renunciar a la misma siendo obligatoria la incorporación de quien la haya obtenido.

Artículo 18.- Traslados por permutas.

Bajo esta modalidad, y a iniciativa de las personas trabajadoras involucradas, la empresa aceptará propuestas de intercambio de trabajadores entre distintos centros de trabajo y comunicará a las partes su decisión al respecto.

Las personas trabajadoras que proponen el intercambio de centros de trabajo:

- Deben ocupar el mismo puesto de trabajo.
- Deben tener la misma condición de indefinidos.
- Deben aceptar el mismo periodo de intercambio (temporal, con periodo acordado, o indefinido).

• En caso de que el intercambio tenga carácter temporal, el periodo mínimo será de seis meses y una vez concluidos los plazos de intercambio podrán ser prorrogados bajo aceptación de las dos partes, y con el acuerdo de la empresa, por periodos de seis meses, debiendo informar a la empresa con una antelación de dos meses.

• El intercambio supondrá la aceptación de las modificaciones de las funciones derivadas de las particularidades de cada centro de trabajo perteneciente a TVPC.

• Todos los gastos que derivan de dichos intercambios correrán a cargo de las personas trabajadoras (mudanza, desplazamiento, etc.) involucradas.

• En el caso de la permuta temporal y voluntaria la empresa no estará obligada a conceder los días de mudanza ni jornadas extras de libranza.

Las solicitudes de permuta se derivarán a recursos humanos, quien deberá de encargarse de la publicación y gestión de dichas peticiones.

Artículo 19.- Desplazamiento temporal.

Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo de TVPC, diferente del suyo habitual, por tiempo no superior a seis meses.

En este supuesto la persona trabajadora tendrá derecho a:

• Abono por parte de la empresa de gastos de viaje y estancia, elegida por la empresa, y las dietas correspondientes.

• Cuatro días de descanso y retribuidos de estancia en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar los días de duración del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

• En caso de que el gasto de traslado y estancia corran a cargo de una institución distinta a la empresa, se abonará al trabajador la dieta correspondiente.

Artículo 20.- Conducción.

Cuando, por necesidades del servicio, las personas trabajadoras que ostenten el puesto de trabajo de operadores de cámara-ENG, ayudantes de cámara, productor superior, productor, ayudante de producción y operarios de servicios generales, se desplacen fuera del que es su centro de trabajo, la empresa les facilitará un vehículo con el que deberán desplazarse corriendo a cargo de la empresa todos los gastos de combustible, mantenimiento y aparcamiento del vehículo.

Estos trabajadores no estarán obligados y podrán negarse a conducir los vehículos de la empresa cuando estos no hayan pasado la ITV o cuando contengan desperfectos que puedan causar un riesgo para el conductor o el resto de los ocupantes del vehículo o el resto de los usuarios de las vías públicas.

No podrán realizarse más de 500 kilómetros semanales ni 1.500 mensuales.

Las multas que se impongan a las personas trabajadoras por las autoridades competentes por infracciones en materia de tráfico por la conducción de vehículos de TVPC serán anticipadas por la empresa, abonándolas en el plazo correspondiente, deduciendo su cuantía en las tres nóminas siguientes a la persona trabajadora afectada, si así lo solicitara.

Artículo 21.- Retirada del permiso de conducción.

En caso de retirada temporal del permiso de conducir por pérdida de los puntos (resolución gubernativa) con motivo del desempeño de su actividad laboral, los costes de la recuperación de carné de puntos serán a cargo de la empresa.

Igualmente, la empresa concertará para todas las personas trabajadoras que utilicen vehículos de la compañía un servicio de “recurso de multas” destinado a ayudar a los trabajadores y trabajadoras ante infracciones administrativas de tráfico.

CAPÍTULO QUINTO

CONTRATACIÓN, VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 22.- Cobertura de vacantes.

La cobertura de vacantes se realizará siempre cumpliendo con lo previsto en el artículo el artículo 37 de la Ley 13/2014, de 26 de diciembre, promulgada por el Parlamento de Canarias.

a) Toda plaza vacante o de nueva creación en la empresa deberá ser objeto de un proceso de promoción interna. De no cubrirse la vacante por esa vía pasará a ser publicada y promocionada de manera pública.

b) Publicadas las plazas disponibles para promoción, podrán presentar instancia las personas trabajadoras fijas/indefinidas con un año al menos de antigüedad en TVPC y que reúnan las condiciones profesionales de titulación y/o experiencia laboral establecidas en la convocatoria para la categoría a la que aspiren.

c) Para conocer individualmente las instancias presentadas por el personal que desee promocionar, se formará una única Comisión de Selección compuesta por la dirección de la empresa, recursos humanos, jefatura del departamento correspondiente y un miembro designado por el comité intercentros. La Comisión establecerá los criterios con los que se llevará a cabo dicha selección que deberá respetar los principios constitucionales de acceso al empleo público, esto es, igualdad, mérito y capacidad, y las decisiones serán adoptadas por la mayoría de los miembros que la conformen.

d) Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, la descripción del proceso selectivo, pruebas a realizar, el sistema de cualificación y, en su caso, los baremos de méritos aplicables. Estas serán publicadas al menos en la web y en la intranet corporativa.

e) En aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se podrá reservar el porcentaje de plazas que establezca dicha normativa para su cobertura por este colectivo. También se podrá establecer una reserva de plazas para colectivos desprotegidos.

f) Las bases de la convocatoria fijarán los baremos de puntuación de los méritos en concepto de experiencia profesional en TVPC o del factor/es que se determine/n, aplicable/s en cada proceso.

g) Respecto del mérito de experiencia profesional, se valorarán los tiempos de servicios prestados mediante contratación laboral en TVPC hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria, en la misma ocupación tipo de la plaza a la que opta del puesto solicitado.

h) Igualmente, se valorarán con idénticos criterios los tiempos en los que hayan estado adscrito a la ejecución de contratos suscritos entre empresas privadas y TVPC de prestaciones técnicas y materiales para la producción de contenido informativos y complementarios que hayan estado vigente entre el año 1999 y 2019, así como en las empresas subcontratistas que hayan estado adscritas a estas en la ejecución de tales servicios o bien como subcontratas directas de TVPC.

Artículo 23.- Bolsa de empleo.

TVPC podrá dotarse de una bolsa de empleo para la cobertura de contratos de trabajo de duración determinada que precise, conforme a la legislación laboral y las normas presupuestarias de la Comunidad Autónoma de Canarias para los entes con presupuesto estimativo.

La selección de las personas que conformará dicha bolsa de empleo se realizará mediante procesos en los que se garantice los principios constitucionales de acceso al empleo público.

A tal fin se constituirá una comisión que determinará las bases y demás reglas para el proceso selectivo compuesta por tres personas designadas por la dirección de TVPC y dos designadas por el comité intercentros. La comisión establecerá los criterios con los que se llevará a cabo dicha selección que deberá respetar los principios constitucionales de acceso

al empleo público, esto es, igualdad, mérito y capacidad, y las decisiones serán adoptadas por la mayoría de los miembros que la conformen.

Dicha comisión determinará las reglas de funcionamiento de la bolsa, fijando el tiempo del preaviso y orden de llamadas, justificación para no atender las llamadas y causas por la que se pierde el derecho a permanecer en la bolsa.

La bolsa de empleo contemplará realizar contrataciones para la formación y prácticas a los que se refiere el artículo 11 del TRLET en la medida que entre los seleccionados haya personas que reúna los requisitos previstos en dicha norma.

Artículo 24.- Periodo de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del ET, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de:

- Hasta tres meses para las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo de los grupos 1 y 2.
- Hasta dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras indefinidas o fijas que hayan optado a una plaza en fase de promoción interna tendrán el periodo de prueba establecido para la titulación requerida en su nuevo puesto de trabajo, pudiendo cualquiera de las partes retornar a la plaza anterior.

Las situaciones de incapacidad laboral interrumpirán siempre el cómputo del periodo de prueba, reanudándose a la incorporación de la persona trabajadora.

La empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras la extinción de aquellos contratos que se extingan por no superar la persona trabajadora el periodo de prueba.

Artículo 25.- Ceses en la empresa.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en TVPC deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar su cese con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir del importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El trabajador, con la reserva a que se refiere el párrafo anterior, al cesar en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 26.- Jornada anual.

La regulación de tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y turno. Se entiende la primera como el tiempo que está obligada la persona trabajadora a trabajar, y el

turno como un instrumento de concreción de la jornada para precisar el horario en que se ha de prestar el servicio.

La empresa fijará el calendario laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes Administraciones Públicas. Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por TVPC, tanto las jornadas como los turnos tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este Convenio Colectivo. Las especiales características de TVPC no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y turnos.

No obstante, lo anterior, al amparo de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de TVPC, toda persona trabajadora viene obligada a adecuar su jornada laboral ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio, así como a realizar las horas extraordinarias remuneradas que de tales circunstancias se deriven.

La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, días de asuntos propios y libranzas de nochebuena y fin de año será la que se indica a continuación:

Se mantendrán las jornadas anuales que tiene cada colectivo afectado por este Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2022.

- 1.620 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalente a siete horas y treinta minutos diarias de media en el año, entre el 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre del mismo año.

- 1.566 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalente a siete horas y quince minutos diarias de media en el año entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre del mismo año.

- 1.512 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo equivalente a siete horas diarias de media en el año a partir del 1 de enero de 2025.

Los descansos no tendrán la consideración de trabajo efectivo excepto en la jornada continuada, en la que se establece un periodo de descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

El calendario laboral será público, fijándose en los tablones de anuncio de los centros de trabajo de TVPC. La dirección de la empresa remitirá copia del calendario laboral al comité de empresa.

El personal de aquellos departamentos tales como Control Central y Continuidad, que por sus especiales características operativas no pueden disponer de este tiempo de descanso durante la jornada, dispondrá, mientras la empresa no pueda proveer del citado descanso, de 4 jornadas extras de descanso anuales.

Artículo 27.- Horarios y turnos de trabajo.

En atención a la especial naturaleza y características de la actividad que desarrolla TVPC, el establecimiento, ordenación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la

empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Condiciones de garantía: en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

1. La jornada diaria será determinada en los cuadrantes anuales de cada uno de los departamentos de la empresa, y deberá llevar consigo la realización de la establecida anualmente.

2. Se disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirá, siempre que sea posible, y en este orden de prelación, en sábados y domingos, domingos y lunes o viernes y sábado.

3. La distribución de la jornada establecerá un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.

4. La diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no superará las 11 horas, salvo concurrencia de circunstancias extraordinarias e imprevisibles.

5. Una vez establecidos por la dirección de la empresa los turnos y horarios según los criterios anteriores y posteriores aquí recogidos, en el supuesto de que se ampliase la jornada de trabajo, la primera hora será compensada con tiempo de descanso dentro de la semana, y las posteriores se abonarán como horas extraordinarias.

6. Cualquier prolongación de la jornada programada diaria será requerida por un superior y acreditada documentalmente durante la jornada, o si no fuese posible, en la inmediata posterior, mediante formulario al efecto.

7. La distribución de los turnos de trabajo, descansos, trabajos en festivos, ampliaciones de jornadas, etc. se harán de manera equitativa entre todas las personas trabajadoras que conforman las plantillas de la empresa. Con el fin de que los RLT puedan tener constancia del cumplimiento de la equidad establecida en este precepto, la dirección les facilitará en los quince días siguientes a la conclusión de cada semestre una relación de las personas trabajadoras de cada departamento con detalle de los turnos de trabajo realizados en el semestre.

Los diferentes turnos de trabajo estarán incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

a) Jornada continuada: es aquella que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a seis horas ni superior a ocho. En caso de contratos a tiempo parcial se aplicará este criterio de forma proporcional.

La transición hasta las 8 horas indicadas en el párrafo anterior será la siguiente:

1. Jornada continuada: es aquella que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a seis horas ni superior a ocho y media, aplicable a partir de 1 de enero de 2023.

2. Jornada continuada: es aquella que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a seis horas ni superior a ocho y cuarto, aplicable a partir de 1 de enero de 2024.

3. Jornada continuada: es aquella que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a seis horas ni superior a ocho, aplicable a partir de 1 de enero de 2025.

Cuando en la realización de esta jornada se presten servicios en sábados, domingos o festivos, se acuerda que por cada uno de estos días se computará una hora adicional de trabajo efectivo a efectos de su cómputo de jornada anual si bien dicha hora no será computable de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la empresa.

b) Jornada partida: es aquella en el que la distribución de la jornada está repartida en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de dos horas y un máximo de tres horas. A solicitud de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, esta separación podrá ser de una hora.

Esta jornada no será de aplicación cuando más del 50% de la jornada se realice en horario nocturno.

En la jornada partida, cada bloque tendrá una duración máxima de 4 horas y mínima de 3 horas. En los supuestos de contrato a tiempo parcial, se respetará proporcionalmente los criterios anteriores.

Cuando en la realización de esta jornada se presten servicios en sábados, domingos o festivos, se acuerda que por cada uno de estos días se computará una hora adicional de trabajo efectivo a efectos de su cómputo de jornada anual si bien dicha hora no será computable de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la empresa.

c) Jornada intensiva de fin de semana: es aquella que desarrolla la jornada semanal pactada en tres o cuatro días de trabajo continuados, que incluirá siempre el sábado y domingo. El personal afectado por este horario tendrá una compensación de uno o dos días libres más en la misma semana no acumulables y sin perjuicio de lo estipulado a los efectos económicos para el trabajo en festivos. Para las personas trabajadoras adscritas a este tipo de horario solamente se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada semanal resultante de la división de la jornada anual pactada.

Debido a las especiales características de esta jornada, para el personal adscrito a la misma se pacta que por cada fin de semana se computarán dos horas de trabajo efectivo adicionales a las realizadas en el turno planificado. Dichas horas no serán computables de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la empresa.

d) Jornada intensiva de semana (6-3): es aquella que desarrolla la jornada pactada en ciclos de seis días de trabajo continuados y tres de descanso.

Esta jornada únicamente será de aplicación al personal que presta sus servicios en los departamentos de técnica, control central y continuidad.

e) Jornada intensiva de semana (3-3): es aquella que desarrolla la jornada pactada en ciclos de días de trabajo continuados y tres de descanso.

Esta jornada será de aplicación únicamente al personal que presta sus servicios en los departamentos de técnica, y continuidad, en horario nocturno.

En el supuesto de que la empresa tenga necesidad de introducir una jornada no recogida en el presente Convenio Colectivo, consensuará su puesta en marcha con la representación de las personas trabajadoras.

Los horarios incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso serán establecidos por la dirección de la empresa con carácter mensual, y se darán a conocer con dos meses de anticipación, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones imprevisibles derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas a la persona trabajadora con 48 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles.

Cuando a la persona trabajadora le coincida un festivo de los 14 fijados por las Autoridades (12 nacionales y 2 locales) con un día de trabajo o en uno de sus días de descanso, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso alternativo dentro de los 3 meses siguientes al día coincidente con dicho festivo, cuyo descanso será fijado por la dirección de la empresa, intentando atender a las preferencias de la persona trabajadora, sin que pueda ser acumulable a vacaciones anuales.

Este descanso compensatorio, motivado para que la persona trabajadora realice al año las horas de trabajo efectivo ordinario fijadas en este Convenio, es compatible con la percepción del plus de festivos.

La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que estén establecido por las leyes.

Artículo 28.- Viajes de trabajo.

Los trayectos en caso de viajes de trabajo tendrán la consideración de tiempo de trabajo:

El inicio y final de la jornada laboral que conlleve desplazamientos inferiores a un día computará según corresponda en cada uno de los siguientes casos:

1. En el centro de trabajo: si el desplazamiento se inicia y/o se finaliza en dicho centro
2. En el puerto o aeropuerto: una hora antes de desplazamiento insular y dos horas antes en un desplazamiento nacional o internacional. Una hora tras la llegada.

3. En desplazamientos de duración superior a un día, tendrán consideración de tiempo de trabajo los trayectos desde el centro de trabajo y el tiempo efectivo de trabajo. En aquellos casos en los que no existiera centro de trabajo, se considerará como tal el lugar donde se pernocte.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

La primera hora que supere la jornada diaria será compensada con tiempo libre equivalente en la semana que dé tal circunstancia, y las posteriores se considerarán horas extraordinarias y se abonarán según la tabla de valores del Anexo I.

La empresa podrá acordar con cada trabajador un sistema alternativo de compensación en descansos o reducción de jornada de tiempo equivalente a las horas extraordinarias realizadas a disfrutar en los cuatro meses posteriores a su realización.

Dado el servicio público que presta TVPC, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de que se den circunstancias imprevisibles derivadas de la actualidad informativa, o de la actividad propia de la empresa, la dirección de TVPC podrá requerir a las personas trabajadoras la realización de horas extraordinarias, designándose en primer lugar a las personas que voluntariamente accedan a ello, y de no haberlas o ser insuficientes las voluntarias, la empresa designará a las que considere necesarias, quienes tendrán que atender tal requerimiento.

La dirección de TVPC, en cada ocasión que se den tales circunstancias, dará cuenta de ello a la RLT.

Artículo 30.- Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se entenderán como horas extraordinarias de fuerza mayor las que como tal se consideren en la legislación vigente.

Artículo 31.- Vacaciones.

Son meses hábiles para el disfrute de las vacaciones todos los meses del año, si bien cuando las necesidades del servicio lo permitan se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la empresa excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los departamentos. La persona trabajadora tendrá derecho a la elección de, al menos, la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente como para permitir la continuidad en el servicio.

A efecto de vacaciones, se establecen dos sistemas:

1. El primero de ellos será aplicable al personal que preste servicio de lunes a viernes exclusivamente. Dispondrán de 22 días hábiles anuales para el disfrute de las vacaciones

2. El segundo sistema, aplicable al personal que preste servicio de lunes a domingo, por turnos. Dispondrán de 30 días naturales anuales.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición de la persona trabajadora, en un máximo de dos periodos repartidos a lo largo del año, de los cuales uno no tendrá una duración inferior a 14 días, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Tratándose de vacaciones en días naturales, para el recuento de vacaciones, cada periodo de 14 días debe incluir al menos dos fines de semana o 4 días de libranza si estos no coincidieran con el fin de semana. Si el/la trabajador/a dispusiera de días libres adicionales por otros conceptos, puede solicitar unirlos a los días de vacaciones previamente al disfrute de las mismas y, en función de la planificación del resto de la plantilla podrá disfrutarlos en estas condiciones.

Adicionalmente y para ambos sistemas, las vacaciones se incrementarán en días hábiles y conforme a la siguiente escala:

- A los diez años de permanencia en la empresa 1 día adicional.
- A los quince años de permanencia en la empresa 2 días adicionales (el indicado en el nivel anterior de la escala, y uno más).
- A los veinte años de permanencia en la empresa 3 días adicionales (los indicados en el nivel anterior de la escala, y uno más)
- A los veinticinco años de permanencia en la empresa 4 días adicionales (los indicados en el nivel anterior de la escala, y uno más)

El calendario de vacaciones se realizará por departamentos y servicios con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, a la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dado el volumen de trabajadores y las necesidades del servicio, se fijará un sistema de turnos que tenga en cuenta los siguientes factores:

- 1) Familia monoparental con hijos en edad escolar.
- 2) Hijos con hijos en edad escolar.
- 3) Rotación anual en elección del disfrute.

4) Antigüedad en el puesto de trabajo.

5) Antigüedad en la empresa.

En caso de empate según los criterios de elección de vacaciones, se establecerá un sistema rotatorio (anual).

La empresa informará a la representación del personal del calendario anual de vacaciones con antelación a la publicación del mismo en el tablón de anuncios.

El establecimiento de las vacaciones respetará los días de libranza por turno, al iniciarse el periodo vacacional, podrán acumularse los días de vacaciones con los de libranza semanal programados tanto al inicio como a la finalización de estas.

De iniciarse las vacaciones sin haber completado la jornada semanal, las jornadas realizadas antes de dicho periodo se sumarán a las realizadas inmediatamente después de las vacaciones, a efectos de cómputo de la libranza semanal y se disfrutarán de forma inmediata una vez cumplido ese periodo laboral.

Si la empresa no comunicara al empleado el turno a realizar tras las vacaciones antes de iniciarse estas, la persona trabajadora se incorporaría tras el periodo vacacional según el turno que le correspondía antes de las vacaciones, todo ello respetando la realización de la jornada anual pactada.

Artículo 32.- Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperable en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Siete días anuales por asuntos propios, a partir del 1 de enero de 2023 se incrementarán conforme a la siguiente escala:

- A los quince años de permanencia en la empresa 1 día adicional (8 en total).
- A los veinte años de permanencia en la empresa 2 días adicionales (9 en total).
- A los veinticinco años de permanencia en la empresa 3 días adicionales (10 en total).

b) Quince días naturales por matrimonio o unión de parejas de hecho acreditada según los requisitos que determina la Ley Canaria de Parejas de Hecho o mediante certificado de convivencia si en el municipio de residencia no existiese un registro oficial de parejas de hecho. Se concederá esta licencia por unión de parejas de hecho únicamente por una sola vez durante toda la relación laboral de la persona trabajadora con TVPC y sus sociedades y no será acumulable a la licencia por matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la licencia.

El disfrute de esta licencia se iniciará el día en que se formalice la unión, salvo que se asista normalmente al trabajo, o se produzca en día de libranza, en cuyo caso podrá acordarse con la empresa otro periodo de 15 días para su disfrute.

- c) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción.
- d) Tres días naturales en los casos de accidente, enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Este permiso se podrá utilizar durante el periodo comprendido entre la fecha de la hospitalización, hasta 15 días después de que se produzca el alta hospitalaria. De no utilizarse este permiso de forma inmediata al hecho causante, las fechas de permiso deben comunicarse fehacientemente a la empresa en un plazo máximo de 24 horas a partir de que se ocasione dicho hecho causante.
- e) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Si por los anteriores motivos fuera necesario efectuar desplazamiento, el plazo se incrementará en dos días.
- g) Dos días por traslado del domicilio habitual, que serían 3, en caso de que el cambio de domicilio suponga el cambio a otra isla o a la península.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de evaluación y aptitud cursando estudios de formación profesional o universitarios. Este permiso en ningún caso podrá exceder de 15 días al año. En todo caso, deberá acreditarse y justificarse la asistencia a las pruebas que concurra la persona trabajadora.
- k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una de ausencia del trabajo de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo ser motivada la negativa empresarial a tal acumulación.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- l) Por el tiempo necesario para la asistencia médica de la persona empleada, o de los menores y personas con discapacidad que están a cargo de la persona trabajadora.
- m) Las personas trabajadoras de las islas periféricas que tengan trasladarse para asistir a citas/pruebas médicas del servicio público sanitario, a una isla distinta de la de su centro de trabajo, dispondrán de un permiso retribuido de una jornada.

n) Un día de descanso adicional y anual para aquel trabajador que no hubiese faltado al trabajo en el año inmediato anterior por cualquier causa, aunque esta fuera justificada.

o) En caso de violencia de género se tendrá derecho a ausentarse total o parcialmente durante la jornada, por el tiempo que determinen los servicios sociales.

p) Las personas que por derecho están acogidas a una conciliación de la vida familiar no podrán desarrollar jornadas de trabajo extras dentro o fuera de TVPC que alteren su jornada conciliadora y tampoco podrán hacer desplazamientos fuera de su ámbito laboral habitual para la realización de sus tareas. La conciliación familiar será revisada y valorada anualmente por la empresa, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre la plantilla, dando traslado al comité de empresa del centro.

q) Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral, cesando el derecho a retribución y a cotización a la Seguridad Social, en los siguientes casos:

a) Licencia no retribuida: toda persona trabajadora, con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:

- Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.
- La suspensión no podrá ser inferior a 7 días y ni superior a 11 meses, no pudiendo exceder 11 meses en un periodo de dos años.
- Se deberá acreditar y justificar de forma suficiente la realidad del motivo alegado, así como la utilización del tiempo de suspensión para el fin propuesto y no para otro distinto.
- En ningún caso podrá acumularse el periodo de suspensión al periodo de disfrute de vacaciones.
- Durante el periodo de suspensión la persona trabajadora no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de TVPC
- La concesión o no de la suspensión será discrecional para la empresa en función de las necesidades del Servicio determinadas por Departamento y/o Secciones.
- La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.
- El tiempo que la persona trabajadora permanezca de licencia no retribuida no será computable a efectos de antigüedad.

b) Para atender a familiares en estado de grave enfermedad: toda persona trabajadora, con independencia de su antigüedad en la empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad. Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

- No podrá exceder de 180 días naturales.

- Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.

- Se concederá de forma automática.

- La reincorporación al trabajo se realizará a instancias de la persona trabajadora, dentro del periodo máximo de 60 días, sin mayor necesidad que la mera comunicación al departamento de recursos humanos.

- Durante el periodo de suspensión la persona trabajadora no podrá desarrollar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de TVPC

- El tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de licencia no retribuida para atender a los familiares no será computable a efectos de antigüedad siempre que el mismo sea superior a dos meses.

Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el apartado 2.º inmediatamente anterior llevará aparejadas las siguientes consecuencias:

- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.

- Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.

- Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 2.a) o en el momento en que así se solicite por la persona trabajadora (supuesto 2.b).

CAPÍTULO SÉPTIMO

EXCEDENCIAS

Artículo 33.- Excedencia voluntaria.

Las excedencias que se concedan por la empresa se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente y en las normas siguientes:

La persona trabajadora 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 no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y sin derecho de prórroga, salvo acuerdo entre las partes. No obstante, lo anterior, cuando la excedencia se solicite por un periodo inferior a cinco años, se podrá prorrogar, a petición de la persona trabajadora, por una sola vez, sin que pueda superar, entre el periodo inicial y la prórroga, el plazo máximo de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma y por escrito. En caso de denegación, se expresará la causa de la misma, pudiendo ser esta recurrida por el interesado.

La persona trabajadora, una vez transcurrido al menos un año desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación con dos meses de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia o de la fecha en que se desea ejercer la misma.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y reincorporación inmediata siempre que durante el periodo de excedencia no desarrolle servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de TVPC. En estos casos, esto es, cuando la persona trabajadora desarrolle las actividades descritas anteriormente, solo conservará un derecho preferente a reincorporarse a la empresa en una vacante de igual puesto de trabajo. Salvo que la persona trabajadora en su solicitud indique que va a trabajar para alguna empresa en la que concurren las circunstancias descritas, identificando la entidad para la que va a prestar tales servicios y la actividad que va a desarrollar y la dirección de TVPC lo autorice motivadamente.

Tampoco se concederá excedencia voluntaria a quien, en el momento de solicitarla, estuviera cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

El tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 34.- Excedencias especiales y de carácter social.

Remisión a la legislación vigente.

Artículo 35.- Excedencia forzosa.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

CAPÍTULO OCTAVO

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 36.- Estructura salarial.

La estructura salarial comprende el salario base, los complementos personales, los complementos por calidad, cantidad o puesto de trabajo, así como los conceptos extrasalariales por gastos y suplidos.

La cuantía para cada uno de los conceptos salariales contemplados en este Capítulo se refleja en el Anexo I.

El salario base y demás conceptos económicos establecidos en este Convenio se entienden en función de la jornada anual pactada, por lo que, en aquellos supuestos de realización de jornadas inferiores, dicha remuneración, salvo los pluses de fines de semana, festivos, navidad y fin de año, plus de grúa, se abonará de forma proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 37.- Salario base y pagas extraordinarias.

37.1. El salario base:

Es la retribución fija de las personas trabajadoras por la unidad de tiempo de prestación de servicios para la empresa, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo contempladas en los artículos posteriores.

El salario base se percibirá en los doce meses del año, conforme a la cuantía establecida en el Anexo I.

37.2. Pagas extraordinarias:

Serán dos pagas que se abonarán en los meses de junio y noviembre. Su importe será equivalente a la suma del salario base, antigüedad, así como de todos los conceptos salariales que en su definición se establece en catorce mensualidades.

Se abonarán en proporción al tiempo trabajado en los periodos que se indican:

- Paga de junio entre enero y junio de cada año.
- Paga de noviembre entre julio a diciembre de cada año.

Se abonarán con la nómina de junio y la de noviembre.

Artículo 38.- Complementos personales.

38.1. Antigüedad.

Retribuye el tiempo de permanencia en la empresa, teniéndose en cuenta la prestación de servicios en las empresas anteriores a la subrogación por TVPC de cada persona trabajadora, que se devenga cada tres años de servicios prestado. A estos efectos solo será computado el tiempo de servicio efectivo. Comenzará a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio

38.2. Complemento ad personam.

El objetivo de este complemento es la unificación efectiva en la estructura salarial del personal en alta en TVPC a la firma del presente Convenio.

En este complemento se incluyen aquellos conceptos que se venían percibiendo y no están identificados ni tienen equivalencia en la estructura salarial que se describe en el presente Convenio Colectivo.

Además, a todas las personas trabajadoras que como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura salarial vieran minorada la cuantía del salario base, se añadirá al complemento “ad personam” la diferencia entre la cuantía que venían percibiendo y la establecida en el Anexo I, sin que pueda superar la cantidad de 787,17 euros.

Incluidas estas cantidades, en el caso que el total de las retribuciones de la estructura salarial acordada resulte inferior a las retribuciones totales que percibe la persona trabajadora con la actualización prevista previsto por las Leyes de Presupuestos para el año 2023, esto es, un 2,5% o el que finalmente sea determinado, incrementarán las retribuciones anuales a efectos del cálculo del complemento “ad personam” en dicho porcentaje.

Artículo 39.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo y de puesto de trabajo.

39.1. Plus de libre disposición.

Atendiendo a la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio, se fija para todas las personas trabajadoras un complemento destinado a compensar la disponibilidad horaria, entendiéndose esta como la distribución de la jornada dentro del límite de la jornada semanal que tenga cada trabajador y atendiendo a los criterios de turnos y horarios pactados en el presente Convenio Colectivo.

Se abonará en 14 pagas y su importe es igual al 15% de la suma del salario base y la antigüedad que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, que se hace constar en el Anexo I.

39.2. Plus de conducción.

Para el personal que presta sus servicios con el puesto de trabajo de operador de cámara, ayudante de cámara y operario de servicios generales, personal que, cuando se desplace fuera del centro de trabajo, está obligado a conducir los vehículos que la empresa le facilite, se fija un complemento de carácter salarial denominado “plus de conducción”.

Este complemento, que tendrá carácter personal y consolidable y queda fijado en los valores anuales y mensuales reflejados en el Anexo I del presente Convenio y se percibirá en las 12 pagas normales del año.

39.3. Complemento de responsabilidad y mando.

Es el complemento de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de responsabilidad en la coordinación y/o jefatura en el puesto de trabajo.

Su aceptación es voluntaria por la persona trabajadora y su modificación o supresión queda a la libre decisión de la empresa en el nombramiento o cese de la jefatura.

Su importe variará en función de la responsabilidad asignada pudiendo oscilar entre el 5% y el 15% de la suma del salario base y la antigüedad que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, que se hace constar en el Anexo I.

En todo caso, este complemento no será consolidable por lo que se abonará siempre y cuando la persona trabajadora mantenga la especial responsabilidad o mando. Se abonará en 14 pagas (12 mensualidades y dos pagas extras).

39.4. Plus de nocturnidad.

Se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

El trabajador que tenga que realizar su jornada de ordinaria en periodo nocturno tendrá derecho a percibir este complemento por cada hora o fracción de 30 minutos o superior que trabaje en dicho periodo, quedando por tanto excluido el periodo vacacional.

Este plus, cuyo importe por hora consta en el Anexo I, es incompatible con la percepción del complemento específico.

39.5. Plus de programa.

Se establece el plus de programa, el cual, en función de la periodicidad, retribuye los derechos de imagen derivados de la presentación y conducción directa y personalísima de los programas. Atendiendo a lo anterior, su importe se fija de la siguiente manera:

- Plus de programa I: su importe es igual al 15% de la suma del salario base y la antigüedad que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, según se hace constar en el Anexo I, para programas de periodicidad diaria o de fin de semana. Se devengará independientemente del medio de difusión.

El devengo del plus en periodos inferiores al mes se abonará con 25 euros por cada programa hasta un máximo de diez para los diarios y ocho para los fines de semana, a partir de los cuales percibirán el 15% en todo el mes.

- Plus de programa II: su importe es igual al 11,25% de la suma del salario base y la antigüedad que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, según se hace constar en el Anexo I, para programas de periodicidad semanal. Se devengará independientemente del medio de difusión.

El devengo del plus en periodos inferiores al mes se abonará con 50 euros por cada programa hasta un máximo de dos, a partir de los cuales percibirán el 11,25% en todo el mes.

- Plus de programa III: y de eventos especiales, entendiéndose aquellos que van ligados a la actualidad informativa en los que se dé acontecimientos de interés general, fijándose su importe de 100 euros por cada programa. Se devengará independientemente del medio de difusión. Este plus se devengará independientemente de que la persona trabajadora perciba alguno de los anteriores.

Será abonado en los 12 meses naturales, salvo los de devengo inferiores al mes y de programas especiales, no teniendo carácter de consolidable, por lo que podrá ser suprimido cuando se deje de prestar estos servicios.

El plus de programa I y el plus de programas II serán percibidos por el redactor conductor principal del programa en su conjunto y no por aquellos redactores que intervengan en la presentación de unidades o secciones del programa, incluida la información deportivas y meteorología, No obstante lo anterior, se abonará el pago del 50% de plus que corresponda en función de la periodicidad del programa a los redactores que actúen como copresentadores con el presentador conductor principal del programa.

39.6. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán, en los casos que procedan, de acuerdo con los valores que constan en el Anexo I.

El abono de horas extras es incompatible con jornadas de servicios especiales.

39.7. Jornadas de servicios especiales.

En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de acontecimientos informativos o eventos especiales previsibles (tales como campañas electorales y carnavales) que por su singularidad no puedan atenderse conforme al sistema de turnos, horarios y descansos previstas en el presente Convenio Colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible como jornada por cada día de trabajo durante la ejecución de estos servicios especiales en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios, determinando el tiempo de duración.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del Convenio en materia de jornadas y descanso, respetando lo regulado en el ET, así como el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Con carácter previo, entre la dirección de TVPC y la RLT se negociarán las condiciones necesarias para llevar a cabo tales servicios, tales como horarios, turnos de trabajo, régimen de descanso y ampliaciones de jornadas que pudieran darse y la cuantía del complemento de servicios especiales por cada día de adscripción al mismo, que compensará tales condiciones y que no superará el importe consignado en el Anexo I, que tiene un carácter diario.

39.8. Plus fin de semana y festivos.

La persona trabajadora que tenga que trabajar, en su jornada ordinaria de trabajo, un día de fin de semana (sábado y/o domingo) y festivos recibirá una compensación cuyo importe se incluye en el Anexo I por cada uno de los días trabajados.

La persona trabajadora que, por su jornada o turno, tenga que trabajar todos los fines de semana durante cuatro meses consecutivos, librará uno de cada cuatro fines de semana, y si esto no fuera posible, percibirá cada cuarto fin de semana trabajado el doble del plus establecido en el párrafo anterior.

Las libranzas o, en su caso, la percepción del doble del plus recogidos en el párrafo anterior será incompatible con la compensación fijada por prestar servicios durante sábados, domingos o festivos en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo. Así pues, el personal que trabaje durante todos los fines de semana durante cuatro meses consecutivos no tendrá derecho a la hora u horas adicionales de cómputo de trabajo efectivo recogidas en los apartados a), b) y c) del citado artículo 27.

39.9. Pluses festivos de navidad.

El personal que los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, trabaje entre las 17 horas y las 24 horas del día siguiente percibirá una compensación excepcional cuyo importe se incluye en el Anexo I.

39.10. Complemento específico.

Es el complemento que retribuye a las personas trabajadoras que trabajen a turnos rotativos de 24 horas de mañana, tarde y noche (turno cerrado), y que incluye la nocturnidad y su responsabilidad. Se abona mensualmente el importe incluido en el Anexo I por 11 pagas, no abonándose durante el periodo de vacaciones de la persona trabajadora.

39.11. Complemento operador de grúa.

La persona trabajadora que realice funciones de operador de grúa dentro del centro de trabajo recibirá un complemento mensual incluido a tal efecto en el Anexo I cuando realice dicha operación al menos dos días al mes.

Asimismo, cuando la persona trabajadora realice las mismas funciones fuera del centro de trabajo, recibirá un complemento por día igualmente incluido a tal efecto en la tabla 1.

39.12. Complemento de manejo técnico de unidad móvil con equipos para emisión vía satélite.

La persona trabajadora que realice funciones de Técnico de Unidad Móvil recibirá un complemento mensual incluido a tal efecto en el Anexo I cuando realice dicha operación al menos un día al mes.

39.13 Bolsa de vacaciones.

En la nómina correspondiente al mes anterior al disfrute de las vacaciones anuales, las personas trabajadoras percibirán un plus denominado Bolsa de Vacaciones, de carácter anual y consolidable, por el importe señalado en el Anexo I a este Convenio Colectivo. Si las vacaciones están divididas en dos o más periodos, este plus solo se recibirá íntegro exclusivamente en el periodo de disfrute que decida la persona trabajadora para lo cual deberá comunicarlo a recursos humanos, antes del día 10 del mes en que abone dicho concepto.

39.14. Plus de peligrosidad.

Se aplicará cuando los/as trabajadores/as tengan que desplazarse a zonas geográficas de reconocida peligrosidad, que resulte manifiesta para su integridad física. Su valor será del 5% del salario base mensual de la persona trabajadora y se abonará por cada día de desplazamiento.

39.15 Plus de imagen.

Atendiendo a la especial naturaleza y característica de la actividad propia del medio y que se da en los Redactores, se establece para todos los redactores esta compensación consolidable que satisface la disponibilidad de prestar su imagen en cualquiera de los cometidos propios de la función de redactor en programas de producción propia autoproducida o directa.

Este plus no será extensible a otros colectivos, aunque su imagen aparezca en los programas y su importe se incluye en el Anexo I.

39.16 Incentivos.

Este concepto está vinculado al desarrollo de actividad comercial y en concreto a los ingresos obtenidos por este motivo.

El devengo y la liquidación se efectuará de forma anual, aun cuando se realizarán cierres parciales y adelantos de pago de forma trimestral. Percibirán dicho incentivo al cumplimiento del objetivo.

En el supuesto de que no se cumpliera el 100% de la cifra objetivo, una vez aplicados, cuantificados y comprobados los requisitos mínimos, la retribución variable decrecerá en la misma proporción que el importe no conseguido del objetivo marcado, realizándose dicha regularización en el último trimestre del año que será abonado en el mes de enero del siguiente ejercicio.

El importe al 100% del cumplimiento será, en el futuro, el importe establecido para 2022, y a este importe se le aplicarán los incrementos aplicables anualmente al resto de los conceptos salariales.

Así mismo se abonarán, de forma puntual y en este concepto, las integraciones publicitarias realizados por los presentadores de los programas. El importe a abonar en cada caso se incluye en el Anexo I.

39.17. Retén.

En los departamentos de Técnica y Mantenimiento, así como el de Continuidad, que pudieran resultar imprescindibles para garantizar las emisiones, en los que por causas sobrevenidas no pueda atenderse el turno nocturno, la empresa designará a otra persona trabajadora que, estando libre, descansando, esté localizado para atender cualquier necesidad operativa.

Por estar en esta situación de localización y disponibilidad, percibirá el plus indicado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo sea llamado o no.

En el supuesto de que sea llamado, por cada hora de intervención o fracción superior a treinta minutos, percibirá la cuantía señalada en el Anexo I de este Convenio; dicho tiempo empezará a computar a partir de que la persona trabajadora reciba la llamada.

Artículo 40.- Complemento de enfermedad.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común la empresa le complementará desde el primer día de baja por IT y mientras persista esta, las prestaciones con cargo al Estado, hasta el 100% del salario fijo mensual, considerándose, a tal efecto, como conceptos fijos los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complementos ad-personam.
- d) Plus de libre disposición.

- e) Complemento de responsabilidad y mando.
- f) Plus de imagen.
- g) Plus de conducción.
- h) Pagas extras no sufrirán descuento alguno por estar en esta situación.

Este complemento no se abonará en la tercera y siguientes bajas al año que no superen los siete días de duración, en cuyos casos, percibirán las prestaciones conforme a las reglas establecidas por la Ley General de Seguridad Social, y se deducirán los días de las pagas extraordinarias.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario fijo desde el primer día de baja, y no sufrirán deducción alguna en las pagas extraordinarias.

Artículo 41.- Conceptos extrasalariales.

41.1. Dietas de desplazamiento.

En los supuestos de desplazamientos desde el centro de trabajo a más de 25 kilómetros, se percibirán los importes consignados en el Anexo I si dichos desplazamientos coincidieran con los horarios establecidos para almuerzo o cena.

Asimismo, se abonarán los gastos de locomoción con el justificante correspondiente.

El alojamiento concertado se efectuará en hotel de tres estrellas o similar, siempre que las circunstancias lo permitan.

Si la persona trabajadora no se acogiera al alojamiento concertado percibirá la compensación económica de incluida en el Anexo I, salvo que la empresa le facilite un alojamiento por un precio inferior a esta cantidad.

Se considerará horario de almuerzo y cena las 15:00 y 21:00 horas, respectivamente, salvo que el almuerzo o cena sea un servicio que provee el medio de transporte utilizado.

La media dieta se percibirá por el día de desplazamiento de ida o de vuelta, salvo que el regreso o ida abarque los dos horarios de la dieta completa recogidos en el párrafo anterior.

Se fija un plus de bolsillo por cada día de desplazamiento con pernocta fuera de su domicilio, con los importes incluidos en el Anexo I.

41.2. Kilometraje.

La persona trabajadora que voluntariamente ponga su vehículo al servicio de la empresa, a requerimiento de esta y en el desarrollo de su trabajo durante la jornada ordinaria, percibirá la cantidad incluida en el Anexo I por kilómetro recorrido.

41.3. Anticipos.

Las personas trabajadoras, de acuerdo con el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Dichos anticipos podrán solicitarse, al departamento de recursos humanos, entre el día uno y 20 de cada mes y serán descontados en la nómina cuyo importe se ha anticipado, sea extra o mensual.

41.4. Anticipos reintegrables.

El personal, con más de un año de servicio, al servicio de TVPC tendrá derecho a percibir, como anticipo, el importe de hasta tres mensualidades íntegras de sus retribuciones fijas y periódicas, hasta un máximo de 4.000 euros, amortizándose este a partir del mes siguiente de su concesión y en un plazo máximo de 18 meses, y en todo caso dentro del plazo previsto para su cese, en el supuesto de nombramientos con un periodo de duración determinado.

Este tipo de anticipos está gravado con el interés legal del dinero aplicable en cada momento, que aparecerá en nómina como pago en especie y está sujeto a las retenciones a efectos de seguridad social e IRPF.

Estos anticipos deben solicitarse al departamento de recursos humanos por el canal que se establezca y deben ser aprobados por la dirección.

CAPÍTULO DÉCIMO

FORMACIÓN

Artículo 42.- Formación.

Televisión Pública de Canarias, S.A. debe estar preparada para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y a los nuevos desafíos tecnológicos.

Para alcanzar este objetivo es preciso contar con un equipo de personas con un alto nivel de formación en las diferentes áreas, de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 8.2 de la Ley 13/2014, de 26 diciembre de 2014. Es compromiso de la empresa poner al servicio de las personas que trabajan en ella una formación de calidad que posibilite la adecuación de los niveles actuales de cualificación a las exigencias presentes y futuras de los diferentes puestos y que permita, además, vincular la formación con el desarrollo profesional dentro de TVPC.

1. La formación es un derecho de las personas que trabajan en TVPC y, por lo tanto, se contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, TVPC.

2. Garantizará el acceso de todas las personas trabajadoras en igualdad de oportunidades.

3. Gestionará los cursos de manera transparente, publicando por los medios disponibles la información pertinente, y estableciendo unos criterios objetivos para el acceso en igualdad de condiciones de todas las personas.

La formación es un deber de la persona que trabaja en TVPC y es por ello por lo que viene obligada a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección le proponga, así como aquellos cursos que TVPC imparta dentro de la jornada laboral.

La empresa facilitará los medios para que las personas trabajadoras planteen necesidades de formación, ya sean individuales o colectivas.

Artículo 43.- Objetivos.

La formación profesional se encauza específicamente a lograr los siguientes objetivos:

a) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos cuyo aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.

b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

c) Formar como medio para lograr el acceso a otro puesto de trabajo, completando y complementando los conocimientos propios de las personas trabajadoras para adquirir los exigidos en otros puestos de trabajo, de igual o de superior responsabilidad, incluidos los procesos de reconversión profesional.

d) Formación como enriquecimiento profesional, proporcionando conocimientos culturales y formación sobre los conciertos o convenios que TVPC establezca con otras entidades académicas o formativas, con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo.

Artículo 44.- Desarrollo.

La empresa elaborará un plan anual de formación del que dará cuenta a los comités de empresa, quienes podrán aportar las sugerencias que consideren oportunas, celebrándose una reunión entre las partes con el fin de concluir dichos programas.

Aprobado el plan de formación la empresa anunciará los planes de formación que se acuerden y fijará el ámbito profesional al cuál van dirigido y las personas trabajadoras que podrán participar.

La formación necesaria tiene carácter obligatorio, la empresa asume su coste y tendrá lugar dentro del horario de trabajo. En caso de que, por cuestiones organizativas, logísticas, etc. no fuera posible acomodarla a los turnos planificados, se realizará una adaptación en el turno de la jornada o su compensación con descanso equivalente.

La empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

Los planes de formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la empresa.

La empresa tendrá en consideración las posibilidades que para la formación de su personal resultan del Acuerdo Nacional de Formación Continua y evaluará, en su caso, la conveniencia de elaborar planes de formación para su posterior presentación al FUNDAE, en la forma y condiciones que se establecen en el mencionado Acuerdo.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 45.- Salud laboral.

Se estará a lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y criterios técnicos se determinen en cada momento.

Artículo 46.- Prevención en materia de acoso.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes reconocen que todo tipo de acoso constituye no solo una afrenta al trato equitativo sino también una falta muy grave que no será tolerada. En consecuencia, las partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

La expresión “acoso” abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para un/a trabajador/a y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente:

Intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de un/a trabajador/a. La intimidación puede manifestarse a través de:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a un/a trabajador/a.
- Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de un/a trabajador/a a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de un/a trabajador/a, o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

Acoso sexual: toda conducta no deseada o inoportuna de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona trabajadora se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. El sufrimiento causado por el acto o la serie de actos puede ser intencional o involuntario. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera o la situación de un/a trabajador/a. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a un/a trabajador/a, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicho/a trabajador/a, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo del/la trabajador/a de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de un/a trabajador/a.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- La persecución.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de un/a trabajador/a.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que el/la trabajador/a haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser asistidas y protegidas por la empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47.- Normas generales.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente Capítulo de este Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 48.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un periodo de un mes.

2) La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.

3) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4) No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos.

6) La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

7) La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 49.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un periodo de tres meses.

2) La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un periodo de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.

3) La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un periodo de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.

4) Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

5) Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

6) Simular la presencia de otro trabajador.

7) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

8) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause grave perjuicio a la empresa.

9) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

10) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

12) Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 7 del artículo anterior.

Artículo 50.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un periodo de seis meses.

2) La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un periodo de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

3) La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un periodo de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

4) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

6) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

7) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8) Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

9) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

10) El dedicarse a actividades incompatibles.

11) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.

12) El acoso sexual por parte de las personas trabajadoras a otras personas trabajadoras cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa.

13) Cualquier otro tipo de acoso o acoso psicológico de las personas trabajadoras a otras personas trabajadoras cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa.

Artículo 51.- Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.
- c) Traslado forzoso.

Artículo 52.- Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del ET, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento o de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53.- Procedimiento sancionador.

La empresa, con carácter previo a la imposición de la sanción, dará traslado por escrito a la persona trabajadora y comité de empresa en los que se precisen los hechos que pudieran constituir la comisión de faltas laborales, otorgándole un plazo de dos días laborales en los supuestos de faltas graves, contados desde el siguiente de la notificación y tres días en los supuestos de falta muy graves, para que puedan hacer alegaciones.

Estos plazos de audiencia más dos días para su estudio por la empresa, suspenderán los plazos de prescripción establecidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 54.- Delegados/as de personal y comité de empresa.

Los delegados de personal y comité de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías reconocidas por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Las horas mensuales para cubrir esta necesidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 50 trabajadores 15 horas.
- Centros de 51 a 250 trabajadores 20 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores 30 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores 35 horas.
- Centros de 751 trabajadores en adelante 40 horas.

b) El comité de empresa y delegados/as de personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

c) Los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal podrán ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 48 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

d) Conocer y consultar la información a que se refiere el artículo 64 del ET

e) Dentro de las disponibilidades de la empresa, se pondrá a disposición de los comités de empresa y delegados/as de personal, para el uso de su actividad representativa, un local adecuado provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándose el material de oficina necesario.

f) Derecho a la utilización de la fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía, encuadernación y transmisión de datos en todas sus modalidades, incluido correo electrónico, dentro del uso racional y económico de los mismos.

g) Se facilitarán al comité de empresa y delegados/as de personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

h) El comité de empresa y delegados/as de personal podrán acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

i) La empresa abonará los gastos de traslado para que se celebren dos reuniones anuales de los representantes legales de las personas trabajadoras.

j) Los sindicatos con representación en la empresa, comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales, podrán acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, en los términos establecidos por la ley.

54.1. Comités intercentros.

Se constituirá un comité intercentros como órgano de representación unitaria de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo de la empresa, compuesto por 7 miembros, elegidos por y entre los/as delegados/as de personal y miembros de los comités de empresa en proporción a su representatividad, siempre que la fuerza sindical que representan haya obtenido al menos el 15% del total de representantes en cada convocatoria de elecciones sindicales.

El comité intercentros elaborará su propio reglamento de funcionamiento. Los gastos de las reuniones serán costeados por la empresa, cuando se trate de reuniones para la negociación del Convenio Colectivo y para las reuniones en que sea convocado por la empresa.

La empresa abonará los gastos de dos reuniones anuales del comité intercentros de una duración máxima de 1 día.

El comité intercentros será el órgano de interlocución de la empresa siempre que se trate de asuntos que afecten de forma global a todas las personas trabajadoras de más de un centro de trabajo.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

a) Ser informados de la evolución general del sector económico al que pertenecen, sobre la evolución de los negocios y la evolución probable del empleo en la empresa, así como sobre los proyectos empresariales que puedan afectar sustancialmente a las personas trabajadoras.

b) Ser informados, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a varios centros de trabajo, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, sobre planes de formación profesional de la empresa y procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

c) El comité intercentros, en el ámbito de su actuación, tendrá las mismas competencias que los representantes legales de las personas trabajadoras de los distintos centros, establecidas en el artículo 64 del ET, con respecto a la totalidad de los centros, así como a la Negociación Colectiva.

d) Los miembros del comité intercentros ejercerán sus funciones dentro del crédito horario que como representantes de las personas trabajadoras les corresponde.

e) No obstante lo anterior, los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal de un mismo sindicato podrán ceder sus horas con carácter mensual en los miembros del comité intercentros pertenecientes a su misma formación para el ejercicio de sus funciones de representación, en cuyo caso deberán comunicar la conformidad de ambos, cedentes y cesionario, a la dirección de la empresa.

54.2. Asambleas de trabajadores.

La dirección de la empresa autorizará, dentro de los requisitos exigidos por el ET, la celebración de 2 asambleas como máximo, anuales, en las que se puede coincidir ½ hora al comienzo o final de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

SECRETO PROFESIONAL Y CLÁUSULA DE CONCIENCIA

Artículo 55.- Secreto profesional y cláusula de conciencia.

La cláusula de conciencia es un derecho constitucional de los profesionales de la información que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de su función profesional.

La dirección de TVPC reconoce y ampara el derecho de las personas trabajadoras de la información a guardar el secreto profesional y a invocar la cláusula de conciencia y a no suscribir la autoría de la información, motivadamente, cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione los principios éticos de la comunicación.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 56.- Principio de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Especialmente se tomarán las medidas adecuadas en todo lo relacionado con la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, que se plasmarán en la vigilancia de la clasificación profesional, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable, para hacer posible el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.- Comisión Mixta del Convenio.

Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta la componen ocho personas: cuatro elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras y cuatro por la dirección de la empresa.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudiera plantearse.
- d) Los trabajos que le han sido encomendados expresamente en el presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple de cada una de las partes, siendo necesario para su validez que se hallen presentes ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos. Estos acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

La Comisión Mixta se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado 3, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. La convocatoria deberá de efectuarse por escrito, con especificación de los temas a tratar. Una vez recibida la notificación por cualquiera de las partes, la reunión se hará efectiva dentro de los 15 días naturales siguientes.

La Comisión emitirá resolución sobre las materias tratadas, con acuerdo o sin él, en el plazo de 10 días naturales contados a partir de la fecha de celebración de la reunión.

La Comisión podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

En los casos de promoción e ingresos, la empresa informará previamente a la representación Comisión Mixta Paritaria de las acciones a realizar en la que podrán emitir el informe que consideren conveniente.

Disposición adicional segunda.- Procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos.

Cuando la Comisión Mixta del Convenio Colectivo a que se refiere la disposición anterior no alcance en sus deliberaciones un acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, incluida las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a través del Tribunal Laboral Canario.

Disposición adicional tercera.- Régimen de incompatibilidades.

TVPC al ser una Sociedad mercantil que forma parte del sector público le resulta de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en consecuencia, las personas trabajadoras que conforman su plantilla no podrán prestar servicios para otras entidades públicas o privadas,

salvo que sean autorizados por la dirección de TVPC, otorgando la correspondiente compatibilidad, tal como dispone la citada norma.

A solicitud de las personas trabajadoras que conformen la plantilla de TVPC, podrá autorizar la realización para terceros de trabajos específicos ocasionales, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con esta, no se efectúen durante la jornada laboral y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del grupo profesional y puesto desempeñado.

En ningún caso se concederá la compatibilidad para trabajar en entidades que sean suministradoras o prestatarias de servicios de TVPC a personas trabajadoras que ostenten u ocupen puestos de trabajo relacionados con la contratación, control de ejecución, tramitación administrativa y cualquier trámite relacionado con tales servicios y entidades.

Las personas trabajadoras deberán presentar su solicitud de compatibilidad en el formulario que a tal fin determine la dirección de TVPC que incluirá una declaración responsable en el que constará las actividades que desarrollará, empresa o entidad para la que prestará sus servicios, duración temporal, jornada de trabajo y horarios.

Serán desestimadas las solicitudes de personas trabajadoras que vengan disfrutando reducción de jornada o adaptación de horarios y pretendan prestar servicios en horarios coincidente con los que ha sido objeto de reducción de jornada o adaptación horaria.

Corresponderá al Director General o, en su caso, al Administrador Único de TVPC o la persona que decidan los órganos de gobierno de TVPC, previo informe del responsable del departamento, una vez oído el comité de empresa, conceder la compatibilidad o la desestimación de la solicitud, que habrá de emitirse en el plazo de 7 días desde su solicitud.

Se dará copia de la resolución al comité intercentros.

Disposición adicional cuarta.- Cobertura de puestos de trabajo por realización de trabajos de superior categoría.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo constituirán una comisión paritaria con el objeto de inventariar los trabajadores de la actual plantilla que vienen realizando trabajos de superior categoría de manera permanente y/o polivalencia, identificando los puestos de trabajo que realmente ocupan, con el fin de que por TVPC se realicen los trámites pertinentes que le permita promover las promociones internas para la cobertura de tales puestos de trabajo, comprometiéndose las partes en culminar este proceso en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta.- Transacción de condiciones de los Operadores/as de Cámaras-ENG.

A las personas trabajadoras que ocupan el puesto de trabajo Operador/a de Cámara-ENG se les incluirá en el "Plus ad personam" el importe del plus de incompatibilidad que viene percibiendo el resto de trabajadores de la actual plantilla, y ello en contraprestación de la supresión de días adicionales de libranzas establecidos en el último párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de VRC vigente por sucesión empresarial, así como añadir a sus actuales funciones el documentar el material ingestado en un paso previo al trabajo del departamento de documentación.

Disposición adicional sexta.- Movilidad funcional del grupo 2.1 y 2.2.

El personal asignado a los grupos 2.1 y 2.2, que a la firma del presente Convenio Colectivo venga percibiendo el 15% del Complemento Responsabilidad y Mando y sea objeto de la movilidad funcional a que se refiere el artículo 13 de este Convenio Colectivo, lo seguirá percibiendo.

Esta norma será de aplicación, igualmente, para el personal que, a la fecha de suscripción de este Convenio Colectivo, ocupe puestos de trabajo recogidos en los Grupos 1 y 2, subgrupos 2.1 y 2.2 que forme parte de la plantilla de la TVPC con anterioridad al 1 de julio de 2018, y le resulte de aplicación complemento de responsabilidad y mando en la aplicación de la estructura salarial prevista.

Las reglas anteriores no resultarán de aplicación a las personas trabajadoras que sean objeto de la movilidad funcional a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo de tal forma que cuando dejen de desarrollar las competencias profesionales que conlleve el devengo de dicho plus dejarán de percibirlo.

Disposición adicional séptima.- Experiencia profesional y titulación académica.

En los procesos de estabilización que en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, se lleven a cabo, la experiencia profesional resultará equivalente a la titulación académica establecida en el artículo 10 que define los Grupos Profesionales, entendiéndose por tal haberlo ejercitado al menos en cinco años en los últimos diez el puesto de trabajo objeto de consolidación.

Igualmente, para las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de TVPC en la fecha de entrada en vigor el presente Convenio Colectivo a los efectos de promoción interna a que se refiere el artículo 22, de este Convenio Colectivo, la experiencia profesional resultará equivalente a la titulación académica establecida en el artículo 10 que define los Grupos Profesionales, entendiéndose por tal haberlo ejercitado al menos el doble de la experiencia exigida en las bases de la convocatoria del procedimiento de cobertura mediante promoción interna, con un límite máximo de 10 años de experiencia exigible.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2022-2023

Niveles Salariales	Salario Base	Por pago (14)
1	30.952,41 €	2.210,89 €
2.1	30.952,41 €	2.210,89 €
2.2	25.793,69 €	1.842,41 €
2.3	24.106,23 €	1.721,87 €
3	22.528,99 €	1.609,21 €
4	21.055,51 €	1.503,96 €

Antigüedad (trienio)	31,96 €
----------------------	---------

Plus de Imagen	51,30 €
----------------	---------

Plus Conducción	76,58 €
-----------------	---------

Manejo Grua	
EXTERIOR	42,13 €
INTERIOR	61,61 €

Kilometraje	0,22 €
-------------	--------

Reten	8,14 €
-------	--------

Nocturnidad	2,25 €
-------------	--------

C. Fin de Semana y Festivos	30,91 €
C. de Navidad, fin de año y Reyes	119,41 €
Bolsa de vacaciones	351,93 €
C. Especifico	112,39 €
Jornada servicios Especiales	40,69 €
Manejo Unidad Movil	61,62 €

		Plus de Responsabilidad
Personal adscrito a los Grupos 1 y 2.1		15,00%
Personal adscrito al Grupo 2.2 con responsabilidad sobre equipos en actividades distintas de las ligadas a la producción de Programas		10,00%
Coordinadores de turno	De 1 a 10 personas:	5,00%
	De 11 a 20 personas:	7,50%
	Más de 20 personas:	10,00%
Programas diarios (4 o 5 Semanales)	Directores de programa	15,00%
	Editores:	
	Programa diario 1 Editor	15,00%
Programas semanales	Programa diario 2 editores	Primer editor 12,50% Segundo editor 10,00%
	Directores de programa	10,00%
	Editor	10,00%

Los complementos de responsabilidad y mando no son acumulables si se desarrollan dos funciones en dichos programas.



Horas Extras	
1	15,98 €
2.1	15,98 €
2.2	15,98 €
2.3	14,94 €
3	13,96 €
4	13,05 €

Gastos de bolsillo	
Entre Islas	6,95 €
Península	13,87 €
Internacional	17,36 €

integracion publicitaria	
Mínimo	Máximo
152,60 €	508,65 €

Dietas Desplazamiento	
Habitación con desayuno a cargo de la empresa o	39,55 €
Dieta	42,19 €
1/2 dieta	21,09 €
Internacional	84,39 €
1/2 Internacional	42,20 €

ANEXO II

PUESTOS DE TRABAJO POR ÁMBITO FUNCIONAL/OCUPACIONAL

Sistemas.

Jefe/a de Sistemas:

Detectar y gestionar la cobertura de las necesidades de los sistemas informáticos, incluidos planes de mantenimiento, gestión de compras, elaboración de pliegos y apoyo a la dirección y a los diferentes departamentos para la implantación de nuevos servicios en la organización. Gestión, planificación, organización y desarrollos I+D.

Técnico/a Superior (Informático/a):

Gestión, planificación, organización y desarrollo I+D, tanto para aplicaciones de desarrollo propietario como vinculadas con sistemas.

Analista Informático/a:

Resolución de incidencias y desarrollo de aplicaciones coordinadas con el Jefe/a del Departamento de los sistemas informáticos y elementos propios del área de sistemas la organización. Gestión, planificación y mantenimiento de la operativa diaria de los sistemas informáticos y telecomunicaciones. Atención al usuario. Mantenimiento e instalación tanto de hardware como de software de los servicios contratados y sistemas informáticos. Apoyo técnico y de gestión a la Jefatura del departamento en todas las funciones relacionadas con el área de sistemas y sus competencias. Desarrollo de I+D, tanto para aplicaciones propietario como vinculadas con sistemas.

Operador/a Informático/a:

Realizar tareas de planificación, gestión, mantenimiento y de resolución de incidencias coordinadas con el Jefe/a del Departamento o Técnico/a Superior, de los sistemas informáticos y elementos pertenecientes al área de sistemas de la organización. Mantenimiento de la operativa diaria de los sistemas informáticos y telecomunicaciones. Atención de usuarios y mantenimiento e instalación tanto de hardware como de software de los servicios y sistemas contratados. Apoyo técnico y de gestión a la Jefatura del departamento en las funciones relacionadas con el área de sistemas y sus competencias.

Informático/a:

Mantenimiento e instalación de redes, servidores, equipos, estaciones de trabajo y aplicaciones informáticas, telefonía fija y móvil, así como la atención al usuario en su trabajo diario. Mantenimiento de la operativa diaria de los sistemas informáticos y telecomunicaciones. Mantenimiento e instalación tanto de hardware como de software de los servicios contratados incluida telefonía fija y móvil. Apoyo técnico y de gestión a la Jefatura del departamento en las funciones relacionadas con el área de sistemas y sus competencias.

Informático/a Programador/a:

Desarrollo de aplicaciones, incluyendo el mantenimiento y gestión de los sistemas vinculados al área de sistemas, de forma coordinada con la jefatura del departamento y el/la

Técnico/a Superior del departamento. Mantenimiento de la operativa diaria de los sistemas informáticos y telecomunicaciones. Mantenimiento e instalación tanto de hardware como de software de los servicios contratados. Apoyo técnico y de gestión a la Jefatura del departamento en las funciones relacionadas con el área de sistemas y sus competencias. Desarrollo de I+D, tanto para aplicaciones propietario como vinculadas con sistemas.

Comercial.

Jefe/a de Publicidad:

Planificar todo el proceso de comercialización de espacios publicitarios, supervisando y coordinando la ejecución de los acuerdos del equipo de ventas, desde la negociación del contrato hasta la facturación del servicio, con el objeto de cumplir con el plan comercial anual de cada soporte de la organización. Seguimiento de cartera, fidelizar, detectar clientes potenciales e impulsar la apertura de nuevas cuentas y mercados.

Jefe/a de Control de Ventas:

Planificación, optimización y control de la pauta publicitaria. Optimización de las compras y cortes publicitarios, coordinando y supervisando acuerdos, envío de adjudicaciones de campaña, certificados de emisión a los clientes, verificación de la correcta emisión y resolución de posibles incidencias, reubicación de compras y cierre con anunciantes y agencias la prefacturación mensual, así como la gestión de posibles reparos. Gestión y combinación de datos como apoyo al equipo de ventas en la gestión de las órdenes de publicidad, seguimiento y reconducción de campañas y comunicación al cliente.

Coordinador/a de Planificación Comercial:

Recepción, codificación, control y gestión de contratos de publicidad y el material de emisión de todos los soportes de la organización. Archivo, confirmación y adjudicación de la compra. Gestión de la pauta publicitaria y conciliación de la emisión. Atención a agencias y clientes.

Técnico/a Comercial:

Realizar e impulsar las actividades comerciales, de acuerdo con los planes de ventas y las directrices de la dirección comercial, con el fin de conseguir los objetivos establecidos, cumpliendo con los estándares de calidad requeridos por la empresa.

Ingeniería / Técnica.

Jefe/a de Ingeniería:

Planificar proponer y una vez aprobado por la dirección realizar el control, seguimiento del estado de las infraestructuras de ingeniería, las telecomunicaciones y el equipamiento técnico de TVPC, S.A., así como, en su caso establecer los requisitos técnicos y condiciones de adquisición o alquiler de cualquiera de los recursos asociados a su ámbito de aplicación, con el objetivo de rentabilizar en la mayor medida posible, los recursos asignados.

Jefe/a de Técnica y Mantenimiento / Técnico Superior (Ingeniería):

Dar soporte al Jefe de ingeniería en el desarrollo de sus responsabilidades, así como realizar la coordinación y seguimiento de los equipos y contratos de su área, con el objetivo de conseguir un rendimiento óptimo de los recursos técnicos y humanos a su cargo

Técnico/a de Mantenimiento y Operaciones:

Mantenimiento de instalaciones de equipos audiovisuales y accesorios de estos, así como las configuraciones y la habilitación de los medios técnicos para la realización de estos, coordinando y supervisando el trabajo de sus inmediatos colaboradores.

Ayudante Técnico Mantenimiento y Operaciones:

Bajo las directrices de sus superiores de mantenimiento y operaciones, realiza funciones de apoyo en las labores de mantenimiento, instalaciones de equipos audiovisuales y accesorios de estos, así como las configuraciones y la habilitación de los medios técnicos para la realización de estos.

Técnico/a de Unidad Móvil:

Montaje de todo el material audiovisual necesario para un set o evento exterior. Durante la emisión o la grabación de dichos programas vigila el buen funcionamiento de la parte técnica en la unidad móvil.

Gestor/a de Servicios Técnicos de instalaciones, Logístico/a:

Realizar las operaciones necesarias de mantenimiento de equipos e instalaciones de la delegación asignada, así como prestar un apoyo local efectivo a las distintas áreas de TVPC, S.A., de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa aplicable, con la finalidad de mantener los recursos asignados a la delegación en adecuadas condiciones y prestar apoyo eficaz en las gestiones que dichas áreas precisen realizar localmente.

Operario/a de Servicios Generales:

Realizar el mantenimiento básico de los locales de la empresa, y comunicar a su superior inmediato aquellas acciones que requieran un mantenimiento mayor. Supervisar, dentro de su ámbito de competencia, la realización de mantenimientos y reparaciones, realizados por personal externo a la empresa. Asimismo, se encarga de almacenar y distribuir el material fungible.

Documentación.

Documentalista:

Establecer criterios de elaboración de las bases documentales de registro. Seleccionar, clasificar, compactar, analizar, recuperar, custodiar, mantener y difundir a otros departamentos el material documental de la empresa.

Oficial/a Documentalista:

Seleccionar, clasificar, compactar, analizar, recuperar, custodiar, mantener y difundir a otros departamentos el material documental de la empresa.

Ayudante de Documentación:

Preparación, clasificación, renovación, ordenamiento, compactado y distribución de la documentación audiovisual. Gestiona el stock de material audiovisual, informa de su estado, organiza su difusión y realiza su préstamo.

Producción.

Productor/a Superior:

Coordina y dirige a un conjunto de colaboradores de producción. Propone y, una vez aprobado, implanta y supervisa modificaciones en los procesos de trabajo. Realiza el seguimiento del área de trabajo con el objetivo de optimizar la utilización de los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles.

En caso de producciones externalizadas, identifica las necesidades de producción e incluye en el correspondiente pliego de prescripciones técnicas u otros procedimientos de forma fidedigna. Participa activamente en el proceso de contratación y en el seguimiento del proyecto, con el objetivo de garantizar que los programas o retransmisiones se realicen con los niveles de calidad exigibles, que se adaptan a los requisitos pactados en los contratos y dentro de los presupuestos asignados.

Productor/a:

Planifica, gestiona y controla la utilización de los medios (instalaciones, equipamiento técnico y equipos humanos) propios o ajenos que intervienen en el proceso de producción audiovisual en todas sus fases, para lo que debe elaborar los planes y partes de trabajo necesarios. Determina las necesidades económicas derivadas de la producción mediante la elaboración de los correspondientes presupuestos, sobre los que resulta responsable de su seguimiento y liquidación. De un modo genérico, es responsable del control de la ejecución de cada uno de los programas, así como de la optimización y correcta utilización de los recursos asignados a su preparación, producción y procesos finales. Asimismo, constituye el objeto de sus prestaciones profesionales aquellas labores de gestión económica (pagos y liquidaciones) y administrativas que, con el contenido más amplio, resulten necesarias dentro del proceso de producción, así como la obtención de las autorizaciones y cesiones de derechos que hacen posible la grabación y la posterior explotación del audiovisual en los términos más amplios posibles.

Ayudante de Producción:

Definición, elaboración, preparación, control en la producción de programas y en las tareas complementarias del departamento, siguiendo las directrices de sus superiores. Se encargarán del establecimiento de los circuitos y comunicaciones necesarios para el desarrollo de los programas.

Realización y Grafismo.

Realizador/a Superior (Realizador/a Jefe/a):

Como responsable de la imagen de las producciones de TVPC, establecerá e implantará los criterios de realización, de tal manera que sea coherente en su conjunto, al tiempo que, diferenciada para cada uno de los programas, en cuanto a diseño de decorados, iluminación, cabeceras, música y grafismo. Coordina y dirige al equipo de realizadores marcando las pautas generales de la imagen de la cadena, asistiéndoles incluso, en la mejora del resultado final del trabajo.

Realizador/a:

Responsable de proponer el diseño del concepto audiovisual y de todos los aspectos artísticos de los proyectos que se le asignen, en coordinación con el responsable del departamento. Coordinará las tareas de diseño de decorados, iluminación, cabeceras, música y grafismo. Propondrá los medios técnicos que sean necesarios para la mejor realización de los proyectos que se le asignen, ajustándose a los presupuestos asignados. Será el responsable de los guiones técnicos y planes de trabajo, y realizará la coordinación y dirección del equipo técnico y artístico durante la realización de los programas, manejando programas de control de escaleta. Igualmente, podrán realizar tareas básicas de operación complementarias.

Ayudante de Realización-Regidor/a:

En realización:

Desglosa e interpreta el guion técnico y confecciona planes de trabajo, siguiendo las indicaciones de sus superiores. Asiste al realizador en la planificación y ejecución del programa, tanto en control como en plató, manejando los programas de control de escaleta. Igualmente podrán realizar tareas básicas de operación complementarias.

En el plató:

Asegurar y verificar que las instrucciones del realizador se cumplen. Coordinar las necesidades técnicas, escénicas o de producción en plató, durante el desarrollo de la producción.

Diseñador/a Gráfico:

Diseñar y crear la imagen gráfica de los espacios audiovisuales y desarrollarla, así como de los diferentes elementos gráficos y tipográficos que definan la identidad de los programas. Como actividad secundaria, se encargarán de la actualización de contenidos audiovisuales de páginas web y atenderán los servicios multimedia.

Técnico/a en Grafismo y Comunicación Multimedia:

Desarrollar todo tipo de gráficos que apoyan a cualquier espacio televisivo. Como actividad secundaria, se encargarán de la actualización de contenidos audiovisuales y atenderán los servicios multimedia. Este personal no se encargará de la programación de páginas web.

Auxiliar de Grafismo / Rotulista:

Es el operador de titular o generador de caracteres, que se responsabiliza de escribir todos los rótulos y subtítulos de aquellos programas que así lo requieran.

Programación.

Jefe/a de Programación y Contenidos:

Proponer, y una vez aprobada, realizar todas las operaciones necesarias para implantar la programación de TVPC, S.A., de acuerdo con los objetivos de la empresa, incluidos especialmente aquellos relacionados con la función de servicio público asignada y de acuerdo con las tendencias existentes.

Técnico/a Productividad de los Medios Audiovisuales:

Coordinar el cumplimiento de la obligación legal de inversión en producción independiente europea. Poner en marcha, gestionar y participar activamente en la elaboración de pliegos, publicación, asignación y seguimiento del contrato de los proyectos seleccionados, hasta su finalización.

Técnico/a de Audiencias:

Realizar estudios de audiencia y opinión sobre programas y analizar los resultados, sin perjuicio de otras actividades que le sean encomendadas por su superior, con el objetivo de ofrecer información oportuna sobre la audiencia, para la toma de decisiones de la dirección.

Locutor/a Comentarista:

A demanda de su superior, poner la voz a cuantos espacios de autopromoción sean necesarios.

Presentar y/o retransmitir en directo eventos o programas culturales y de entretenimiento, relatando el contenido de dichos eventos, con el objetivo de crear una experiencia más rica para la audiencia.

Jefe/a de Producción Ajena:

Participar activamente en los procesos de búsqueda, contratación/compra de producciones ajenas, así como realizar el control de stock, de las licencias de los productos disponibles para su emisión, manteniendo la información actualizada su disponibilidad, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones en el área de programación.

Programador/a Superior:

Bajo las pautas del jefe de programación, coordinar y dirigir al conjunto de colaboradores, programadores de la empresa.

Programador/a:

Confecciona la propuesta de la parrilla de programación, realiza el playlist e interviene en cuantas tareas complementarias se deriven de este, como el tráfico de materiales.

Emisiones.**Jefe/a de Emisiones y Continuidad:**

Como responsable de la emisión, control de la calidad (verificación), ingesta y control central de todos y cada uno de los canales titularidad de TVPC, supervisa, coordina y dirige las diferentes áreas del departamento y los recursos asignados.

Coordinador/a de Emisión y Continuidad:

Supervisar, el buen funcionamiento diario de cada una de las áreas de emisiones y gestionar las posibles incidencias que pudieran generarse. En especial realizar y gestionar la escaleta de programación controlando el buen funcionamiento en la emisión.

Técnico/a de Emisiones y Continuidad:

Controlar el contenido de los derechos de autor, revisar y controlar los contenidos que se cargan en las diferentes plataformas digitales, cambios de formato y copias.

Auxiliar de Emisiones:

Controlar la información afectada por derechos de autor que genera la cadena, siendo fundamental el seguimiento de la programación. Recabar información necesaria de todos los programas internos o externos, para el correcto cumplimiento ante las diferentes sociedades que controlan los derechos de autor.

Operador/a de Control Central:

Realizar el control técnico de las señales de entrada y salida, chequear, recepcionar, procesar, conmutar y distribuir las señales de audio y vídeo tanto internas como externas. Manejar y operar sobre las vías Inter estudios, vías entre empresas servidoras de contenido para la cadena, manejar las aplicaciones informáticas que controlan los servidores, que se encargan de grabar y reproducir señales de video y audio, tanto internas como externas.

Operador/a de Continuidad:

Mantener la correcta entrega para su emisión de cada uno de los elementos que constituyen la programación, usando para ello las diferentes fuentes y operando el equipamiento informático de audio y vídeo propio de continuidad. Asimismo, comprobar que la señal de vídeo y audio de emisión no se pierda, supervisando que los estándares de calidad de la señal sean óptimos.

Verificador/a:

Supervisar la programación, tanto en las formas como en los contenidos, así como dar el visto bueno para el procesado de los materiales acabados para que puedan ser emitidos. Corrige y restaura la calidad técnica en contenido y formato. Ocasionalmente podrá realizar funciones de operador de imagen.

Técnico/a Superior (subtitulación):

Coordinar un conjunto actividades y recursos de accesibilidad de la empresa. Se responsabiliza del servicio de accesibilidad (subtitulación, signado y audio descripción de la programación), incluido su control y seguimiento, con el objetivo de ofrecer un servicio eficaz a los usuarios y garantizar el cumplimiento legal de la empresa en esta materia.

Operador/a de Equipos Audiovisuales:

Operar con equipos audiovisuales, así como con los elementos auxiliares que las nuevas tecnologías aporten a estos procesos. Preparar, controlar y realizar el seguimiento del envío de las producciones audiovisuales al centro de continuidad del canal internacional, así como trasladar, controlar y realizar el seguimiento de las producciones audiovisuales entre los departamentos de tráfico de material, emisión y canal Internacional.

Redacción.**Adjunta/o a Dirección de Informativos:**

Velar, de acuerdo con las instrucciones del Director/a de los Servicios Informativos por el cumplimiento de los principios que inspiran la actividad de los servicios informativos de TVPC, S.A., y que son conforme a la Ley 13/2014, de 26 de diciembre de RTVC. Dar soporte a la dirección de Informativos en el desarrollo diario de sus funciones.

Editor/a Jefe/a:

Coordinar, planificar y supervisar el desarrollo de los procesos de los programas informativos: búsqueda y enfoque de noticias, entrevistas, montaje de reportajes, etc. siguiendo los esquemas de los informativos de TVPC y sus principios editoriales, colaborando incluso en la elaboración de textos y elaborando información en formato audiovisual si fuera preciso, con el objetivo de garantizar los resultados y la calidad de los contenidos de los informativos.

Editor/a Informativos / Redactor/a Jefe/a:

Planificación del trabajo de la redacción de programas informativos que tengan específicamente encomendado. Colaborar en las actividades de realización, presentación, redacción y/o locución de los programas de información y actualidad de TVPC de acuerdo con la dirección de Informativos o de la persona en la que esta delegue.

Jefe/a de Deportes:

Coordinar, planificar y supervisar el desarrollo los procesos de los programas, secciones deportivas y retransmisiones: búsqueda y enfoque de noticias, entrevistas, montaje de reportajes, etc. siguiendo los esquemas de los informativos de TVPC y sus principios informativos, colaborando incluso en la elaboración de textos, elaboración de información en formato audiovisual si fuera preciso, con el objetivo de garantizar los resultados y la calidad de los contenidos de los informativos.

A demanda de la dirección de la cadena proponer, gestionar, coordinar y planificar las retransmisiones deportivas, así como los programas deportivos a emitir por los distintos canales de titularidad de TVPC, realizando a tales efectos las correspondientes negociaciones.

Editor/a de Información Meteorológica:

Coordinar, planificar y supervisar el desarrollo los procesos de información meteorológica para los programas informativos de la organización: elección de fuentes de información, análisis de la información y detección de hechos noticiables, colaborando incluso en la elaboración de textos, elaboración de información en formato audiovisual e incluso realizar la presentación de la sección, con el objetivo de garantizar los resultados y la calidad de los contenidos de los informativos.

Redactor/a:

Realiza un trabajo intelectual de mesa y de calle, en cualquiera de sus formas y facetas, para la búsqueda, selección, redacción, locución y todos los procesos necesarios para editar y preparar para emisión piezas y reportajes audiovisuales que formarán parte de un programa (Ingesta, edición y preparación de rótulos utilizando para ello herramientas básicas de edición y evitando las tareas de postproducción). Igualmente, podrán realizar actualizaciones de contenidos audiovisuales en distintos soportes y atenderán los servicios multimedia. Estos servicios se prestarán por fracciones de tiempo, de al menos una jornada de trabajo y, salvo que sea de forma voluntaria o acuerdo con la Comisión Mixta, tampoco se prestarán durante más de dos meses al año.

Realizarán el trabajo literario necesario para la elaboración de programas, noticias o reportajes para cualquier medio de distribución. El redactor estará dedicado a un único medio de distribución durante su jornada de trabajo, salvo circunstancias excepcionales en que podrá atender más de un medio de distribución por un máximo de dos jornadas al año.

Comunicación Corporativa.**Responsable de la Gestión de Portal de Internet:**

A propuesta propia o bien a petición de la dirección, coordinar la implantación de proyectos en el ámbito web, así como elaborar y difundir información en distintas plataformas. Realizar el seguimiento del impacto de la implantación de dichos proyectos, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones respecto a su modificación y/o continuidad.

Especialista en Teletexto:

Mantener actualizada la plantilla de programación en las diferentes plataformas (web, teletexto) y realizar, además, todas aquellas tareas análogas que le sean asignadas por su superior, relacionadas con la misión propia del puesto.

Redactor/a Mantenimiento Teletexto / Responsable de Control de Contenidos Web:

Crear, redactar y publicar noticias en diferentes plataformas, ya sea a iniciativa propia, previa autorización del responsable del departamento o de acuerdo con la asignación realizada por su responsable.

Jefe/a de Prensa:

Elaborar la información sobre la actividad de la empresa para distintos tipos de soporte con el objetivo de promocionar su actividad. Realizar el seguimiento de la información disponible en los medios, detectando y comunicando a la dirección del departamento

cualquier información que pudiera afectar a la reputación de la empresa, para facilitar la toma de decisiones. Colaborar con la dirección del departamento en las tareas que se le requieran dentro del ámbito de la comunicación.

Explotación y medios.

Operador/a de Cámara-ENG:

Se encarga de la operación de cámaras de vídeo, fijas o portátiles, durante la realización de programas en plató o en exteriores; de la captación de imágenes para la elaboración de piezas audiovisuales, cuidando, en estos casos, de la adecuada iluminación y correcta captación del sonido. Tendrá la capacidad, iniciativa y responsabilidad suficientes para realizar trabajos sin guion previo cuando se le requiera, aunque, también, sus funciones pueden depender de las indicaciones que reciban del equipo de realización.

Documentará el material ingestado en un paso previo al trabajo del departamento de documentación y, en el caso de las delegaciones, editarán noticias en colaboración con el redactor.

Asimismo, podrán realizar los procesos previos a la edición de piezas audiovisuales (Ingesta o digitalización del material previamente grabado por el operador) y en circunstancias excepcionales editarán noticias de pequeño formato en colaboración con el redactor.

Iluminador/a:

Tiene a su cargo la creación del clima de imagen en programas en los que se precise un tratamiento artístico. Estudiará, de acuerdo con el guion técnico, las características cromáticas de la puesta en escena y su incidencia sobre la imagen, indicando las posibles soluciones a dichas incidencias.

Técnico/a de Iluminación-Operador/a de CCU:

Responsable del montaje de los equipos de iluminación y del manejo y programación de la consola de regulación de luces y del ajuste y manipulación de los niveles de luces. Controla los parámetros de las cámaras y el ajuste de estas durante la realización de programas, tanto en estudio como en exteriores.

Ayudante de Iluminación:

Realiza funciones de apoyo y colocación de los equipos de iluminación.

Operador/a de Imagen (editor + mezclador + operador VTR):

Maneja todo tipo sistemas de edición, postproducción y montaje, así como equipos técnicos asociados en salas de postproducción. Se responsabiliza de la mezcla, ajustes, efectos, reproducción y registro de señales de vídeo, del manejo del equipamiento técnico adecuado para estas operaciones, de la operación de los equipos de vídeo, servidores y escaletas con el objetivo de registrar y reproducir el material audiovisual. Igualmente, ordena y prepara el material videográfico a utilizar.

Técnico/a Operador de Sonido:

Diseñar y realizar tomas, registros, reproducción, mezcla, distribución y tratamiento del sonido y de las comunicaciones, utilizando para ello herramientas específicas de audio y comunicaciones en todos los aspectos técnicos y artísticos necesarios para la producción de un programa audiovisual. Tiene conocimientos de los procesos de producción y realización de programas en relación con el sonido. Dirige y realiza trabajos relativos al sonido, incluyendo el mantenimiento operacional y ajuste de cualquier equipo a su cargo. Realizará postproducción de audio.

Ayudante de Sonido:

Realiza funciones básicas de montaje y operaciones de sonido.

Administración y Gestión.**Jefe/a de Gestión Económica, Financiera y Contratación:**

Dirigir la ejecución de la política contable, financiera, presupuestaria, fiscal, de control de gestión y de tesorería de TVPC, S.A., aprobada por los órganos competentes de la sociedad. Coordinar y supervisar procesos asociados a las contrataciones de TVPC, S.A., así como supervisar el control y seguimiento de las acciones derivadas de dichos contratos, de acuerdo con la legislación vigente, y las políticas establecidas, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de dichos contratos acorde a la legalidad y el mantenimiento del equilibrio presupuestario. En general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Jefe/a de Asuntos Económicos:

Coordinar y supervisar el trabajo contable, financiero y administrativo de TVPC, S.A., así como dar soporte al Director del departamento en las actividades de elaboración de estados contables, del presupuesto de la sociedad y en la mejora de los procesos del departamento, de acuerdo con las instrucciones y los procedimientos establecidos por los órganos competentes de la sociedad, así como por las normas legales correspondientes, con la finalidad de asegurar la calidad de los trabajos realizados en el departamento y facilitar la toma de decisiones, y, en general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Asesor/a Jurídico:

Asesorar jurídicamente de forma integral en todas las relaciones jurídicas mantenidas por TVPC, S.A. Emitir informes jurídicos sobre contratos, licitaciones, convenios, aplicaciones de normas legales o cualquier otra cuestión que pudiera plantearse con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la legalidad en las actividades de la empresa, velando, además, por los intereses de esta. Así como defender los intereses de la sociedad en procedimientos judiciales y, en general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Técnico/a Superior de Administración y Gestión:

Coordina y dirige un conjunto de colaboradores en un área funcional de la empresa, de acuerdo con las instrucciones generales y procedimientos establecidos por la empresa y, en general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Técnico/a de Administración y Gestión:

Realizar con un alto nivel de cualificación, funciones contables, administrativas, de contratación, de control interno de gestión, de gestión de administración de personal y otras tareas como: control de costes, presupuestos, contabilidad financiera y analítica, elaboración de nóminas y seguros sociales, contrataciones y afiliaciones, gestión de cobros y pagos y atención tanto al personal interno como a terceros y, en general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Oficial de Administración y Gestión / Administrativo/a / Oficial de Administración:

Realizar tareas tales como: control de costes, presupuestos, contratación, contabilidad financiera y analítica, elaboración de nóminas y seguros sociales, contrataciones y afiliaciones, gestión de cobros y pagos, atención tanto al personal interno como a terceros y, en general, otras tareas relacionadas que requieran la responsabilidad adecuada de su puesto de trabajo.

Auxiliar de Administración y Gestión / Auxiliar de administración:

Realizar las actividades administrativas asignadas de acuerdo con las instrucciones del superior, las normas y procedimientos establecidos, con el fin de asegurar el correcto tratamiento y control de la información y facilitar el desarrollo del departamento desde el punto de vista administrativo.

Subalterno/a Conductor/a:

Realizar la conducción de los vehículos oficiales de TVPC, así como asegurar el buen estado de estos en términos de mantenimiento, reparación y limpieza de estos, comunicando cualquier incidente relacionado con los vehículos, todo ello de acuerdo con las normas establecidas por la empresa. Prestar soporte a la dirección realizando gestiones encomendadas tales como recados, envíos, encargos oficiales, etc.