

ANUNCI

1.- El 1 de juliol de 2020 es va completar el procés d'internalització dels treballadors de l'empresa, un moment clau en l'evolució de VOTV, que va implicar la integració dels treballadors que fins aleshores estaven subcontractats per una empresa externa. Com a conseqüència d'aquesta internalització, es va aprovar per part de la plantilla i de la Direcció de l'empresa, un pacte d'empresa que ha estat regint les relacions laborals del personal fins a dia d'avui. Aquest pacte d'empresa va ser dissenyat per establir les condicions laborals específiques per al personal incorporat, adaptant-se a la nova realitat laboral.

2.- La direcció de l'empresa dins el termini legal establert va convocar la part social per tal de constituir la mesa negociadora del Conveni en data 30 de maig de 2024, en que va quedar legalment constituïda.

3.- En data 18 de desembre de 2024 el Consell d'Administració de la societat VOTV aprova la proposta de conveni col·lectiu presentada per regular les relacions laborals de les persones treballadores de VOTV SLU, i en data 20 de desembre les parts signen el document, el qual cal registrar, comunicar i publicar.

Per tot l'exposat i en atenció a l'article 90 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors pel que fa a la validesa del Conveni es dona coneixement a l'autoritat laboral per al seu enregistrament, i la seva publicació.

Granollers, 23 de desembre de 2024

Elena Fuentes
López - DNI
43452479M
(TCAT)

Signat digitalment per
Elena Fuentes López -
DNI 43452479M (TCAT)
Data: 2024.12.20
13:40:53 +01'00'

Sra. Elena Fuentes López
Secretaria VOTV

CONVENI COL·LECTIU DELS TREBALLADORS DE VOTV, SLU

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit entre la representació de l'empresa i pels representants Legals de les Persones Treballadores de VOTV.

Totes dues parts es reconeixen mútuament legitimació negociar suficient per a concertar el present conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'art. 89.3 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 1. ÀMBIT FUNCIONAL, PERSONAL I TERRITORIAL

El present conveni serà d'aplicació a les relacions laborals de tot el personal laboral contractat a VOTV, que presti serveis dins el territori nacional, excloent expressament de l'àmbit d'aplicació del present conveni el personal d'alta direcció i altre personal de confiança, que es regiran per les seves disposicions legals i contractuals.

Article 2. VIGÈNCIA

El present conveni estén la seva vigència des del 20 de desembre del 2024 fins al 31 de desembre de 2028, considerant el mateix prorrogat tàcitament, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part i a l'autoritat laboral.

En el cas que s'arribi a la finalització d'aquest conveni o de les seves pròrrogues, si s'escau, sense que les parts n'hagin acordat un de nou, aquest conveni tindrà una ultraactivitat indefinida i es mantindrà en vigor tot el seu contingut normatiu mentre no es signi un de nou.

Article 3. VINCULACIÓ

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts, i com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades no pot ésser aïlladament considerada.

Article 4. COMISSIÓ PARITÀRIA

4.1. El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo, motiu pel qual i per tal de vigilar-ne el compliment i

d'interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una comissió paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del conveni i es reunirà a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb una antelació mínima de 72 hores.

4.2. La comissió paritària estarà formada per 2 membres de la part social i el mateix nombre per part de la direcció de l'empresa, podent assistir les parts amb els seus corresponents assessors amb dret a veu però no vot, essent adoptats els acords de la comissió paritària per unanimitat.

4.3. El domicili de la comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà la seu social de VOTV, (Av. Enric Prat de la Riba, 77 - Centre Audiovisual, Edifici Roca Umbert) on es redactaran les corresponents actes de les reunions que tinguin lloc. Les hores esmerçades en reunions de la comissió paritària no seran considerades als efectes del còmput d'hores d'activitat sindical.

4.4. La Comissió Paritària resoldrà les discrepàncies que puguin sorgir en els conflictes col·lectius, en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i en la no aplicació de les condicions de treball pactades en el Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal, acorden les parts sotmetre a la Comissió Paritària d'aquest Conveni les discrepàncies.

4.5. La Comissió es reunirà a petició escrita d'alguna de les parts, argumentant el motiu de la reunió.

El termini per fixar la data de la reunió de la Comissió Paritària serà de tres dies des de la petició i es disposarà, com a màxim set dies més per a la seva celebració. Si en aquest termini no pogués reunir-se sense causa justificada, qualsevol de les parts podrà utilitzar unes altres vies per a la solució del problema.

Els acords de la Comissió es prendran en un termini màxim de cinc dies, comptats des de la data de la reunió, seran vinculants per a les dues parts i s'hauran d'aplicar en un termini màxim de deu dies, comptats des de la data de l'acord, a excepció d'aquells en els quals la Comissió acordi un termini diferent.

Els acords s'adoptaran per unanimitat de membres presents, essent que per la validesa dels mateixos es necessària la presència de al menys el 50% del total de membres que constitueixin la Comissió paritària. S'aixecarà i es signarà l'acta de les reunions.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació i/o aplicació d'aquest Conveni, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden, expressament i voluntàriament, el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts legalment, a petició de qualsevol de les parts.

Article 5. REGISTRE I PUBLICITAT

El present conveni s'haurà de presentar davant de l'autoritat laboral per fer-ne el corresponent registre i publicació, comproment-se les parts negociadores a la reconsideració d'aquelles disposicions que l'autoritat laboral consideri necessàries ajustar-les a la legalitat vigent, en el termini d'un mes comptat des del moment que tinguessin constància d'aquest fet.

Article 6. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

El conjunt de pactes que conté el present conveni col·lectiu substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en el moment de la seva entrada en vigor, excepte aquells articles que determinin una altra data d'inici. Per això, aquestes i qualsevol altres queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

No obstant, es mantindran el complement *ad personam*, que gaudeixen determinades persones treballadores, essent un complement de naturalesa salarial, no compensable ni absorbible ni revaloritzable.

Article 7. MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

Les parts signants del present conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 8. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

D'acord amb la legislació vigent, l'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa i la seva aplicació pràctica correspon als òrgans directius i gestors, sense perjudici dels drets i atribucions reconeguts per llei a les persones treballadores i els seus representants legals.

Per poder dur a terme els objectius que la societat té definits en els seus Estatuts, s'estableixen una determinada quantitat de serveis i la realització d'uns determinats projectes audiovisuals. Els serveis van dirigits tant a satisfer les necessitats com a operador local com a possibilitar l'execució de determinades produccions audiovisuals. Aquests projectes audiovisuals van dirigits a la confecció d'un o més productes audiovisuals, en totes les seves formes (producció, coproducció i col·laboració) i en tots els seus formats audiovisuals i digitals o qualsevol combinació entre aquests.

Article 9. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

9.1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què es poden agrupar els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen, establint els següents grups professionals, a títol enunciatiu i no exhaustiu:

- a) Grup 1a CAP: Personal que exerceix funcions de responsabilitat en la gestió d'un determinat departament, tenint la responsabilitat de prendre decisions i de coordinar equips de treball. Executa les seves funcions amb total autonomia tècnica o de gestió, únicament sotmesa a les directrius de la direcció de l'empresa, i es consideren les seves tasques estratègiques i necessàries per assolir els objectius de l'organització amb el màxim nivell d'eficiència. Entre d'altres, se situen en aquest grup els caps de redacció, caps de realització, caps de producció i caps tècnics.

- b) Grup 1b EDITOR: Personal que exerceix les seves funcions periodístiques i informatives amb autonomia tècnica i de gestió, amb la responsabilitat de prendre decisions i coordinar equips de treball. Executa les seves funcions sota les instruccions generals determinades pels seus superiors, i es consideren les seves tasques necessàries per dur a terme l'activitat productiva ordinària que permeti l'assoliment dels objectius de l'organització amb el màxim nivell d'eficiència. Entre d'altres, se situen en aquest grup els editors d'informatius, editors d'esports, de programes i xarxes socials, si l'organització ho necessita pel seu funcionament.
- c) Grup 2 REDACCTOR/A ENG: Personal periodístic encarregat de proporcionar i garantir les tasques de producció, gravació, redacció, locució, presentació i muntatge d'àudio i vídeo de notícies, reportatges i propostes audiovisuals i digitals per la programació dels canals, tasques necessàries per garantir el funcionament adequat de l'organització.
- d) Grup 3 TÈCNIC/A: Personal que exerceix funcions que requereixen coneixements tècnics específics a l'àrea on es desenvolupen tasques tècniques generals o específiques donada l'activitat de l'empresa, com ara imatge, so, entorn digital, sistemes o internet. Entre d'altres, se situen en aquest grup els realitzadors, documentalistes, grafistes, productors i tècnics diversos especialitzats en l'activitat de l'empresa.
- e) Grup 4 ADMINISTRATIU/VA: Personal que exerceix funcions administratives per a la gestió de la comptabilitat, facturació, pressupost, personal, licitacions, expedients, informes i totes les gestions administratives per donar suport a l'interventor/a, secretari/ària, gerència i direcció de l'empresa.

Article 10. CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL

10.1. Tota relació laboral inclosa en l'àmbit del present conveni haurà de formalitzar-se per escrit a través del corresponent contracte de treball que haurà de ser subscrit per l'empresa i la persona treballadora amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis.

10.2. Els contractes de treball contindran, com a mínim, les següents mencions:

- a) Modalitat de contracte.
- b) Raó complerta de l'empresa, incloent el nom o raó social, domicili social i número de identificació fiscal. Si l'empresa té forma de persona jurídica o actua per mitjà de representant, haurà de fer constar les dades complertes de identificació del mandatari que subscriu el contracte.
- c) Identificació complerta de la persona treballadora, incloent el seu nom, domicili i número de identificació fiscal.
- d) En el seu cas, el títol, provisional o definitiu, de la producció per la que es contracta a la persona treballadora.
- e) Grup i funcions o categoria professional de la persona treballadora.
- f) Termini de duració del contracte, que podrà ser:
 - De duració indefinida.
 - Temporal, d'acord amb les previsions contingudes als articles 11 i 15 de l'Estatut de Treballadors o una altra normativa laboral aplicable a la contractació temporal.

- Indefinit fix pel personal que guanyi el concurs públic per ocupar la plaça que correspon al seu lloc de treball.
- g) Duració de la jornada de treball, que podrà se indicada en número d'hores setmanals de treball efectiu de mitjana, en còmput anual.
- h) Remuneració pactada.
- i) Identificació del centre o centres de treball o activitats en què, almenys de forma genèrica i provisional, el treballador prestarà els seus serveis.

10.3. Als efectes del previst a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, es podran celebrar **contractes temporals** per circumstàncies de la producció per atendre l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre el treball estable disponible i el que es requereix.

La duració màxima d'aquests contractes no podrà excedir de dotze mesos. Si se subscriuen per un període inferior, podran prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquest límit màxim.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiqui amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la duració prevista.

Article 11. PERÍODE DE PROVA

El període de prova del personal de nova contractació es concretarà sempre per escrit en els contractes i tindrà la següent duració màxima:

- Per tècnics superiors o titulats (llicenciats i graduats universitaris i formació professional de grau superior): 6 mesos
- Per tècnics intermedis (formació professional de grau mitjà i Batxillerat): 4 mesos
- La resta del personal: 2 mesos

Article 12. DIMISSIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament a l'empresa haurà de posar-ho en coneixement d'aquesta, per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies. El incompliment d'aquesta obligació per part de la persona treballadora donarà dret a l'empresa a descomptar-li, de la liquidació que hagués de percebre, l'import d'un dia de salari per cada dia d'endarreriment al preavís establert.

CAPÍTOL III

JORNADA DE TREBALL, DESCANS, VACANCES I PERMISOS

Article 13. JORNADA DE TREBALL

13.1. La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball és de 37,5 hores setmanals, que s'adaptarà als diversos horaris establerts per l'empresa, essent necessari fixar-los anualment a través

del calendari laboral, que és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris que ha d'efectuar el personal. En cap cas que la jornada sigui superior a 9 hores i en casos excepcionals que arribi a les 12 hores.

13.2. El calendari laboral establirà els dies laborables, els descansos setmanals i els festius de tot l'any, així com les jornades especials planificades. El calendari de festes oficials i locals serà l'assenyalat per la Generalitat de Catalunya. Donades les característiques dels serveis, poden coincidir les festes laborals amb els dies de descans setmanal. En cas de coincidència, es negociarà el trasllat del seu gaudi, respectant la lliure elecció de l'interessat i les necessitats del servei.

13.3. Les persones treballadores de l'empresa lliuraran les seves peticions de vacances a l'empresa **dins el mes de gener de cada any** natural, per tal que l'empresa pugui confeccionar el calendari anual definitiu. Un cop confeccionat, s'aprovarà el calendari laboral i es distribuirà a tot el personal de l'empresa abans del 28 de febrer de cada any.

13.4. Amb caràcter general, la jornada laboral és de dilluns a diumenge, essent el descans entre jornades de 12 hores i un descans setmanal de dos dies, que es gaudirà preferentment en dissabte i diumenge, excepte quan sigui necessari per necessitats del servei, prèvia informació als representants dels treballadors.

13.5. El personal amb contracte parcial tindrà el seu horari pactat, tal i com obliga la llei, en el propi contracte. Aquest horari podrà ser distribuït en horari de dilluns a divendres o caps de setmanes i un tercer dia, acordat entre el personal treballador i l'empresa.

13.6. La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball serà de 37,5 hores setmanals, essent que en còmput anual la jornada màxima s'estableix en 1642 hores.

13.7. Pel personal que treballi habitualment en cap de setmana, la jornada completa es considerarà de 36 hores setmanals. En cas que els contractes en aquesta jornada siguin a temps parcial, el percentatge de jornada i sou es comptarà sobre les 36 hores de jornada completa.

13.8. Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar, d'acord amb l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, les adaptacions de la duració i la distribució de la jornada de treball en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclòs el treball a distància, per fer efectiu els seus drets a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives del servei. L'empresa comunicarà per escrit tant a la persona treballadora com al representant legal dels treballadors la jornada establerta i la duració de la mateixa.

13.9. **Jornades especials:** Són jornades o esdeveniments d'especial dedicació, fora del calendari i/o horaris habituals del treballador, normalment dies festius o de caps de setmana, que habitualment implica ampliar el còmput setmanal d'hores treballades. Pels treballadors amb contracte o torns de caps de setmana, aquestes jornades inclouran, a més dels festius, els dies entre setmana que els correspongués de descans. Pot haver-hi dos tipus de jornades especials:

- a) **Jornades especials planificades:** Són aquelles que es preveuen en el moment de l'elaboració del calendari anual, ja que són esdeveniments que es repeteixen anualment, com *la cavalcada de Reis, la mitja marató de Granollers, la Fira de l'Ascensió, el Corpus de la Garriga, l'Escaldàrium de Caldes, la Festa dels Blancs i Blaus de Granollers*, entre d'altres. Aquestes jornades es faran constar obligatòriament en el calendari anual del treballador.

També es consideraran jornades especials planificades les guàrdies durant els dies festius, ja que impliquen hores addicionals a les 37,5 hores de jornada ordinària i requereixen tenir disponibilitat durant tot el dia festiu per si hi ha alguna cobertura informativa especial o de caràcter urgent. Aquestes jornades es comunicaran en el calendari anual abans de l'inici de l'any.

- b) **Jornades especials no planificades:** Són aquelles que sorgeixen durant l'any o que es desconeix la data exacta en el moment d'elaboració del calendari anual, com *les jornades electorals o esdeveniments i festes locals* que cal donar cobertura especial. Aquestes jornades es comunicaran amb un mínim de 48 hores d'antelació, si és possible.

13.10. El treball de jornades especials i guàrdies es retribuirà amb un complement per treballar en dia festiu, segons la taula adjunta. Alhora, aquesta jornada especial serà compensada amb descans a raó de 1x1, dins els tres mesos següents de produir-se. Les jornades especials podran ser de jornada completa o de 4 hores. Els temps inferiors de 4 hores seran considerats de 4 hores i els temps superiors de 4 hores seran considerats de jornada completa.

13.11 Algunes jornades especials, com els dies festius que tenen lloc durant *la Mitja Marató, la Fira de l'Ascensió o la Festa dels Blancs i Blaus de Granollers*, afecten pràcticament a la totalitat de la plantilla. D'altres, només afecten alguns treballadors que realitzen tasques específiques de presentació, realització i producció, com és el cas dels programes en directe pel *Corpus, l'Escaldàrium* o altres que tenen lloc en dies festius. Aquestes jornades es planificaran en el calendari anual es comunicaran amb suficient antelació als treballadors que podran acceptar-les o no.

13.12. Pel que fa a les guàrdies, si són necessàries, es repartiran de manera equitativa entre els treballadors de la redacció i seran validades pel representant dels treballadors abans de l'aprovació definitiva dels calendaris anuals.

Article 14. DESCONNEXIÓ DIGITAL

14.1. L'empresa haurà de garantir, fora de les jornades i horaris de treball establerts, el dret a la desconnexió digital de totes les seves persones treballadores, reconegut en l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors i 88 de la Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

14.2. En virtut de l'aquí disposat, cap persona treballadora podrà ser objecte de sanció ni cap prevenció per no atendre, fora de la seva jornada laboral, missatges, crides o qualsevol altra forma de comunicació provinent de l'empresa.

14.3. Els caps i editors/es o coordinadors/es han de disposar de mòbils d'empresa, que es podran desconnectar fora de l'horari establert, excepte en els dies en què es determini en el calendari com a guàrdies o jornades especials.

14.4. Totes les comunicacions de tasques i cobertures informatives es faran dins l'horari laboral de cada treballador/a i només en casos excepcionals davant una urgència informativa es realitzaran comunicacions telefòniques fora dels horaris laborals per part dels comandaments directius. Els treballadors/es tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir fora del temps de treball legal o establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar segons l'article 20 bis dels Estatuts dels Treballadors.

Es preservarà la desconexió digital un cop finalitzada la jornada laboral, la qual cosa inclou la no atenció del telèfon, correu electrònic o missatges professionals de qualsevol tipus fora de l'horari de treball. Aquest dret quedaria interromput excepcionalment només en els casos que sigui imprescindible la intervenció de forma immediata de la persona treballadora i que tingui una finalitat de prevenir o reparar danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació amb hores extraordinàries.

Conjuntament amb els representants legals dels treballadors, s'impulsaran mesures de conscienciació en aquesta matèria.

Article 15. HORARIS

Essent conscients que s'ha de treballar per dotar d'una major flexibilitat els serveis per permetre una millor organització i conciliació dels drets del personal, quan organitzativament sigui possible, i com a norma general, la direcció ordenarà els horaris intentant respectar els mínims següents:

15.1. Que la distribució es faci concentrada en cinc dies laborables, seguit de dos dies de descans continuat.

15.2. En tot cas, conscients que determinats assumptes d'actualitat poden fer impossible respectar el descans entre jornada i jornada, s'estableix que, quan aquesta circumstància es produeixi, les hores no descansades es compensaran en el termini màxim de tres mesos.

15.3. El personal disposarà d'un marge de 30 minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida que s'haurà de recuperar el mateix dia.

15.4. L'horari de treball habitual de l'empresa és un horari partit, distribuït en dos períodes separats per un mínim d'una hora i un màxim de dues hores, a escollir per part de la persona treballadora, segons les necessitats organitzatives objectivables de cada departament. En casos excepcionals i per necessitats del servei, es podran establir altres horaris pactats entre els treballadors i treballadores i l'empresa.

15.5. Les persones treballadores són lliures d'acceptar o rebutjar la realització d'hores extraordinàries.

De la mateixa manera, s'estableix la necessitat que la Direcció de l'empresa validi la necessitat de perllongar la jornada laboral. En aquest cas, les persones treballadores hauran d'informar prèviament als seus caps per obtenir la seva validació abans de perllongar la jornada, i aquests els indicaran quan han de recuperar l'excés de la jornada realitzada.

No tenen la consideració d'hores extraordinàries, les prolongacions de jornada a què es refereix l'article 13.9 del present Conveni (jornades especials), sempre que hagin estat compensades de la forma que s'hi estableix, en el termini de 3 mesos següents.

Tampoc tindran consideració d'hores extraordinàries les extensions de jornada inferiors a una hora. Aquest temps serà compensat preferentment l'endemà mateix.

Seràn hores extraordinàries totes aquelles que excedeixin la jornada laboral i no hagin estat compensades per descans equivalent en el termini de 3 mesos següents a la seva realització o abonades.

La compensació de les hores extraordinàries serà, per cada hora extra realitzada, de 90 minuts de descans. En cas d'abonament, serà retribuïda amb un 50% d'increment sobre la tarifa de la hora ordinària de treball.

A efectes de compensació, així com per determinar el total d'hores pendents de realitzar en jornades inferiors a la prevista amb caràcter general, les persones treballadores tenen dret a conèixer mensualment el nombre d'hores pendents, bé de compensar per descans o de realitzar per defecte de jornada.

Article 16. REGISTRE DIARI DE LA JORNADA

De conformitat amb el que s'estableix legalment, les empreses garantiran un registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure, com a mínim, l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora. L'organització i documentació del registre de jornada haurà de respectar obligatòriament els següents mínims, sense perjudici de les adaptacions que puguin acordar-se:

- El registre haurà de formalitzar-se diàriament i inclourà el moment d'inici i finalització de la jornada i, en el seu cas, les pauses o interrupcions de la jornada partida.
- El registre es formalitzarà mitjançant el sistema **TIME MOTO** que garanteixi la intervenció personal de la persona treballadora en la consignació de les hores d'inici i finalització de la seva jornada de treball i no permeti la seva manipulació o alteració posterior.
- El deure de registre diari de jornada serà també exigible en aquells treballs que no es prestin en el centre habitual o que tinguin una jornada variable al llarg de la setmana.
- El sistema de registre haurà de respectar en tot moment el dret a la intimitat, així com la resta dels drets fonamentals de les persones treballadores.
- L'empresa haurà de conservar els suports de registre de jornada durant quatre anys.

L'empresa farà seguiment de les dades del registre horari amb una periodicitat mensual als efectes de determinar l'excés o el defecte de la jornada efectuada per la plantilla, essent que en el seu cas, donarà les indicacions per compensar les diferències que en resultin al personal afectat per l'excés o el defecte de jornada.

Article 17. VACANCES

Les persones treballadores de l'empresa gaudiran d'un període de vacances de 22 dies laborables anuals, a gaudir preferentment durant el mes d'agost.

Els dies de gaudi s'incrementaran amb 1 dia de vacances a partir del 10è any de prestació de serveis a l'empresa, i cada 5 anys a partir del 10è any de prestació de serveis a l'empresa, s'incrementarà fins a un màxim de 4 dies de vacances a l'any (és a dir, fins a un màxim de 26 dies laborables a l'any). El personal amb contractes inferiors a l'any gaudirà de la part proporcional de vacances corresponent als dies treballats.

Els períodes de vacances de cada treballador seran comunicats al mes de gener i hauran de ser validats pel representant dels treballadors. Aquests períodes només podran ser modificats a posteriori per necessitats imprevistes de causa major, i en cap cas el mes anterior a gaudir-les. Qualsevol modificació haurà de ser validada pel representant del treballador.

CAPÍTOL IV

RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 18. RETRIBUCIONS

Es conceptua com a salari la totalitat de les percepcions econòmiques que retribueixin el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com a treball. A continuació, es detallen els conceptes retributius:

18.1. Salari base: és la part de la retribució del treballador que correspon a cada persona treballadora en funció del seu grup y categoria professional per la realització de la jornada completa de treball amb independència de qualsevol altra circumstància objectiva o subjectiva que concorri al seu lloc de treball. El salari base s'estableix a l'annex 1 del present conveni i inclou el prorrateig de les 2 pagues extraordinàries.

18.2. Gratificacions extraordinàries: Totes les persones treballadores de l'empresa tenen dret a percebre dues pagues extraordinàries al any, que es prorratejaren en les 12 mensualitats a percebre per tota la plantilla. El seu import està inclòs en l'import del salari base que consta a l'annex 1.

18.3. Complements salarials: Són quantitats que, si escau, s'han d'addicionar al salari base per algun o alguns dels conceptes que s'especifiquen en els apartats següents d'aquest article. Els imports dels complements s'estableixen a l'annex 2 i es percebran, en el seu cas, en proporció a la jornada reduïda o a temps parcial que cada persona treballadora realitzi.

18.3.1 **Plus de flexibilitat**: Es merita pel fet que la prestació del serveis de les persones treballadores estigui subjecte a modificacions en l'horari previst, de manera que implica un canvi en l'inici o la finalització de la jornada de treball prevista. Afecta a totes les persones treballadores que intervenen en tasques de producció audiovisual.

L'import del plus s'incrementarà anualment amb l'augment que correspongui segons la normativa estatal pels treballadors del sector públic.

S'incorpora aquest plus de flexibilitat horària ja que la idiosincràsia de l'empresa fa necessari que totes les categories de treballadors disposin d'un horari flexible, si fa el cas.

18.3.2 **Complement *ad personam***: El personal que ve percebent un salari superior al determinat per la seva categoria professional, amb la denominació de "complement ad personam", el seguirà percebent en idèntica quantitat i denominació del concepte, essent un complement no absorbible, ni compensable ni revaloritzable.

18.3.3 **Complement de responsabilitat**: Es merita per a l'exercici de les funcions i tasques assignades a la posició que ocupa el treballador/a i es reconeix aquest complement de responsabilitat que es destina a compensar l'augment de la càrrega de feina, l'autonomia i la presa de decisions que implica la seva tasca diària. Aquest complement es justifica per la

necessitat de garantir un alt nivell de dedicació i capacitat per gestionar processos de gran complexitat, així com la responsabilitat associada a la supervisió i coordinació d'equips.

La responsabilitat atribuïda a aquesta posició implica l'adopció de decisions estratègiques, l'assumpció de riscos vinculats a l'activitat de l'empresa, la gestió de recursos i l'establiment de directrius operatives que afecten els resultats globals de l'organització. A més, la persona ocupant aquesta posició ha de garantir l'eficiència, la qualitat i la seguretat en el desenvolupament de les seves tasques, actuant amb un alt grau d'autonomia i amb la responsabilitat de coordinar altres membres de l'equip per assolir els objectius establerts.

El complement de responsabilitat inclou, entre altres elements, la capacitat de gestionar situacions de crisi o d'incertesa, de liderar projectes o transformacions dins de l'empresa i de tenir una influència directa en la presa de decisions estratègiques.

Aquest complement no exclou altres compensacions d'aquest conveni. La percepció d'aquest complement estarà determinada per les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent a la seva responsabilitat de gestió.

L'import del complement s'incrementarà anualment amb l'augment que correspongui segons la normativa estatal pels treballadors del sector públic.

18.3.4 Complement de funcions: La percepció d'aquest complement estarà determinada per les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent a la seva dificultat tècnica i el grau de dedicació exigida.

Atès que el treballador/a assumeix de manera efectiva i contínua tasques i funcions addicionals o especialitzades dins de la seva àrea de treball, es reconeix el dret a un complement de funcions per compensar l'esforç addicional requerit. Aquest complement s'atorga com a reconeixement a l'especialització, la dedicació i la gestió d'activitats que impliquen un coneixement tècnic, operatiu o estratègic superior al que es requereix per a la posició inicialment assignada.

Les funcions que justifiquen aquest complement inclouen, però no es limiten a, la supervisió de processos específics, la gestió de projectes complexos, la coordinació de noves iniciatives o programes, la implementació de canvis organitzatius, o la realització d'anàlisis i informes tècnics. Aquestes tasques requereixen no només una major dedicació de temps i recursos, sinó també un grau de responsabilitat, capacitat especialitzada i, en alguns casos, una gestió proactiva de persones i equips.

En particular, les funcions atribuïdes a aquesta posició suposen una dedicació addicional per desenvolupar noves metodologies, capacitar altres membres de l'equip, assegurar el compliment de normatives específiques, i coordinar accions.

L'import del complement s'incrementarà anualment amb l'augment que correspongui segons la normativa estatal pels treballadors del sector públic.

18.3.3 Plusos per jornada especial i guàrdies: Correspon a la remuneració per treballar en els supòsits regulats a l'article 13.9 d'aquest conveni. Aquests plusos s'incrementaran anualment amb l'augment que correspongui segons la normativa estatal pels treballadors del sector públic.

18.3.4 Compensació del quilometratge: Es tindrà dret a la compensació del quilometratge incorregut a raó de l'activitat professional a raó de 0,26 euros o de la quantitat regulada per la normativa vigent per quilòmetre, així com a la compensació de dietes, sempre que hagin estat autoritzades prèviament per la Direcció de l'Empresa. Els quilòmetres es calcularan segons una taula que inclourà totes les destinacions més habituals, mentre que per a altres destinacions s'aplicarà la distància més directa entre la seu de VOTV i el lloc de destinació, d'acord *Google Maps* o una aplicació alternativa.

18.3.5. Complement de nocturnitat: Es percebrà per les persones treballadores que prestin serveis entre les 10 hores de la nit i les 6 hores de la matinada. L'import serà el resultat d'aplicar un 10% d'increment sobre el salari base i es percebrà per hores realitzades en horari nocturn.

18.3.6. Complement de pernocta: Es percebrà per les persones treballadores que raons de treball s'obligui a pernoctar fora del seu domicili habitual. En aquests casos l'empresa abonarà a la persona treballadora nou Euros (9,00€) per nit en concepte de pernocta.

18.3.7 Complement d'antiguitat: S'estableix la percepció d'aquest complement en complir 10 anys de prestació de serveis ininterromputs a l'empresa. L'import d'aquest plus figura a l'Annex 2.

18.3.8. Complement econòmic en supòsits de baixa per incapacitat temporal: La prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal es complementarà al 100 % per contingències comunes o professionals, sempre que la normativa bàsica d'aplicació ho permeti.

Article 19. ACTUALITZACIÓ RETRIBUTIVA

Incrementos salarials anuals: Per a l'any 2024 l'increment salarial és el fixat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, un 2%. En cas que, en arribar a final d'any, es compleixin les previsions contingudes a la norma d'aplicació, les retribucions del personal s'incrementaran en un 0,5%.

A més, s'estableix per a l'any 2024 l'abonament d'una gratificació especial per tal de retribuir l'acumulació de tasques durant l'any. L'import d'aquesta gratificació s'estableix en un 3% del salari brut anual de cada persona treballadora. Aquest import s'abonarà el mes de desembre de 2024.

Per a l'any 2025, l'increment salarial es fixa en les quantitats que apareixen a l'Annex 1 del present conveni, en l'apartat de sous del 2025. Els sous pactats per a cadascuna de les categories professionals reflectiran l'adequació dels salaris per tal d'apropar-los a la mitjana del sector de l'Audiovisual en les empreses públiques de característiques similars a VOTV.

Sense perjudici de l'increment pactat, s'aplicarà també als salaris de les persones treballadores de VOTV l'increment que estableixi la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2025.

Per la resta d'anys de vigència del Conveni, l'increment salarial serà el fixat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

CAPÍTOL V.

CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article 20. CODI DE CONDUCTA LABORAL

El present acord sobre el codi de conducta laboral té com a objectiu el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal a l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets legítims que assisteixen a treballadors i empresa.

Article 21. FALTES

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, es classifiquen en:

21.1. Faltes lleus:

- a) La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui els serveis.
- b) El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument el servei.
- c) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, sempre que no en resultin perjudicis econòmics directes.
- d) La desconsideració lleu amb el públic, els companys o els representants de l'empresa.
- e) La falta de comunicació a l'empresa dels canvis de domicili.
- f) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada i que no produeixi perjudicis al servei.

21.2. Faltes greus:

- a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.
- b) L'absència injustificada del lloc de treball que produeixi perjudici al servei o dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.
- c) La desconsideració amb el públic, companys o representants de l'empresa.
- d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, si en resulta perjudici econòmic directe.
- e) Realitzar durant la jornada treballs particulars i, en general, aliens al servei, o utilitzar per a ús propi els materials de l'empresa.
- f) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.
- g) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.
- h) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- i) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- j) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos.

21.3. Faltes molt greus:

- a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o més de tres si causen perjudici als serveis.
- b) Dues absències injustificades del lloc de treball, en el termini d'un mes, que produeixin perjudici al servei, o més de dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixin aquests perjudicis.
- c) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.
- d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- e) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- f) La disminució voluntària i continuada del rendiment normal de l'activitat encomanada.
- g) La realització de qualsevol activitat per compte propi o aliè durant els períodes d'incapacitat temporal.
- h) El frau comès per un treballador en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- i) L'assetjament sexual, moral i social, entenen com assetjament sexual aquella situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com assetjament moral és l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidadora, reiterativa i persistent, exercida per un superior jeràrquic, un company o un subordinat. Aquesta conducta està adreçada vers un o més treballadors i l'objectiu és destruir la seva autoestima, aniquilar la seva identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc, i, en tot cas, la submissió del treballador, i com assetjament social: és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.
- j) Les agressions o ofenses verbals a companys, representants de l'empresa i públic.
- k) La deslleialtat, l'abús de confiança o l'engany.
- l) L'embriaguesa durant el servei.
- m) El fet de rebre algun tipus de gratificació d'algun organisme, entitat o persona aliens a l'empresa amb relació al desenvolupament del servei.
- n) El desenvolupament d'activitats concurrents amb les pròpies de l'empresa, per compte propi o aliè, sense autorització expressa i escrita.
- o) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- p) La transgressió de la bona fe contractual.
- q) La toxicomania o l'alcoholisme, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
- r) La reincidència en la comissió de faltes greus durant un període de sis mesos, sempre que hagin estat sancionades.

Article 22. PRESCRIPCIÓ

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran en els terminis següents: les lleus als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'han comès.

Article 23. SANCIONS

23.1. Per faltes lleus: amonestació per escrit i/o suspensió de sou i feina per un termini no superior a 2 dies.

23.2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

23.3. Per faltes molt greus: Avís d'acomiadament i/o suspensió de sou i feina de 15 dies a 60 dies i/o acomiadament. L'avís pot anar acompanyat de suspensió de sou i feina.

Article 24. TRAMITACIÓ

Prèviament a la imposició de la sanció, s'informarà per escrit al treballador dels fets que poden ser constitutius de falta molt greu, per tal que pugui presentar al·legacions en un termini no superior a 10 dies naturals. Així mateix, es comunicarà a la representació legal dels treballadors i a la Secció Sindical a la qual estigui afiliat el treballador, sempre que l'empresa conegui aquesta circumstància, als efectes que en el mateix termini també pugui fer al·legacions. Aquest termini interromprà la prescripció de les faltes. Les sancions motivades per faltes greus i molt greus s'hauran de comunicar per escrit al treballador i s'hi hauran de fer constar la data i els fets que han motivat la sanció.

Article 25. CANCEL·LACIÓ

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, greus durant un any i molt greus durant dos anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

Article 26. LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS I MILLORES SOCIALS

26.1. Permisos retribuïts i altres millores: El personal de l'empresa afectat pel present conveni tindrà dret previ avís i posterior justificació, als permisos retribuïts que estableix la legislació vigent actual establerts a l'actual article 37 de l'Estatut dels Treballadors, subjecte a les eventuais posteriors reformes que pugui experimentar la referida regulació legal.

La persona treballadora tindrà l'obligació de sol·licitar els permisos amb el màxim preavís possible, per tal de facilitar l'organització de l'empresa i l'ús adequat dels seus recursos humans.

Els treballadors i treballadores podran absentar-se del treball pels motius que a continuació es relacionen. Aquesta absència suposarà el dret a la seva íntegra remuneració, menys quan s'indiqui el contrari de forma específica.

El personal de l'empresa tindrà drets als permisos següents:

- a) **Matrimoni o parella de fet degudament formalitzada i registrada:** 15 dies naturals consecutius que es podran gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si el dia del fet causant és no feiner el permís es computarà a partir del dia següent natural.

A petició de la persona interessada, es podrà començar a gaudir d'aquest permís una setmana abans que tingui lloc el fet causant.

Per acreditar el dret al referit permís, serà necessari el certificat de matrimoni, o en el seu cas, el certificat amb la data de resolució en el Registre de Parelles Estables de Catalunya.

- b) **Matrimoni de familiars:** 1 dia de permís per conveni en cas de familiars de fins a segon grau, ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya i a 3 dies si el matrimoni té lloc fora d'Espanya. Per acreditar-ho, serà necessari presentar una còpia del Llibre de Família o del certificat de matrimoni del familiar.

- c) **Defunció d'un familiar:** 4 dies naturals consecutius en cas d'un familiar de primer grau. En el cas de defunció d'un familiar de segon grau, es tindrà dret a 2 dies naturals consecutius, ampliables a 1 dia natural si la defunció es produeix fora de la província de Barcelona. Si el dia del fet causant s'ha treballat tota la jornada, es començarà a gaudir l'endemà.

- d) **Trasllat de domicili:** 2 dies naturals per traslladar-se de domicili dins de la mateixa població o comarca. Si el trasllat de domicili és a una altra comarca, el permís serà de 4 dies.

Per acreditar-ho serà necessària una fotocòpia del certificat de residència del Padró Municipal d'Habitants.

- e) **Malaltia d'un familiar:** 5 dies laborables en cas de malaltia greu, ingrés, hospitalització, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, així com qualsevol persona que conviski amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi les seves cures. El permís es podrà gaudir de forma continuada o alterna dins els 10 dies naturals següents a que es produeixi el fet causant. Si el desplaçament és fora de la província, el permís s'ampliarà en 1 dia més. Aquest permís s'ha d'acreditar mitjançant justificant del centre mèdic on hagi estat atès el familiar.
- f) **Exàmens:** Per concursar exclusivament a exàmens en centres oficials per a l'obtenció d'una titulació acadèmica o professional, les hores necessàries o bé als dies sencers durant els quals aquests tinguin lloc. Per acreditar-ho caldrà presentar un justificant d'assistència a la prova.
- g) **Deures públics i personals:** Per deures inexcusables de caràcter públic i personal, durant el temps indispensable per a complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

Quan el deure públic impossibiliti la prestació de serveis a l'empresa en més del 20% de les hores laborables en el termini de 3 mesos, l'empresa pot passar a la persona treballadora a la situació d'excedència forçosa amb dret a recuperar el seu lloc de treball quan acabi la obligació de la persona treballadora de prestar el deure públic.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que responguin a interessos particulars. Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació, caldrà comunicar prèviament a l'empresa la dedicació horària i el dies concrets pel compliment del càrrec per tal de preveure les necessitats del servei.

Per acreditar-ho s'haurà de presentar qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment de deure de caràcter públic o personal.

- h) **Funcions sindicals:** Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment. Es considerarà com a permís per a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats a l'empresa. Per acreditar-ho s'haurà de presentar un justificant relatiu a l'exercici de funcions sindicals o a la realització del curs en els dies i hores assenyalats.
- i) **Assumptes propis:** Per assumptes personals sense justificació es pot disposar de 4 dies de permís a l'any, com a màxim. La concessió d'aquests dies de permís es subordinarà a les necessitats del servei i, en tots els casos, caldrà garantir que el departament on es presten els serveis assumirà, sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització, les tasques del treballador o treballadora al qual es concedeix el permís.

En el cas que els dies es fraccionin en hores, el còmput serà el corresponent sobre el percentatge de jornada que s'estigui realitzant en el moment del gaudi del permís. En el cas de contractació temporal, els permisos per assumptes propis seran proporcionals al temps treballat dins l'any natural.

- j) **Exàmens prenatal i tècniques de preparació al part:** Els progenitors tindran dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Per acreditar-ho s'haurà de presentar un justificant que n'acrediti la necessitat dins la jornada de treball i el temps indispensable per a efectuar-los.

- k) **Visites mèdiques i permisos de flexibilitat horària recuperable:** En cas que el treballador hagi d'assistir a visites mèdiques es concedirà permís, computable com de treball, pel temps indispensable - i sempre que no sigui possible fer-ho fora d'horari laboral - per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques, justificades dins dels serveis prestats per la Seguretat Social així com les intervencions mèdiques de serveis prestats per la sanitat privada.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Per acreditar-ho caldrà aportar els corresponents justificants mèdics.

- l) **Permís per atendre fills amb diversitat funcional:** Els progenitors amb fills amb diversitat funcional tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tindran dret a dues hores de flexibilitat horària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla amb diversitat funcional rep atenció.
- m) **Permís sense retribució per atendre un familiar:** Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.
- n) **Permisos per situacions de violència de gènere:** Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policial o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- o) **Impossibilitat d'accedir al lloc de treball:** Fins a 4 dies per la impossibilitat d'accedir al lloc de treball o de transitar per vies de circulació necessàries per accedir al lloc de treball, com a conseqüència de recomanacions, limitacions o prohibicions establertes per les autoritats competents, així com quan hi hagi situacions de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe natural o fenomen meteorològic. Transcorreguts els 4 dies, el permís es prolongarà fins que desapareixen les circumstàncies que el varen justificar.
- p) **Per causes de força major (urgència):** Les hores equivalents a 4 dies l'any per causes de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la presència immediata del treballador/a. Caldrà aportar acreditació del motiu de l'absència.

26.2. Sol·licitud dels permisos i llicències: Els permisos i llicències es sol·licitaran amb l'antelació mínima de 72 hores, mitjançant comunicació escrita.

Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) es comunicarà al més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat. En qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que ha originat el permís o llicència.

26.3. Gaudi d'aquests permisos i llicències: Amb caràcter general, els permisos i llicències es gaudiran immediatament després que s'hagi produït la causa que els motiva.

Els permisos i llicències assenyalats seran modificats automàticament quan la legislació assenyalï per a ells unes condicions més beneficioses que les que s'estableixen en aquest Conveni.

26.4 Excedències: El personal de VOTV gaudirà de les excedències amb les condicions i els requisits establerts per la legislació vigent, en concret pel que s'estableix a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Les excedències s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes i l'empresa haurà de resoldre la sol·licitud d'excedència i notificar-la a la persona interessada abans del transcurs d'aquest termini i no es podran concedir excedències per a altres finalitats que les expressades en la petició.

- a) **Excedència voluntària:** Els treballadors i treballadores que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per a un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior als cinc anys.

L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 1 mes a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 15 dies naturals següents, i identificar la data en què la persona treballadora ha de reincorporar-se.

El treballador o treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrrogues, sempre que ho sol·liciti amb un mes d'antelació a la data d'acabament de l'excedència.

El treballador o treballadora que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts tres anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

- b) **Excedència especial:** El personal de VOTV amb una antiguitat mínima de 4 anys tindran dret a una excedència especial amb reserva del lloc de treball durant el primer any, i per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels quinze dies naturals següents, i identificar la data en què el treballador o treballadora ha de reincorporar-se.

Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el seu lloc de treball o similar i se li computarà a l'efecte d'antiguitat tot el temps de permanència en aquesta, sense tenir dret durant tal període a percebre la seva retribució.

- c) **Excedència puntual:** Els treballadors i treballadores que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària puntual a un període que no serà inferior a 15 dies ni superior als tres mesos.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el

termini dels cinc dies naturals següents, i identificar la data en què el treballador o treballadora ha de reincorporar-se.

Al personal en situació d'excedència puntual se li reservarà el seu lloc de treball o similar i se li computarà a l'efecte d'antiguitat tot el temps de permanència en aquesta, sense tenir dret durant tal període a percebre la seva retribució.

Article 27. SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALL PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, ACOLLIMENT, RISC DURANT L'EMBARÀS O LACTÀNCIA O EN CAS DE VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE O VIOLÈNCIA SEXUAL

Quan a la regulació dels permisos de naixement, adopció o acolliment, risc d'embaràs o en cas de víctimes de violència de gènere o de violència sexual, s'estarà a allò que disposa la legislació vigent continguda els articles 48 i 48bis i 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors i successives modificacions que es produeixin.

Article 28. GUARDA LEGAL I CURA DEL LACTANT

Quan a la regulació dels drets de lactància i de guarda legal, s'estarà a allò que es disposa a l'article 37.4 i 37.5 de l'Estatut dels Treballadors i en relació a la cura del lactant a allò disposat a l'article 45.1. e) del mateix text legal.

Article 29. REDUCCIONS DE JORNADA

Serà d'aplicació a la reducció de jornada la regulació continguda a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 30. TELETREBALL O TREBALL A DISTÀNCIA.

En matèria de treball a distància i teletreball s'estarà al que disposa la legislació vigent a cada moment, en el moment de l'entrada en vigor del present Conveni, la Llei 10/2021, de 9 de juliol de treball a distància.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS 2025

TAULA SALARIAL PER CATEGORIES 2025	SALARI BASE	PLUS FLEXIBILITAT
CAPS / EDITORS	27.000,00 €	1.600,00 €
REDACTOR	23.300,00 €	1.600,00 €
TECNIC	23.000,00 €	1.600,00 €
ADMINISTRATIVA	22.700,00 €	1.600,00 €

ANNEX 2

TAULA COMPLEMENTS PER CATEGORIES 2025	C. RESPONSABILITAT	C. FUNCIONS	C. ANTIGUITAT	C. AD PERSONA
CAPS / EDITORS	2.200,00 €	0,00 €	350,00 €	personal
REDACTOR	0,00 €	3.000,00 €	350,00 €	personal
TECNIC	0,00 €	1.500,00 €	350,00 €	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	1.800,00 €	350,00 €	

PLUSOS PER JORNADES ESPECIALS I GUARDIES EN DIES FESTIUS 2025			
CATEGORIA	COMPENSABLE	TEMPS	COST
		Fins a 4 HORES	Superior a 4 hores/jornada completa
CAPS / EDITORS	1x1	70,00 €	100,00 €
TECNICS / REDACTORS / ADMINISTRACIÓ	1X1	60,00 €	90,00 €