



Roj: **SAN 1405/2022 - ECLI:ES:AN:2022:1405**

Id Cendoj: **28079240012022100050**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/03/2022**

Nº de Recurso: **331/2021**

Nº de Resolución: **50/2022**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

SENTENCIA: 00050/2022

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup> MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup> 50/2022**

**Fecha de Juicio:** 29/3/2022

**Fecha Sentencia:** 31/03/2022

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000331 /2021

**Ponente:** JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**Demandante/s:** FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (FSC-CCOO)

**Demandado/s:** AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA y su filial CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN SA, SINDICATO DE PERIODISTAS EN LA RTVA , CGT EN RTVA , COMITE INTERCENTROS DE LA RTVA , AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES CANAL SUR , UGT EN RTVA

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMACIÓN PARCIAL

**Breve Resumen de la Sentencia:** *se reconoce que en los días de permiso y licencia retribuidos, se perciban los complementos de nocturnidad y trabajo en sábados, domingos y festivos, siempre que los días de ausencia coincidieran con días de trabajo en estas circunstancias. Se sigue criterio STS de 23-6-2021 rec 161/19 .*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MAD

**NIG:** 28079 24 4 2021 0000355

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000331 /2021**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo. Sr:** JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**SENTENCIA 50/2022****ILMO. SR.PRESIDENTE:**

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :**

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NUÑEZ RAMOS

En MADRID, a treinta y uno de marzo de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000331/2021 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (FSC-CCOO)(Letrado David Chaves Pastor) contra AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA y su sociedad filial CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN SA (Letrado Salvador Contreras Navidad), COMITE INTERCENTROS DE LA RTVA (representado por Francisco Javier Avila Rios), AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES CANAL SUR (representada por Alejandro Maroto Aives), SINDICATO DE PERIODISTAS EN LA RTVA (representado por Clara María Aurrecoechea), CGT EN RTVA (Letrado Miguel Angel Garrido Palacios), UGT EN RTVA (representada por Juan Francisco Llaverro García) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 3.12.2021 se presentó demanda por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (FSC-CCOO) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 29 de marzo de 2022 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.-** Se ratifica el sindicato CCOO en su demanda si bien la deja concretada en que en las situaciones de permiso retribuido se tengan en consideración los complementos salariales de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos. Indica que en el convenio colectivo no se fijan reglas sobre la retribución que corresponde para permisos retribuidos y que las leyes presupuestarias no constituyen obstáculo para el abono de dichos complementos pues no se altera la masa salarial.

El Comité intercentros y sindicatos comparecientes se adhieren a la demanda.

La AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA Y SU SOCIEDAD FILIAL CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN SA, en adelante CANAL SUR se opone indicando que en los días de permiso y licencias retribuidas sólo se dejan de abonar los complementos de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, pues se trata de complementos vinculados a prestar servicios en estas situaciones por lo que a lo sumo de estimarse la demanda sólo podría reconocerse el derecho cuando los permisos coincidieran con trabajo de noche o festivos. Indica además que el supuesto de adopción internacional presenta una regulación específica y debe excluirse de la pretensión.

Resultado y así se declaran, los siguientes

**HECHOS PROBADOS**



**PRIMERO.-** El presente conflicto afecta a todos el personal de CANAL SUR que cuenta con 14 centros de trabajo, 13 ubicados en Andalucía y uno en Madrid.

**SEGUNDO.-** En la actualidad se encuentra vigente y es de aplicación a los trabajadores de la radio y televisión andaluza y de su empresa filial, el X Convenio Colectivo de la empresa Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio SA y Canal Sur Televisión SA, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 10 de diciembre de 2014. Obra al D 44 y se da por reproducido.

**TERCERO.-** Su art. 33 dispone:

*Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios.*

*A. Permisos y ausencias retribuidas.*

*Apartado 1. la Agencia Pública empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus sociedades Filiales concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:*

*a) 20 días naturales en caso de matrimonio del/la trabajador/a.*

*b) 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo/a y enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del/la trabajador/a o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el/la trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días. Este permiso será flexible y podrá disfrutarse justamente después del hecho causante o de manera no consecutiva en los veinte días posteriores al hecho, comunicándose a la empresa la planificación de los mismos para facilitar la organización del trabajo.*

*En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos/as tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto y mientras dure esta situación, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.*

*c) 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Se entiende por deber de carácter público inexcusable, a título de ejemplo, las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.*

*e) Un día en los casos de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del centro de Trabajo.*

*f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.*

*g) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. en caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo/a en concepto de lactancia de hijos/as menores de doce meses. en caso de que los dos convivientes trabajen en la Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales sólo uno podrá hacer uso de este derecho.*

*Se establece la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los/las hijos/as menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

*h) En los supuestos de adopción, nacimiento y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo,*

*contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. la duración será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se*



trate de menores con capacidades diferenciadas o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. en caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de parto, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. este permiso sólo podrá disfrutarse por un progenitor cuando el otro trabaje. en el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas previstas anteriormente en el caso de nacimiento o adopción o de las que correspondan en caso de adopción, nacimiento o acogimiento múltiple.

Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as afectados/as, en los términos que legalmente se determinen.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa no computándose ese tiempo en el tiempo de permiso.

En caso de fallecimiento de la madre durante el permiso, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

i) Se establece la concesión de 15 días consecutivos de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute de los permisos contemplados en el apartado «h».

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

Se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad), en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Los/las trabajadores/as de RTVA y SS.FF. que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

j) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración. la Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los/las trabajadores/as que, inscritos/as en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de educación, y consejería de educación, para la obtención de un título académico oficial, tengan que concurrir a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los/as trabajadores/as que concurren a exámenes convocados por la empresa. la empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el/la trabajador/a de este derecho.

k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

m) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la



retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la seguridad social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la seguridad social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Durante la vigencia del presente convenio, la COMVI procederá a elaborar un reglamento que regule el procedimiento y concrete las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Apartado 2. el/la trabajador/a habrá de solicitar la correspondiente licencia a la Dirección de Organización, RR.HH. y Servicios Generales en los siguientes plazos:

- letra a) 15 días de antelación.
- letra b) Tan pronto como suceda el hecho.
- letra c) 15 días de antelación.
- letra d) 15 días de antelación o con la misma fecha en que ha sido objeto de citación el/la trabajador/a.
- letra e) 15 días de antelación.
- letra f) la comunicación se efectuará con 48 horas de antelación, o desde que se tenga conocimiento del hecho.
- letra g) 15 días de antelación.
- letra h) 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho.
- letras i y j) tan pronto sea conocido el hecho.
- letra k), la comunicación se efectuará con 48 horas de antelación, o desde que se tenga conocimiento del hecho
- letra l), 7 días de antelación
- letra m), Para las faltas de asistencia se estará a lo determinado por los servicios sociales o de salud.
- letra n), Desde que se acrediten las circunstancias especificadas en dicho apartado para tener derecho a la reducción de jornada señalada en el mismo.

Apartado 3. el/la trabajador/a deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud del permiso o licencia concedido o a conceder. en los supuestos de reducción de jornada el personal deberá preavisar a la Dirección de organización, RR.HH. y ss.GG. con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria

B) Permiso retribuido para asuntos propios.

Apartado 1. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a un día de permiso retribuido por año de servicio prestado independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general.



*Apartado 2. el máximo de días por este concepto no podrá exceder de seis anuales, con las siguientes excepciones:*

- 1. Las/os trabajadoras/es que tengan una antigüedad superior a los diez años podrán disfrutar de un día de permiso retribuido adicional*
- 2. Las/os trabajadoras/es con una antigüedad superior a los quince años podrán disfrutar de un octavo día de permiso retribuido.*

*Apartado 3. El período de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. el disfrute no podrá acumularse a ningún período de vacaciones. no obstante podrá unirse si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la empresa.*

*Apartado 4. la fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales.*

*Apartado 5. en el caso de que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar los días de asuntos propios en el año natural del nacimiento del derecho, se podrán disfrutar dos días de asuntos propios en el primer mes del año siguiente, previo acuerdo con la empresa.*

*C) Turno más favorable.*

*Apartado 1. La Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales adscribirá al/la trabajador/a al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. cuando concurren varios/as trabajadores/as de igual puesto de trabajo y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la empresa de acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- Antigüedad.*
- Aprovechamiento académico.*
- orden de solicitud.*

*Apartado 2. La Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable, por causa de embarazo, para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*

*Apartado 3. Igualmente la empresa facilitará el cambio de puesto de trabajo, o en su caso, funciones de aquellas trabajadoras que, por su estado de gestación puedan estar sometidas a riesgos.*

*Apartado 4. La Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el/la trabajador/a, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.*

*Apartado 5. Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un/a hijo/a menor de seis años de edad, aquellos/as trabajadores/as que así lo soliciten.*

*Apartado 6. Durante la vigencia del presente convenio, la COMVI procederá a elaborar un reglamento que regule el procedimiento y determine los criterios de valoración de las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en la solicitud de los turnos más favorables que se establecen en el presente convenio colectivo*

*D) Reducciones de jornada.*

*Apartado 1. Reducción de jornada no retribuida para el perfeccionamiento profesional.*

*la reducción de jornada para la asistencia a cursos de formación profesional específicos, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:*

- Que el/la trabajador/a haya superado el período de prueba.*
- Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.*
- Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales.*
- en todo caso la reducción de la jornada será del 50%.*
- Que se comunique a la comisión de formación*



#### *Apartado 2. Reducción de jornada por guarda legal.*

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un/a disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

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

*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as. no obstante, si dos o más trabajadores/as de RTVA y SS.FF. generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

#### *Apartado 3. Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, deberán acreditarse mediante el pertinente certificado.*

*Los turnos más favorables y reducciones de jornada podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento, debiendo este ser acreditado debidamente. Durante la vigencia del presente convenio, la COMVI procederá a elaborar un reglamento que regule el procedimiento y concrete tales circunstancias.*

*Apartado 4. los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán derecho a una reducción de la jornada del 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente convenio colectivo.*

#### *E) Licencias o permisos no retribuidos.*

*En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Agencia Pública empresarial de la RTVA y sus sociedades Filiales y sin que exceda, en todo caso, de seis meses en el año natural en el que se solicite.*

#### *F) Parejas de hecho.*

*Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos seis meses de duración mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.*

**CUARTO.-** A su vez, en el art 47 del Convenio Colectivo, "Conceptos retributivos" se establecen los diferentes complementos que integran el régimen retributivo de los trabajadores de la Radio -Televisión de Andalucía y en el art. 50 se definen los pluses de nocturnidad y de trabajo en sábados, domingos y festivos, del siguiente modo:

#### *1. Plus de nocturnidad.*

*La realización de la jornada completa en período nocturno dará derecho al percibo del 35% del salario base. Asimismo, se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en sábado, domingo o festivo.*

*La realización de la jornada trabajada parcialmente en período nocturno, dará derecho a la percepción de este complemento, en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.*

*Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas.*

#### *2. Plus de Trabajo en sábados, Domingos y Festivos.*

*Todos/as los/las trabajadores/as que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingos o festivos, percibirán por cada uno de estos la cantidad de 59,46 euros, o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada, esto es, tendrán derecho al abono de este plus al 100% de su importe cuando se realice una jornada superior a tres horas y la parte proporcional si la jornada es inferior a tres horas.*

*Asimismo, los/las trabajadores/as que tengan comprendida su jornada de trabajo en el turno de tarde o noche de los días 24 y 31 de diciembre o en turnos de mañana, tarde o noche de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán por este concepto la cantidad de 128,06 euros, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.*

*Las cantidades citadas anteriormente, serán, en su caso, revisadas en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de este convenio.*



**QUINTO.-** CANAL SUR confecciona anualmente los calendarios de cada centro de trabajo y publica mensualmente las jornadas, turnos y horarios de todos los trabajadores.

Se han cumplido las previsiones legales.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos que se declaran probados no fueron controvertidos.

**SEGUNDO.-** En el acto de juicio, tras apreciarse que CANAL SUR reconocía en las situaciones de licencias y permisos retribuidos, determinados complementos salariales de los referidos en el art. 47 del convenio, la controversia y el suplico quedaron centrados en si procedía que en estas situaciones fueran o no reconocidos los complementos de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

**TERCERO.-** Aun cuando en el acto de juicio la parte actora realizó alegaciones referidas al acomodo de su pretensión a la normativa presupuestaria, lo cierto es que CANAL SUR al contestar a la demanda no invoca esta cuestión como hecho obstativo, lo que hace innecesario pronunciarnos sobre una cuestión no sometida a debate.

**CUARTO.-** Se aprecia de la lectura del convenio que su art. 33 regula los que llama permisos y ausencias retribuidas en su apartado A) y permiso retribuido por asuntos propios en su apartado B), pero sin determinar hasta donde alcanza la retribución reconocida, salvo en los permisos por adopción internacional donde se prevé la posibilidad de *un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad)*.

No estableciendo el convenio, salvo en dicho supuesto, qué debe entenderse por retribuido, la interpretación ha de estar en consonancia con la previsión del art. 37.3 ET que regula estas ausencias y permisos con derecho a remuneración, por lo que como ya indicamos en nuestra SAN 979/2018, con cita de la dictada el 8-6-2016, no cabría la exclusión de concepto retributivo alguno.

**QUINTO.-** Ahora bien, en este caso deben realizarse dos precisiones.

Con carácter general y para todo tipo de permisos retribuidos, deberá tenerse en consideración si los concretos días de disfrute se corresponden con días en los que conforme la programación del calendario laboral, el trabajador tenía que prestar servicios de noche en los términos del art. 47.1 del convenio generadores del derecho al plus de nocturnidad y/o los días de permiso coinciden con sábados, domingos y festivos programados como de trabajo, pues sólo entonces les correspondería percibir durante el permiso dichos complementos salariales.

Esta solución se corresponde con la fijada en la STS de 23-6-2021 rec 161/19 en un supuesto que resolvía un debate coincidente con el actual.

Con relación al permiso de adopción internacional, permiso no contemplado en estos términos y extensión por el ET, debe primar su regulación convencional, por lo que no cabría reconocer en este supuesto el derecho pretendido.

**SEXTO.-** Contra esta sentencia cabe recurso ordinario de casación, art. 206.1 LRJS

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por el sindicato FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO (FSC-CCOO) y a la que se adhirieron COMITE INTERCENTROS DE LA RTVA, SINDICATO DE PERIODISTAS EN LA RTVA, CGT EN RTVA, AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES CANAL SUR, UGT EN RTVA y declaramos no ajustada a derecho la decisión de la AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA Y SU SOCIEDAD FILIAL CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN SA de excluir de las retribuciones percibidas por los trabajadores durante los periodos en que se encuentran disfrutando de un permiso retribuido art.33, apartados A y B del Convenio Colectivo, excepto en caso de disfrute del permiso de dos meses de duración por adopción internacional, los siguientes complementos salariales:

- Plus de nocturnidad, cuando los días de permiso se corresponden con días en los que conforme la programación del calendario laboral, el trabajador tenía que prestar servicios de noche en los términos del art. 47.1 del convenio.





- Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, cuando los días de permiso se corresponden con días en los que conforme la programación del calendario laboral el trabajador tenía que prestar servicios en tales ocasiones.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0331 21 (IBAN ES55); si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0331 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.