

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

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

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

ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

ARTÍCULO 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA

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

ARTÍCULO 4. PRELACIÓN NORMATIVA.

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

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

ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

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

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

ARTÍCULO 7. GARANTÍA “AD PERSONAM” .

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

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.

1º Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros en representación de **RTVCM** y otros tantos por la representación unitaria de los trabajadores. Estas

personas deberán ser, preferentemente, de las que en su día negociaron el Convenio. A los efectos de su organización y procedimientos de actuación, la Comisión se dotará del correspondiente Reglamento por el que se regirá su funcionamiento interno.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II. JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO

1º Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 35 horas semanales. Se excluye de esta generalidad el personal sometido a regímenes especiales, libremente pactados y aquellos que perciban complementos por dedicación especial o desempeño de puesto de trabajo, en cuya definición se incluya la prolongación de jornada. En estos casos, el número máximo de horas será de cuarenta (40) semanales en cómputo anual.

2º A los efectos de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones se

establece una jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio de 1.568 horas.

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

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

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

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

ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE JORNADAS Y TURNOS

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

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

-Jornada continuada:

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

-Jornada partida:

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

-Jornada nocturna:

Se considerará periodo nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 y las 07:00 horas. El trabajador que realice la totalidad de su jornada diaria de trabajo dentro de los límites horarios fijados para el trabajo nocturno, tendrá, además de la compensación económica prevista en este Convenio, una reducción de una hora sobre la jornada diaria normal de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 12. HORARIO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA

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

- Reducida: es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada de 32 horas semanales en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Los trabajadores adscritos a este horario percibirán al 50% el módulo previsto para trabajos en sábados y domingos. Se contempla la posibilidad de que el número de horas a distribuir en los cuatro días, incluyendo sábados y domingos, sean 35, percibiendo en estos casos el trabajador al 100% los módulos correspondientes.
- Intensiva : es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo y el tercero viernes o lunes. El número de horas a realizar será de 28, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días.

ARTÍCULO 13. VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

aplicarán en el primer desacuerdo que se produzca. En los siguientes se rotará para su disfrute.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS

1º Se consideran horas extraordinarias aquellas que superen en cómputo semanal treinta y cinco (35) horas o en cómputo diario nueve (9) horas. Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que superen la jornada laboral planificada de conformidad con las previsiones del presente Convenio. Las partes firmantes del mismo coinciden en considerar que deben reducirse al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

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

3º En relación al volumen total de horas extraordinarias que, en su caso, se realicen se establece que, en cómputo mensual, el 25% de las mismas podrán ser compensadas, a decisión de RTVCM, con descanso, compensándose en metálico o en descanso, a decisión del trabajador, el porcentaje que reste una vez aplicado lo anterior. La tabla

vigente en el año 2007 para la compensación de las horas extraordinarias en metálico es la que figura en el Anexo nº I de este Convenio. Los incrementos de porcentaje con el que se compensarán las horas extraordinarias a pagar y a descansar son los siguientes:

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

-Horas no festivas a descansar.....Incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

-Horas festivas a pagar.....Incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

-Horas festivas a descansar.....Incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

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

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

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

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

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

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

7º Con el objetivo básico de ir adecuando los recursos humanos disponibles a las necesidades de la producción en RTVCM , con carácter anual se analizarán en el seno

de la Comisión Paritaria las políticas de creación de empleo a aplicar, al objeto de realizar los ajustes que, en cada caso, sean considerados necesarios.

ARTÍCULO 15. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS

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

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

3º El período de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho . Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. El disfrute de los días no podrá acumularse a ningún período de vacaciones, salvo que, analizadas las necesidades del servicio, haya consentimiento por parte de RTVCM .

ARTÍCULO 16. TRABAJO EN FESTIVOS

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

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

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

CAPÍTULO III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

ARTÍCULO 17. PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Este periodo podrá ser acumulado a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Por nacimiento de hijo o por adopción, tres días naturales contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Esta licencia, que es acumulable con el permiso por paternidad previsto legalmente, es ampliable a cinco días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de, al menos, doscientos (200) kilómetros sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.

c) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente reconocido e hijos del trabajador cinco días naturales contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.

d) Por fallecimiento de padres y hermanos del trabajador tres días naturales ampliables a cinco días cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de al menos doscientos (200) kilómetros, sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.

e) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social.

f) Dos días naturales por muerte de abuelos, nietos y parientes hasta segundo grado.

g) Dos días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente reconocido.

h) Los permisos contemplados en las letras f) y g) serán ampliables a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de al menos doscientos (200) kilómetros, sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS

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

ARTÍCULO 19. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

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

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

solicitado el reingreso . En cualquier caso, no se podrá amortizar una plaza una vez solicitado el reingreso.

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

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

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

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

ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

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

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

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

3º Las excedencias contempladas en los dos apartados anteriores constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de **RTVCM** generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de

funcionamiento. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional. En todo caso, el cómputo de la antigüedad no se interrumpirá durante el tiempo que dure la excedencia.

4º Cuando por razón de enfermedad el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta con propuesta de invalidez, al trabajador se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenga el alta por curación. En este último supuesto, la solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes al de la obtención del alta por curación.

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

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

ARTÍCULO 21. NORMAS COMUNES DE LAS EXCEDENCIAS ESPECIALES.

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

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

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

ARTÍCULO 22. EXCEDENCIA FORZOSA.

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

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

ARTÍCULO 23. LICENCIA DE EMPLEO SIN SUELDO.

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

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

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

ARTÍCULO 24. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

Artículo 25. PROVISIÓN DE PLAZAS

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

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

- Reingreso de excedentes voluntarios
- Traslado
- Promoción
- Concurso-Oposición Restringido
- Concurso-Oposición Libre

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

ARTÍCULO 26. REQUISITOS GENERALES

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVCM :

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

ARTÍCULO 27. TRIBUNALES

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

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

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

4º Corresponden a los tribunales las siguientes funciones:

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

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

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

ARTÍCULO 28. REINCORPORACIÓN DE LA EXCEDENCIA

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

ARTÍCULO 29. TRASLADOS

Una vez incorporados los trabajadores procedentes de la situación de excedencia voluntaria, a las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar los empleados

fijos/indefinidos que deseen cambiar de localidad sin cambio de categoría profesional. Ello se hará de conformidad con lo previsto en el Registro General de Traslados que se establece en el Anexo nº 2 de este Convenio.

ARTÍCULO 30. PROMOCIÓN

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

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

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

1ª La puntuación final para determinar el candidato a promocionar vendrá determinada en un 50% por la aplicación de una serie de criterios concursales y el 50% restante por la realización de una prueba de naturaleza teórica/práctica. Esta segunda prueba tendrá carácter obligatorio en aquellos casos en los que las categorías profesionales a las que se pretenda promocionar pertenezcan a los niveles salariales 2 ó 3, así como en aquellas otras en las que no exista una categoría profesional inmediata inferior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los criterios a) y b) citados en este apartado son excluyentes.

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

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

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

CRITERIOS CONCURSALES 50%

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

PRUEBA TEÓRICA / PRÁCTICA 50% Mínimo 25 puntos sobre 50 para aprobar

4º Los aspirantes designados podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación, con cargo a RTVCM , que se estimen necesarios.

ARTÍCULO 31. CONCURSO OPOSICIÓN RESTRINGIDO

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

ARTÍCULO 32. CONCURSO OPOSICIÓN LIBRE

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

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

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

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

ARTÍCULO 33. CONVOCATORIAS

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

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

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

ARTÍCULO 34. PERÍODOS DE PRUEBA.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 35. SUBCONTRATACIÓN

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

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

- CIF/NIF.
- Razón social.
- Domicilio social.
- Objeto de la contrata.

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

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

ARTÍCULO 36. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN

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

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

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

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

ARTÍCULO 37. CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO

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

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 38. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

ARTÍCULO 39. MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 40. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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

- Voluntario, a solicitud del interesado y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en el Artículo 25 y siguientes de este Convenio.

- Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas

económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y

limitado a un periodo máximo de seis (6) meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 41. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

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