



RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades» (código de Convenio 72/0036/3), suscrito el día 29 de septiembre de 2009, de una parte por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 18 de noviembre de 2009, requerida aclaración de algunos artículos con fecha 30 de noviembre de 2009, y aportada documentación aclaratoria con fecha 9 de diciembre de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

Zaragoza, 10 de diciembre de 2009.

**El Director General de Trabajo,
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

Corporación Aragonesa de Radio y Televisión
Radio Autónoma de Aragón, S.A.U.
Televisión Autónoma de Aragón, S.A.U.

Primer Convenio Colectivo
C.A.R.T.V. y sus Sociedades
2009 - 2011

Zaragoza, octubre 2009

Índice

Capítulo Primero: Disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Denuncias
- Artículo 6. Prelación normativa
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad
- Artículo 8. Absorción y compensación
- Artículo 9. Garantía "ad personam"
- Artículo 10. Comisión paritaria

Capítulo Segundo: Organización

- Artículo 11. Organización y dirección del trabajo
- Artículo 12. Clasificación profesional
- Artículo 13. Movilidad
- Artículo 14. Acuerdo de permuta de puestos de trabajo
- Artículo 15. Subcontratación

Capítulo Tercero: Provisión de plazas y promoción

- Artículo 16. Provisión de plazas
- Artículo 17. Reincorporación de excedencia
- Artículo 18. Traslado
- Artículo 19. Promoción interna
- Artículo 20. Concurso-oposición libre
- Artículo 21. Tribunales
- Artículo 22. Contratos temporales y de duración determinada.
- Artículo 23. Períodos de prueba

Capítulo Cuarto: Jornadas y descansos

- Artículo 24. Principios generales
- Artículo 25. Jornada de trabajo
- Artículo 26. Calendario laboral
- Artículo 27. Turnos y horarios
- Artículo 28. Vacaciones
- Artículo 29. Horas extraordinarias

Capítulo Quinto: Régimen de personal

- Artículo 30. Excedencias

- Artículo 31. Excedencia por razones personales.
Artículo 32. Reducciones de jornada
Artículo 33. Permisos

Capítulo Sexto: Condiciones económicas

- Artículo 34. Sistema retributivo
Artículo 35. Salario base
Artículo 36. Complementos salariales personales
Artículo 37. Complementos de condiciones de puesto de trabajo
Artículo 38. Complementos de cantidad y calidad de trabajo
Artículo 39. Incompatibilidades en la percepción de pluses y complementos
Artículo 40. De vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias
Artículo 41. Dietas y locomoción
Artículo 42. Principio general sobre retribución

Capítulo Séptimo: Prestaciones sociales

- Artículo 43. Programa de acción social
Artículo 44. Seguro de vida e invalidez
Artículo 45. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal
Artículo 46. Servicio de comida por prestación laboral
Artículo 47. Anticipos

Capítulo Octavo: Formación

- Artículo 48. Formación profesional

Capítulo Noveno: Seguridad y salud en el trabajo

- Artículo 49. Salud laboral
Artículo 50. Comité salud laboral
Artículo 51. Evaluación de riesgos laborales
Artículo 52. Planificación de la actividad preventiva
Artículo 53. Prendas y protecciones de seguridad
Artículo 54. Asistencia sanitaria

Capítulo Décimo: Acción sindical

- Artículo 55. Delegados de Personal
Artículo 56. Comité de Empresa
Artículo 57. Competencias del Comité de Empresa y Delegados de Personal
Artículo 58. Local y tablón de anuncios
Artículo 59. Acción sindical
Artículo 60. Secciones sindicales
Artículo 61. Asambleas

Capítulo Undécimo: Derechos y deberes

- Artículo 62. Derechos
Artículo 63. Deberes
Artículo 64. Incompatibilidades
Artículo 65. Garantías procesales

Capítulo Duodécimo: Régimen disciplinario

- Artículo 66. Norma general
Artículo 67. Faltas
Artículo 68. Faltas leves

Artículo 69.	Faltas graves
Artículo 70.	Faltas muy graves
Artículo 71.	Abuso de autoridad
Artículo 72.	Sanciones
Artículo 73.	Cumplimiento de las sanciones
Artículo 74.	Prescripción de faltas
Artículo 75.	Procedimiento sancionador
Artículo 76.	Cancelación de sanciones

Disposiciones adicionales

Primera.	Salario
Segunda.	Empleo y temporalidad
Tercera.	Cláusula de conciencia y derecho de autor
Cuarta.	Comisión de estudio de plan de pensiones
Quinta.	Clasificación profesional
Sexta.	Organización
Séptima.	Maternidad y paternidad
Octava.	Publicación

Anexos

Anexo I.	Tabla de valores económicos 2009
Anexo II.	Cargos de jefatura
Anexo III.	Proceso de selección

Capítulo Primero: Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (en adelante CARTV), Radio Autónoma de Aragón, S.A.U. (en adelante Aragón Radio) y Televisión Autónoma de Aragón, S.A.U. (en adelante, Aragón Televisión), y su personal respectivo, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo 3. A efectos del presente Convenio, en lo sucesivo, las tres sociedades pasarán a denominarse "CARTV y sus Sociedades".

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo dentro y fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón, que actualmente tiene constituidos CARTV, Aragón Televisión y Aragón Radio, así como en otros centros de trabajo que se puedan crear en el futuro.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la "CARTV y sus Sociedades" y su personal, salvo las siguientes exclusiones:

- a) Colaboradores y asesores.
- b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.
- e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación.
- f) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con CARTV y sus Sociedades mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

CARTV y sus Sociedades suministrarán anualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal, una relación del personal referido en el punto e), así como las alteraciones que se produzcan.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva, a excepción de los acuerdos en materia de retribuciones que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2009 con las salvedades que en cada caso se determinen.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Denuncias

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses antes de su vencimiento.

Artículo 6. Prelación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente en el marco del Art. 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8. Absorción y compensación

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

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

Artículo 9. Garantía "ad personam"

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

Artículo 10. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio, y quedará constituida el mismo día de la publicación del presente Convenio.

La Comisión se compondrá de tres vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas, pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven del presente Convenio. Cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito, el resultado del arbitraje será vinculante para las mismas.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados, haciendo públicas las decisiones tomadas.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes o a instancias de cualquier trabajador, con antelación mínima de una semana. Dicha solicitud se dirigirá inexcusablemente por escrito y aportará sus argumentos interpretativos, debiendo la Comisión pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha en que se reúna. Se entenderá que está expedita la vía de jurisdicción competente, si convocada una parte ésta no acudiese o hubieren transcurrido el citado plazo de quince días hábiles sin que la Comisión Paritaria haya emitido resolución o dictamen.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa, se interponga reclamación ante la Comisión Paritaria para cuantas discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Capítulo Segundo: Organización

Artículo 11. Organización y dirección del trabajo

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

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

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

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

Artículo 12. Clasificación profesional

El personal fijo de plantilla e indefinido afectado por el presente Convenio ostentará la categoría correspondiente a su prestación laboral de acuerdo con las funciones y requisitos establecidos para cada puesto de trabajo.

La Dirección podrá revisar las funciones establecidas para cada puesto con el fin de adaptarlas a los cambios organizativos por la implantación de nuevas tecnologías y equipamientos. Previo acuerdo en la Comisión Paritaria sobre la adecuación del puesto, las modificaciones se someterán al Consejo de Administración para el establecimiento del perfil correspondiente.

Los cargos de jefatura no estarán recogidos por el presente Convenio. Las categorías de jefatura referidas en el Anexo II de este Convenio se declaran a extinguir excepto para las personas y en los respectivos cargos a que se refiere el Anexo II, y por tanto son de libre nombramiento y revocación por la Dirección.

La estructura de los puestos directivos será dada a conocer a la Comisión Paritaria.

Los puestos de libre designación serán cubiertos mediante selección unilateral de CARTV y sus Sociedades, si bien se comunicará a la representación sindical, sus perfiles y los datos profesionales de los seleccionados para su cobertura.

La contratación externa para el desempeño de un puesto de libre designación, será siempre temporal. La ocupación de un puesto funcional, no consolidará en ningún momento el desempeño de las funciones del puesto ni la percepción del complemento económico, atribuido al mismo. El personal adscrito a un puesto funcional por el procedimiento de libre designación, podrá ser removido del mismo con carácter unilateral.

Artículo 13. Movilidad

Apartado 1. Movilidad funcional

- a) La movilidad funcional en el seno de CARTV y sus Sociedades no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la categoría profesional equivalente. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.
- b) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La asignación a funciones inferiores en movilidad externa descendente se realizarán por el tiempo imprescindible de la necesidad perentoria o imprevisible que la motive, no pudiendo prolongarse por un periodo superior a un mes interrumpido en un año. Si el cambio se produjera a petición del trabajador y la Empresa accediera a ello, la retribución se adecuará a la asignada al nuevo puesto.
- c) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de la categoría profesional por un periodo de seis meses interrumpidos durante un año u ocho durante dos, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables del presente Convenio, sin que pueda adquirirse por el mero transcurso del tiempo el nivel superior. El ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial correspondiente. Transcurridos estos plazos, se convocará la cobertura de la plaza según lo establecido en el Capítulo III del presente Convenio.
- d) Cuando por necesidades de la organización se haga imprescindible la realización de trabajos de nivel superior, se cuidará, siempre que ello resulte viable, la alternancia de los trabajadores del Departamento en la realización de los mismos.
- e) En todo caso, CARTV y sus Sociedades informará a la Comisión Paritaria sobre los casos relevantes de movilidad funcional de especial prolongación temporal.

Apartado 2. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica del personal se efectuará de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, aunque se entiende que se produce movilidad geográfica cuando el desplazamiento no temporal de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la misma CARTV y sus Sociedades diste más de 60 kilómetros de aquel en que habitualmente preste sus servicios.

- a) Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:
 - Voluntario, a solicitud del interesado y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en este Convenio para la provisión de plazas y promoción:
 - Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En ningún caso puede afectar a los representantes de los trabajadores.
- b) Se tendrán en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso las circunstancias familiares, y la antigüedad en la empresa y en la categoría profesional.

- c) Si un trabajador es trasladado a otro centro de trabajo y su cónyuge fuese también trabajador de CARTV y sus Sociedades, éste tendrá derecho prioritario al traslado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo disponible de su misma categoría.

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

- Gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de los familiares a su cargo.
- Dos mensualidades de salario, que serán tres cuando tuviera familiares a su cargo.

La decisión de cambiar o no de domicilio, corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, a la indemnización de dos mensualidades de salario, o tres, en su caso.

Las compensaciones anteriores tienen el carácter de percepciones extrasalariales, dada su naturaleza indemnizatoria.

Apartado 3. Comisiones de servicios

Sin perjuicio de lo previsto en el presente Convenio en materia de traslados, la Dirección de la Empresa podrá anunciar Comisiones de Servicios, para que, con carácter temporal, personal fijo de las plantillas de CARTV y sus Sociedades pasen a prestar servicio en Sociedades distintas a la que pertenezcan. Las condiciones de índole económica que regirán las Comisiones de Servicios se acordarán entre CARTV y sus Sociedades y el trabajador implicado en atención a las circunstancias de carácter objetivo presentes en cada caso.

- a) La duración de esta Comisión de Servicio se establece, en principio, en seis meses, improrrogables, salvo acuerdo entre las partes.
- b) El trabajador conservará los derechos económicos y laborales adquiridos en la plantilla de origen.
- c) Podrán optar a la Comisión de Servicio el personal fijo que ostente la misma categoría laboral a la ofertada y tenga al menos un año de antigüedad en la misma, debiéndose tener en consideración a la hora de la determinación de los requisitos y perfiles, las necesidades de CARTV y sus Sociedades en cuanto a la especialidad profesional del puesto a desempeñar.

Apartado 4. Desplazamientos temporales

Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél en el que esté adscrito, que tenga una duración superior a 3 meses e inferior a un año. Este hecho estará sujeto a un periodo de consultas de siete días naturales en la Comisión Paritaria, previo a su efectividad.

En materia de desplazamientos temporales se estará a lo previsto sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores, siendo a cargo de la empresa los gastos que se generen en el mismo.

Artículo 14. Acuerdo de permuta de puestos de trabajo

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

El trabajador víctima de violencia de género o acoso moral en el trabajo, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Artículo 15. Subcontratación

Apartado 1. En los contratos que se establezcan con empresas ajenas para la contratación o subcontratación de servicios u obras tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de CARTV y sus Sociedades, deberá exigirse el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales.

Apartado 2. Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios u obras prestados por empresas ajenas a CARTV y sus Sociedades, se comunicará a requerimiento de la representación legal de los trabajadores las contrataciones o subcontratas que se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:

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

Apartado 3. CARTV y sus Sociedades establecerán los mecanismos contractuales necesarios al objeto de velar que por parte de las empresas contratistas o subcontratistas se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores de las mismas.

Capítulo Tercero: Provisión de plazas y promoción

Artículo 16. Provisión de plazas

Apartado 1. A efectos del presente Convenio los trabajadores de CARTV y sus Sociedades se clasifican en:

- a) Trabajadores fijos de plantilla.
- b) Trabajadores indefinidos, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Trabajadores con contrato de duración determinada.

Apartado 2. Constituyen la plantilla de la empresa, en los términos fijados en la Ley de creación de CARTV (Ley 8/87), la relación de trabajadores fijos que habiendo superado las pruebas selectivas con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración de CARTV y sus Sociedades como tal plantilla.

Apartado 3. Las provisiones de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal fijo se llevarán a efecto según el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedencia
- b) Traslado
- c) Promoción Interna ó Concurso Oposición restringido
- d) Concurso-Oposición libre

Apartado 4. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información sobre la plantilla aprobada por categorías, y, en su caso, sobre las vacantes existentes, y será informada de los procesos de provisión de plazas hasta la constitución de los tribunales o comisiones establecidos en el presente Convenio.

Artículo 17. Reingreso de excedencia

Todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho, a solicitar su incorporación en los términos acordados en el capítulo quinto del presente Convenio, a alguna de las plazas de su empresa que estén vacantes o que sean de nueva creación, con carácter previo a la realización de las fases de traslado, promoción y concurso-oposición libre.

La Comisión Paritaria vigilará aquellas prácticas fraudulentas que persigan evitar la concurrencia en procesos de traslado a través de la reincorporación de excedencias.

Artículo 18. Traslado

Terminada la fase de reingresos a las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar los empleados fijos de plantilla que, reuniendo los requisitos del puesto, deseen cambiar de localidad o centro de trabajo sin cambio de categoría profesional y puedan acreditar una antigüedad de al menos un año en la empresa respectiva (CARTV y sus Sociedades).

Se establece un plazo de quince días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase de traslado.

Para resolver las solicitudes de traslados se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres miembros de cada una de las representaciones. La presidencia de la Comisión recaerá en uno de los miembros de la representación de la Dirección de CARTV y sus Sociedades. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría

simple, mediante votación de los miembros asistentes y siendo de calidad el voto del Presidente en caso de igualdad.

Las resoluciones sobre las distintas solicitudes de los candidatos, atenderán a los siguientes criterios por el siguiente orden:

- a) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- b) Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales y características personales que determinen en el trabajador su aptitud para el desempeño de ese puesto. En casos excepcionales, la Comisión podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas.
- c) Circunstancias familiares y personales de los candidatos
- d) Antigüedad en la categoría y destino

Artículo 19. Promoción interna

El número de plazas a ofertar en el proceso de promoción interna, será de al menos el 50% del total de las plazas a cubrir. Dicho porcentaje se computará categoría por categoría y en el global de las plazas a cubrir, asignándose el exceso impar del cupo a la promoción interna; si bien, cuando en alguna categoría el número de plazas a cubrir por ser 1 se impida la aplicación de dicho porcentaje, se alternará la asignación entre la promoción interna y el concurso-oposición libre, comenzando esta rotación por la primera.

Los trabajadores fijos que deseen cambiar de categoría podrán optar al proceso de promoción interna siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo (según convocatoria) y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Se establece un plazo de quince días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase interna.

El Tribunal fijará los requisitos y demás condiciones para poder participar en la fase de promoción, que se llevará a cabo mediante concurso-oposición, una vez efectuado el correspondiente concurso de traslado, y con carácter general se ajustará a las siguientes normas.

1ª. La puntuación final para determinar el candidato a promocionar vendrá determinada en un 50% por la realización de una prueba de naturaleza teórica/práctica y el 50% restante por la aplicación de una serie de criterios concursales.

2ª. Será requisito necesario superar la prueba teórica/práctica para pasar a valorar los criterios concursales. Se considerará aprobada la prueba cuando se alcance un mínimo de 25 puntos sobre 50 puntos. Alcanzado este mínimo en la prueba teórica/práctica, se sumarán todos los criterios concursales acreditados por el candidato hasta un máximo posible de 100 puntos. De no haber ningún trabajador que supere la prueba teórica/práctica, la plaza se declarará desierta, abriéndose el siguiente proceso de concurso-oposición libre de conformidad con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

3ª. Los criterios concursales serán valorados atendiendo a factores de experiencia y formación, de conformidad con lo siguiente:

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

- a) Hasta 10 puntos por la experiencia, en el puesto, adquirida en CARTV y sus Sociedades, a razón de 0,5 puntos por mes trabajado;
- b) Hasta 13 puntos por trabajar en categoría inmediatamente inferior en CARTV y sus Sociedades a razón de 2 puntos por año o fracción proporcional;
- c) Hasta 7 puntos por trabajar en CARTV y sus Sociedades a razón de 1 punto por año;
- d) Hasta 5 puntos por la experiencia adquirida en tareas iguales en otras empresas a razón de 1 punto por año trabajado.
- e) Hasta 5 puntos a razón de 1 punto por año trabajado en el mismo destino geográfico por adecuación al entorno del puesto de trabajo.

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

- a) 45 puntos para los trabajadores que reúnan los requisitos de formación específica establecidos para la categoría a la que opte.
- b) 15 puntos para los trabajadores que posean los requisitos de formación opcional establecidos en la categoría a la que opte. Los criterios a) y b) citados en este apartado son incompatibles entre si y por lo tanto excluyentes.
- c) 15 puntos por la realización de otros cursos formativos relacionados con la categoría profesional a la que opte. La valoración de estos cursos se baremará en las bases que rijan la promoción (baremo a razón de 1 punto por cada 100 horas de formación).

4ª. A los trabajadores que, habiendo superado el 80 % de la puntuación total y no consigan la plaza, se les guardará la nota durante un año desde la resolución de la misma, pudiendo ser requeridos por la empresa para ocupar una plaza de igual categoría profesional en el caso de que surgiera una vacante en dicho período.

Los aspirantes designados podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación, con cargo a CARTV y sus Sociedades, que se estimen necesarios.

Artículo 20. Concurso-oposición libre

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

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

La convocatoria se efectuará con arreglo a lo dispuesto a la Ley 8/87, de 15 de abril, y los acuerdos correspondientes del Consejo de Administración (Anexo III Procedimiento de Selección).

En la convocatoria se determinará el número de vacantes a cubrir, categoría laboral, nivel económico, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos. Las variaciones técnicas u organizativas producidas sobre un determinado puesto podrán alterar las formalidades y requisitos establecidos entre una convocatoria y otra anterior.

Si los candidatos propuestos renunciaran o no superasen el período de prueba, se contrataría a los siguientes por orden de puntuación, siempre que hubieran superado el nivel mínimo exigido para obtener plaza.

Artículo 21. Tribunales

La Dirección General ordenará la constitución de tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar los procedimientos de provisión de plazas establecidos en el artículo 16, 3.c) y d).

Los tribunales estarán formados por personal cualificado en cada caso. Dos (2) de sus miembros serán nombrados a propuesta de los representantes electos del personal de entre estos y/o trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines y cuatro (4) a propuesta de la Dirección, quién ostentará tanto la Presidencia como la Secretaría de los mismos. Los miembros de los tribunales participarán a título individual, ejerciendo sus funciones con independencia de su designación y según su saber y entender.

La falta de designación de miembros de tribunales por cualquiera de las partes no afectará la validez de su constitución.

La Comisión Paritaria podrá acordar la designación de un profesional externo que participe como invitado en un tribunal.

Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

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

El Tribunal dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

Artículo. 22.- Contratos temporales y de duración determinada

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indeterminada (fijos de plantilla e indefinidos no fijos) sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción de contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley. En todo caso, la contratación temporal se realizará con las categorías profesionales recogidas en el Anexo I del Convenio Colectivo. No obstante, si la empresa necesitara los servicios de un trabajador al que se le asignen funciones y tareas no homologables a ninguna de las categorías existentes, deberá recabarse el acuerdo de la Comisión Paritaria, la cuál le asignará el nivel correspondiente de acuerdo con el citado anexo.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los interinos podrán tener la duración máxima que se establezca legalmente. La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción es de doce meses en un período máximo de dieciocho, y en el caso de contratos interinos por cobertura de vacantes, la transitoriedad estará en función de la definitiva ocupación resultante del proceso correspondiente.

La contratación temporal por interinidad posibilitará la cobertura de plazas cuando su "titular" tenga reserva de puesto de trabajo, y su duración será por tanto tiempo como dure la reserva.

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores fijos y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada podrá ser cubierta por una persona fija de la plantilla (cobertura que será justificada y documentada), la vacante de puesto de trabajo que deje la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de duración determinada. Una vez terminado el trabajo de duración determinada cubierta por la persona fija, esta persona volverá a su puesto de trabajo y el trabajador temporal causará baja por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de duración determinada finalizará.

CARTV y sus Sociedades podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado, siempre que se den las circunstancias que deben concurrir para este tipo de contratos, con el personal que figure en las relaciones que conformen el banco de datos, si los requisitos académicos y/o profesionales de los candidatos se ajustan a las especialidades exigidas para la realización de las tareas concretas que se precisen. De manera enunciativa y no limitativa, se identifica que podrán cubrirse mediante contratos de esta naturaleza, tareas en nuevos proyectos I+D+i, trabajos ligados en exclusiva y por completo a un programa preciso, trabajos ligados al mandato temporal de la Dirección, y trabajos transitorios de ampliación y puesta en marcha de servicios concretos.

Los contratos temporales en prácticas y para la formación se regirán por la normativa vigente a cada momento. La denominación de las categorías de las contrataciones en prácticas se ajustará a las que figuran en el presente Convenio. Los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante la vigencia de su contrato el 75% del salario correspondiente a su categoría profesional.

Se constituirá, para cada categoría, un banco de datos que seleccionará profesionales que puedan ser contratados temporalmente. La Comisión Paritaria tendrá acceso a dicha información debiendo guardar sigilo profesional además de observar la confidencialidad derivada de la aplicación de la LOPD.

- a) El banco de datos estará constituido por:
1. Candidatos que hayan superado la puntuación mínima exigida en convocatoria para la cobertura de puestos de carácter fijo sin obtener plaza.
 2. Candidatos que hayan superado la puntuación establecida para la selección de acceso al banco de datos, cuando se acuerde la realización de pruebas específicas.

3. Personal contratado en CARTV y sus Sociedades al menos seis meses en la misma categoría. Se computará a estos efectos la suma del tiempo de los contratos de duración inferior a seis meses.
4. Alumnos que hayan realizado prácticas no laborales en CARTV y sus Sociedades. Los alumnos deberán haber finalizado el período previsto para la duración de dichas prácticas pasando a formar parte de las listas en las categorías y niveles inferiores del área en que realizaron las mismas.
5. Candidatos que hayan presentado solicitud de trabajo adjuntando "curriculum vitae". Para la incorporación de este personal se solicitará a los aspirantes la actualización del mismo y que aporten la documentación acreditativa de los conocimientos académicos y experiencia profesional reflejada en el mismo para su valoración.

b) La vigencia de las Candidaturas en las listas del banco de datos será igual al periodo que medie entre un proceso de selección abierto, para esa categoría, y el siguiente. En cualquier caso las candidaturas que no se renueven anualmente, a partir de la fecha de su incorporación a la misma, se consideraran caducadas a todos los efectos, salvo que la Comisión Paritaria estime oportuno prorrogar dicho plazo.

c) Los candidatos que sean propuestos para contratación, deberán reunir los requisitos exigidos en el convenio para acceder a la categoría y los específicos del puesto que se pretende cubrir. Causarán baja los candidatos que renuncien a una oferta de contratación. En este caso, se remitirá comunicación fehaciente para que en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la recepción, confirmen la renuncia por escrito. La empresa informará a la representación legal de trabajadores de las renunciaciones y bajas que se produzcan.

d) Las listas estarán compuestas por un número variable de candidatos por categoría, que podrá ser ampliado si por las previsiones de contratación se estima que este número es insuficiente. En caso de no disponer de candidatos en las listas o en caso de que así lo exijan las peculiares características de la producción, se podrá contratar sin hacer uso del banco de datos, previa información motivada a la Comisión Paritaria.

e) La empresa podrá seleccionar al candidato más adecuado para cada una de las necesidades de contratación de entre los inscritos en las listas. Los aspirantes contratados pasarán, al finalizar su relación laboral, a formar parte nuevamente de la lista del banco de datos.

Artículo 23. Períodos de prueba

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

- Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de noventa días.
- Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de cuarenta y cinco días.
- Cuando la contratación corresponda a personal no cualificado, el período de prueba será por un período máximo de trabajo efectivo de quince días.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas. Dicha extinción contractual deberá comunicarse a la representación legal de los trabajadores.

El tiempo señalado para el período de prueba, se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, a efecto de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Los trabajadores fijos que hayan optado a una plaza en fase de promoción interna tendrán el período de prueba establecido para el grupo profesional correspondiente, pudiendo el trabajador durante este período renunciar a la plaza y retornar a la categoría de origen si permanece vacante.

Capítulo cuarto: jornadas y descansos

Artículo 24. Principios generales

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas. La Dirección ejercerá su facultad y responsabilidad de ordenación en esta materia, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y con lo que se regula en el presente Convenio.

La actividad laboral atiende las necesidades del servicio entre todos los días de la semana, lo que implica la existencia de diversas modalidades de horarios, turnos y jornadas. En razón a las diversas funciones que han de cumplir las distintas unidades de las empresas sujetas al presente Convenio, la ordenación y distribución de jornadas y horarios se efectuará en función de las necesidades específicas de cada una de ellas, respetando, con las excepciones previstas en este Convenio y en la legislación aplicable, los siguientes criterios generales:

a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 horas ni inferior a 5, excepción hecha del trabajo en sábado, domingo o festivo intersemanal y procesos productivos especiales, y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas.

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

c) Las jornadas u horarios especiales que se establezcan en este Convenio tendrán las compensaciones que en su caso se determinen en el apartado de retribución y compensación.

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

Artículo 25. Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del Convenio, con la equivalencia de jornada semanal de trabajo correspondiente, resulta:

	Jornada Semanal	Jornada Anual
Año 2009	37,50 h.	1665 h.
*Año 2010	*35,00 h.	*1593 h.
Año 2011	35,00 h.	1568 h.

(*Para el año 2010, se fijan 1593 horas de jornada anual, de las cuales 1568 horas son de trabajo efectivo y 25 horas lo son de formación, que deberán recibir obligatoriamente los trabajadores dentro de la jornada ordinaria de trabajo).

El cómputo anual será el resultado de restar los días festivos, los correspondientes a los descansos semanales y los de vacaciones, así como los días de ajuste que correspondan para cumplir la jornada anual (resultan 4 de días a librar por ajuste de calendario para el 2009, para 2010 y 2011 la cifra estará en función del calendario oficial de festivos que legalmente resulten para cada uno de estos años).

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

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

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

Artículo 26. Calendario laboral

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de CARTV y sus Sociedades confeccionarán los calendarios generales para cada centro de trabajo.

Con anterioridad a la elaboración del calendario, la Empresa consultará al Comité de Empresa y Delegados de Personal, debiendo éstos emitir el correspondiente informe a ese respecto.

Artículo 27. Turnos y horarios

Con anterioridad a cada ejercicio, se facilitará a cada trabajador el calendario general de aplicación a su servicio y función, en el que se recoge la distribución anual de la jornada, sin perjuicio de lo dispuesto en relación a turnos, horarios, vacaciones y cualquier otro aspecto que le sea de aplicación. Las jornadas, turnos y horarios de trabajo serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente, entregándose una copia a la representación de los trabajadores.

Apartado 1. Condiciones mínimas de los horarios: Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Dirección ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- a) Si por motivos extraordinarios, el trabajador se ve obligado a variar su jornada de manera que no observa el descanso de 12 horas entre jornada y jornada que establece el Estatuto de los Trabajadores, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, retrasar su incorporación o anticipar su salida por el tiempo correspondiente al menor descanso de las 12 horas, considerándose este tiempo

como de trabajo. En caso que ello no fuera posible por necesidades ineludibles del servicio, y garantizándose en todo caso un descanso mínimo de 8 horas, cada hora no disfrutada de este menor descanso se compensará, con 1,75 h. (1:45h) de descanso. Cuando se trate de procesos productivos especiales regulados en pacto específico, no será de aplicación este apartado ya que esta compensación retribuye el posible menor descanso inferior a 12 horas.

b) Cuando no sea posible aplicar el descanso semanal en sábados y domingos, o en festivos, por las necesidades del servicio, el trabajo se realizará de forma rotatoria, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tenga un programa en sábado o domingo).

c) La jornada de trabajo en los procesos productivos especiales, que no sean objeto de pacto específico, se ordenarán mediante el establecimiento de jornada de trabajo semanal que nunca excederá de la fijada en Convenio, los excesos que se produjeran serán compensados según lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

d) Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio y que en todo caso se obtenga la conformidad de la Dirección. En caso de denegación, esta deberá ser argumentada por escrito.

e) Con carácter general, para la asignación de trabajadores a los diferentes tipos de horarios, franjas y turnos, se buscare la voluntariedad de los mismos de entre los que cumplan los requisitos que el servicio precise. Tanto en el caso de que los voluntarios no sean suficientes como en el que hubiere exceso de peticiones, la Dirección, previa participación con la representación de los trabajadores, establecerá las rotaciones con el personal del área. Las asignaciones mencionadas se establecerán, con carácter general, por el periodo máximo de un año.

f) Se establece la posibilidad de solicitar el cambio sobre el horario fijo de referencia siempre que se lleve en él un año. CARTV y sus sociedades, salvadas las necesidades del servicio, podrá atenderlas, por acuerdo de la Comisión Paritaria, mediante un sistema equitativo de rotaciones no retribuido.

Con carácter general, la modificación se establece por periodos anuales (programación anual parrilla) y preferentemente a partir del día 1 de septiembre, mediando un preaviso a los trabajadores afectados por las rotaciones que se efectuaría con una antelación mínima de treinta días sobre la fecha de inicio de la modificación horaria.

Con carácter general, la Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos sobre las solicitudes presentadas valorando preferentemente circunstancias familiares de hijos menores y/o discapacitados a su cargo, familias numerosas, monoparentales, o con personas dependientes a su cargo, todo ello valorando el grado de consanguinidad, así como también las situaciones de trabajadores que cursen estudios oficiales vinculados directamente con el objeto social de CARTV y sus sociedades.

El número de años de servicio en el puesto y categoría, será tenido en cuenta a la hora de tomar decisiones en aquellos casos en los que las situaciones de los trabajadores afectados sean similares.

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

g) Trabajo en festivos:

El personal que preste sus servicios en las fiestas señaladas como tales en el calendario oficial de su centro de trabajo (14 festivos anuales) tendrán derecho a la compensación económica que en su caso se establezca en este Convenio y a un día de descanso (según cuadro de jornada anual calendario). El disfrute del día de descanso se hará de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Con carácter general sólo tendrán la cualidad de recuperables, las fiestas oficiales que se celebren en cada jornada semanal laborable, por lo que no tendrán dicho carácter el resto de las fiestas oficiales que coincidan con su descanso semanal.

Apartado 2. Modalidades de los horarios: Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter enunciativo y no limitativo, se describen a continuación:

a) Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos, debiendo estar comprendido el tramo horario de separación entre las 13:00 y las 17:30 horas. Con independencia de la compensación económica prevista en el presente Convenio para los trabajadores que realicen este tipo de jornada, CARTV y sus Sociedades, reducirán al mínimo imprescindible, según las necesidades del servicio, el número de turnos de trabajo sujetos a este tipo de jornada.

b) Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de quince minutos computable a todos los efectos como trabajo efectivo.

c) Horario nocturno: Se considerará periodo nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 y las 07:00 horas.

d) Horario especial de verano: Se establece la posibilidad de realizar un horario especial durante el periodo máximo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en aquellas unidades cuya operatividad lo permita, y estableciendo así un horario continuado de mañana.

- 1) La aplicación de esta medida se supeditará a la cobertura efectiva de las necesidades de servicio determinado por la Dirección y las características de cada puesto de trabajo, pudiendo establecerse turnos de guardia cuando sea necesario al objeto de cubrir los horarios no comprendidos en el continuado de mañana.
- 2) La solicitud de este horario intensivo será presentada por los trabajadores a sus respectivos Jefes de departamento antes del 10 de mayo. La propuesta de aplicación del horario intensivo, deberá efectuarse por el Jefe de cada departamento antes del 10 de junio, indicando en la misma:
 - Personas que se adscribirían al horario intensivo.
 - Sistema de guardias y su cuadrante.

- Cualquier otro dato que resulte de interés para decidir la autorización de este horario.
- 3) Salvo acuerdo distinto con el trabajador, la reducción y regularización de esta jornada se realizará en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de una hora diaria con respecto a la jornada habitual.
- e) Horario de fin de semana: De conformidad con lo establecido en el presente Convenio, la actividad laboral se distribuirá, de forma ordinaria, entre todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos. El número de horas de la jornada semanal en horario de fin de semana, se distribuirá en cuatro días continuados, incluyendo sábados y domingos, y percibiendo la compensación económica establecida a tal efecto en este Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, a solicitud del trabajador y siempre que lo posibilite la organización de cada Unidad Operativa, se establece la posibilidad de atender las necesidades del fin de semana mediante la aplicación de las dos modalidades especiales y particulares:

- Reducida: La establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada semanal de manera reducida en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Esta jornada semanal será de 34 horas para el año 2009 y de 32 horas para el año 2010 y siguientes. La aplicación de esta modalidad de jornada conllevará que los trabajadores adscritos a este horario perciban al 50% del complemento previsto para trabajos en sábados y domingos.
 - Intensiva: La establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo, y el tercero viernes o lunes. El número de horas semanales a realizar será de 30 para el 2009 y de 28 para el 2010 y siguientes, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días. Esta modalidad excluye el percibo del complemento previsto para trabajos en sábados y domingos.
- f) Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas consideradas legalmente dependientes, o hijos menores de doce (12) años. La concreción de la flexibilidad se informará a la Representación Legal de los Trabajadores.
- g) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. La concreción de la flexibilidad se informará a la Representación Legal de los Trabajadores junto a los datos que se hubieren recabado sobre la inscripción y asistencia en los centros correspondientes.

Artículo 28. Vacaciones

Apartado 1. El personal incluido en el presente Convenio con jornada de trabajo distribuida en cinco (5) días a la semana tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de veintidós (22) días laborables. Cuando la distribución de la jornada semanal de trabajo se efectúe en cuatro (4) días, el número de días laborables de vacaciones serán dieciocho (18), y cuando la distribución sea en tres (3) días el

número de días laborables de vacaciones serán catorce (14). En su caso, estos períodos serán proporcionales al tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

Con carácter general, dicho disfrute podrá ser fraccionado en un máximo de dos períodos, uno de los cuales supondrá la utilización de un mínimo de once (11) días laborables cuando se tenga derecho a veintidós (22), nueve (9) días laborables cuando se tenga derecho a dieciocho días (18) y siete (7) días laborables cuando se tenga derecho a catorce días (14) días. A solicitud del trabajador podrá establecerse un tercer período de disfrute condicionado a las necesidades del servicio. La denegación por parte de Dirección deberá ser argumentada por escrito.

Los conceptos retributivos a abonar en las vacaciones son: el salario base correspondiente a una mensualidad, más los complementos que cada trabajador venga percibiendo de manera continua a lo largo del año de antigüedad, coordinación, dedicación especial, disponibilidad, turnicidad y jornada partida.

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

Apartado 3. Cada área confeccionará las listas en las que figure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, asegurando la continuidad del servicio. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, sean requeridos, por CARTV y sus Sociedades para disfrutar sus vacaciones fuera del período elegido por el trabajador y aceptado por la empresa, percibirán una compensación económica por los gastos en que por tal motivo hubieran incurrido, previa presentación de documentos justificativos de los mismos y siempre que no exista negligencia por parte del trabajador en la asunción de dichos gastos, y para el caso de que dicho requerimiento se realice con menos de 30 días de antelación al disfrute fijado, se recibirá una compensación especial de 25 euros por cada día de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplace.

Apartado 4. Con carácter general, los períodos de vacaciones deberán ser solicitados, como mínimo, con dos meses de antelación sobre la fecha prevista de inicio de los mismos. Las solicitudes deberán ser resueltas en el plazo máximo de quince (15) días naturales a contar desde el día de la presentación de la solicitud. A estos efectos, las solicitudes de vacaciones correspondientes a los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) y a los meses de las fiestas de la Navidad (diciembre y enero) deberán presentarse, en todo caso, antes del 30 de abril y del 31 de octubre respectivamente. Las solicitudes presentadas fuera de los plazos establecidos anteriormente no serán tramitadas en tanto no se hayan resuelto las presentadas dentro de ellos.

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

antigüedad en la empresa en caso de igualdad en las circunstancias anteriores. Estos criterios sólo se aplicarán en el primer desacuerdo que se produzca. En los siguientes se rotará para su disfrute.

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

Apartado 5. En cualquier momento el trabajador podrá solicitar la modificación de sus turnos de vacación, que será aceptada por la empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Apartado 6. Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

Si fijado el periodo vacacional de un trabajador éste se encontrara en situación de baja por IT en el momento de iniciarse las vacaciones, tendrá derecho a un nuevo periodo vacacional por una sola vez y equivalente al tiempo que coincida la situación laboral de baja por IT con las vacaciones. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera baja médica justificada mediante el correspondiente parte y comunicada formalmente a la empresa en los plazos previstos en la legislación vigente, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja.

En ambos casos, una vez obtenida el alta, la empresa fijará los días de vacación así pendientes de disfrute, de acuerdo con las necesidades de producción y en todo caso dentro del límite máximo del año natural.

Apartado 7. Si, por causa de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con motivo del disfrute del periodo de suspensión por maternidad resultara imposible el disfrute de los días de vacaciones dentro del plazo previsto en el apartado 2º del presente artículo, dichos días podrán ser disfrutados a continuación del periodo de suspensión o, en su caso, a continuación del periodo correspondiente a la acumulación de las horas de lactancia.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Apartado 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que superen la jornada semanal, y asimismo, todas las que superen la jornada laboral planificada de conformidad con las previsiones del Convenio.

Apartado 2. La compensación será íntegramente de manera económica, salvo que por mutuo acuerdo, las partes acepten compensar con tiempo de descanso. La compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso podrá acumularse para su disfrute en una jornada laboral completa.

- Retribución horas extras (años 2009-2011).

Horas no festivas a pagar:	Incremento del 50% sobre la hora ordinaria.
Horas festivas a pagar:	Incremento del 75% sobre la hora ordinaria

- Descanso horas extras (años 2009-2011).

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

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

Se considerarán horas extraordinarias festivas las efectivamente producidas en sábado, domingo, y/o festivos, y ello con independencia del tipo de jornada-turno que se realice.

Apartado 3. Las partes firmantes coinciden en considerar que deben reducirse al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias por trabajador no podrá ser superior de ochenta (80) al año. A estos efectos, según lo previsto en la legislación vigente, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Apartado 4. Con carácter general, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, las horas extraordinarias tendrán la consideración de voluntarias, salvo, en razón a la continuidad del servicio público. Tendrán la consideración de horas extraordinarias obligatorias por causa de fuerza mayor aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se produzcan con ocasión de averías graves que puedan entrañar importantes pérdidas económicas.

Apartado 5. Siempre que ello resulte posible en atención a las necesidades del servicio, se aplicarán criterios de rotación en la realización de las horas extraordinarias.

Apartado 6. CARTV y sus Sociedades suministrarán a los trabajadores información de las horas extraordinarias realizadas mensualmente y a la Comisión Paritaria relación mensual de las mismas.

Apartado 7. Con carácter anual se analizarán en el seno de la Comisión Paritaria las políticas de creación de empleo a aplicar, en función de la evolución de las necesidades de CARTV y sus Sociedades.

Capítulo quinto: régimen de personal

Artículo 30. Excedencias

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

Modalidades

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita a la Dirección de CARTV o sus Sociedades formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria, forzosa o especial que, en todo caso, se regirán por las siguientes condiciones:

A).- Excedencia voluntaria específica.

Apartado 1. Petición de excedencia voluntaria específica.- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior doce meses y no mayor de cinco años.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo con una antelación mínima de treinta días a la fecha de expiración de su excedencia voluntaria específica, sin que el total acumulado de tiempo en esta situación pueda sobrepasar el límite temporal de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria específica el trabajador deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en CARTV y sus Sociedades.

Apartado 2. La excedencia voluntaria específica será con reserva de puesto de trabajo durante el primer año siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% de los trabajadores de CARTV y sus Sociedades.
- b) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de en CARTV y sus Sociedades, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido a la representación de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegado de Personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3. En el resto del periodo citado en el punto anterior (2) y en el resto casos de excedencia voluntaria específica, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o pudieran producirse.

Apartado 4. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 30 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia voluntaria específica. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Apartado 5. Los excedentes voluntarios específicos deberán incorporarse al puesto de trabajo que tuvieren reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición en plazo del reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.

Apartado 6. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria específica a no computará a ningún efecto.

B).- Excedencias especiales y de carácter social

El trabajador deberá solicitar por escrito a la Dirección de CARTV o sus Sociedades con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en estos tipos de excedencia.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 30 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho.

Los excedentes deberán incorporarse al puesto de trabajo que tuvieren reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición en plazo del reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.

Supuestos:

a) Para el cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por un período máximo de tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante dos años, teniendo durante el resto del periodo solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente que existieran o pudieran producirse. La antigüedad se computará durante todo el tiempo que dure esta excedencia.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar el reingreso en cualquier momento. Agotado el plazo de esta excedencia sin que se

produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

b) Por cuidado de familiares: Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de dos años para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada (según inscripción de registro oficial de parejas de hecho), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, teniendo durante el resto del periodo solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente que existieran o pudieran producirse. La antigüedad se computará durante todo el tiempo que dure esta excedencia

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar el reingreso en cualquier momento. Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

c) Labores Humanitarias: Aquellos trabajadores que, con más de un año de antigüedad en la empresa, soliciten excedencia para desarrollar su trabajo en programas de desarrollo y cooperación con el Tercer Mundo, a través de los Organismos del Estado o de Organizaciones no Gubernamentales debidamente reconocidas, tendrán derecho por un período mínimo de seis meses y máximo de un año, a la situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y antigüedad.

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

e) El trabajador que sea designado para ocupar un cargo directivo en CARTV y sus Sociedades, verá suspendido su contrato inicial, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento, incorporándose a su puesto de trabajo original en el plazo máximo de los treinta días naturales siguientes al de la resolución de contrato de dirección suscrito.

C).- excedencia forzosa

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

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo.

Artículo 31. Excedencia por razones personales.

Apartado 1. Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar en el término de un año hasta 6 meses de excedencia por razones personales, en periodos mínimos de 30 días. El plazo de un año empezará a contar a partir de la fecha inicial de este tipo de excedencia. La solicitud deberá contener los motivos para los que se pide y la concesión o denegación se producirá dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

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

Apartado 3. Durante el citado periodo, la relación laboral quedará suspendida y la empresa dará de baja en Seguridad Social al trabajador durante el tiempo que dure aquella.

Artículo 32. Reducciones de jornada

Apartado 1. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez (10) años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Apartado 2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho, mientras dure la hospitalización, a una reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Apartado 3. Los trabajadores que se acojan a esta clase de reducciones de jornada no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

Artículo 33. Permisos

Previo aviso de 15 días o en su caso desde que se conozca la causa, y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores

vinculados por este Convenio son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

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

Un día por matrimonio o inscripción de la unión de hecho de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos en la fecha de celebración.

b) Por nacimiento de hijo o por adopción, tres días naturales de los que al menos dos de ellos serán laborables, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Esta licencia, que es acumulable con el permiso por paternidad previsto legalmente, es ampliable a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de fuera de la Comunidad de Aragón.

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

d) Por fallecimiento de padres y hermanos del trabajador, dos días laborables ampliables a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento de fuera de la Comunidad de Aragón.

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

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

Durante el tiempo necesario para acompañar a consulta médica justificada de Seguridad Social a un hijo menor, ancianos o discapacitados a su cargo, siempre que no exista posibilidad de que otra persona lo acompañe.

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

h) Los permisos contemplados en las letras e) y g) serán ampliables a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento fuera de la Comunidad de Aragón.

i) Un día por traslado del domicilio habitual. Este podrá acumularse a los definidos en el punto a). Los justificantes que se podrán aportar indistintamente son: contrato del piso, luz, agua, teléfono o, en su defecto, declaración jurada del trabajador como que se traslada en las fechas que solicita el permiso.

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

reconocido por la administración pública correspondiente.

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

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

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Para la consideración de tal deber, se estará a lo que conste en la correspondiente norma legal, debiéndose observar lo que se disponga en cada caso en cuanto a duración de la ausencia y su compensación (Jurado, Asistencia Juicio, Sufragio, ...).

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho, mientras dure la hospitalización, a ausentarse del trabajo durante una hora.

n) Permiso para técnicas prenatales: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Por otra parte y durante el tiempo necesario y previa justificación, para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida.

ñ) Permiso por asuntos propios: Para el año 2010 y 2011 el personal dispondrá de dos (2) días al año por asuntos propios, sin justificar, con la posibilidad de acumularlos a vacaciones, siendo su disfrute condicionado a que no ocasione perjuicios al servicio. El porcentaje de día (en horas) será proporcional al tiempo a trabajar o trabajado en el ejercicio y podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del ejercicio siguiente.

Capítulo sexto: condiciones económicas

Artículo 34. Sistema retributivo

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A. Salario base

B. Complementos salariales

1. Personales:

a) Antigüedad.

2. De condiciones de puesto de trabajo:

- a) Nocturnidad.
- b) Trabajo en sábados, domingos y festivos.
- c) Coordinación.
- d) Dedicación especial.
- e) Disponibilidad.
- f) Turnicidad.
- g) Jornada partida.
- h) Penosidad y peligrosidad.
- i) Guardia localizable.

3. De calidad o cantidad de trabajo:

- a) Horas extraordinarias.
- b) Programa.
- c) Pacto de trabajo.
- d) Productividad 2010 y 2011.

4. De vencimiento periódico superior al mes

a) Pagas extraordinarias.

C. Conceptos extrasalariales

- 1. Dietas, kilometraje y plus de pernocta por razón de desplazamiento.
- 2. Dieta y gastos de transporte nocturno por razón de servicio.

Artículo 35. Salario base

El salario base es la retribución mensual que corresponde al trabajador en función de su posición profesional y el nivel económico asignado a esta.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada puesto figuran en los Anexos I y II.

Las cantidades establecidas en los Anexos I y II, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de Enero de 2009.

Artículo 36. Complementos salariales personales.

a) Antigüedad.

Se abonará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio con contrato en vigor y consistirá en trienios computados desde la fecha de alta en la empresa mediante contrato indefinido, o cualquier otra contratación temporal laboral computándose los periodos efectivos de trabajo en los casos de sucesión de contratos.

Se continuará percibiendo el plus de antigüedad en los supuestos que el personal fijo suspenda su contrato y suscriba otro de tipo temporal, manteniéndose de igual forma la antigüedad cuando el trabajador pase de una empresa a otra dentro de CARTV y sus Sociedades.

Se devengará a partir del día uno del mes en el que se cumplan los tres años del ingreso o del trienio anterior. Se percibirán en todas la mensualidades y pagas extraordinarias, y consistirá en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo, abonados a razón de 40 €.

Artículo 37. Complementos de condiciones de puesto de trabajo

Estos complementos se percibirán en función de las especiales características de los puestos de trabajo y retribuyen las condiciones de trabajo en determinadas horas o días o las circunstancias específicas que el desempeño de dichos puestos conlleva, por lo que no tienen carácter consolidable.

a) Nocturnidad:

Todas las horas trabajadas entre las 22.00 horas y las 7.00 horas de la mañana (sean ordinarias, extraordinarias, laborables o festivas) tendrán un complemento de nocturnidad de una cuantía equivalente al 25% del salario base del trabajador, con arreglo a las tablas salariales que figuren en el Anexo I.

b) Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos:

Los trabajadores que dentro de su turno de trabajo tengan comprendida su jornada en sábado, domingo y/o festivos percibirán la cantidad de 55 € por cada sábado y la de 60 € por cada domingo o festivo. Si el festivo recayera en sábado se pagará el mayor de los importes de este complemento.

Los trabajadores que realicen su jornada ordinaria completa en 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 cada uno de ellos la cantidad de 150 €. Los que la realicen parte de su jornada a partir de las 15:00h. del día 24 y/o 31 de diciembre percibirán dicho complemento en la cuantía proporcional que corresponda.

Así mismo, tendrá especial consideración el día 23 de abril, festividad de la Comunidad de Aragón, por el que los trabajadores que realicen su jornada ordinaria completa percibirán la cantidad de 125 €.

Si las jornadas festivas especiales anteriormente citadas recayeran en sábado, se pagará el mayor de los importes de este complemento.

c) Complemento de Coordinación:

Compensará la realización en el puesto de trabajo de funciones de especial confianza de coordinación y planificación, o mando funcional u operativo que excede del normal requerimiento a su categoría profesional.

Así mismo comprende la necesaria flexibilidad en el horario y dedicación en horas de difícil cómputo. Su pago absorbe deslizamientos y modificaciones horarias, así como cambios de jornada excepto a fines de semana y festivos. La prolongación horaria alcanzará hasta un máximo de 40 horas semanales para el año 2009 y un

máximo de 37,5 horas (37 horas y 30 minutos) semanales para los años 2010 y 2011, y se devengará con independencia de que la misma se lleve o no a efecto

Su importe será del 17 % del salario base mensual correspondiente a la categoría que el trabajador tenga.

d) Complemento de Dedicación Especial:

Retribuye la exigencia en el puesto de trabajo de una especial responsabilidad de cualificada complejidad que exceda del normal requerimiento a su categoría profesional.

Así mismo comprende la necesaria flexibilidad en el horario y dedicación en horas de difícil cómputo. La prolongación horaria alcanzará hasta un máximo de 40 horas semanales para el año 2009 y un máximo de 37,5 horas (37 horas y 30 minutos) semanales para los años 2010 y 2011, y se devengará con independencia de que la misma se lleve o no a efecto.

Al tratarse de complementos que retribuyen el ejercicio efectivo de una determinada actividad, su cuantía y condiciones, fijadas según cada caso por la Dirección entre el 10 y el 20 % del salario base de la categoría que el trabajador tenga, serán informadas a la Comisión Paritaria. En cualquier caso, cuando este complemento se establezca a un colectivo determinado, por el desempeño de las mismas funciones y actividades, la Dirección propondrá su cuantía y condiciones a la Comisión Paritaria, acordándose en la misma la compensación.

e) Complemento de Disponibilidad:

Será percibido por aquel trabajador, que en razón de las especiales características del servicio a que esté destinado requiera una disponibilidad específica, que suponga o pueda suponer alteraciones de su régimen de jornada o descansos o la posible alteración de horarios hasta un máximo de 40 horas semanales para el año 2009 y un máximo de 37,5 horas (37 horas y 30 minutos) semanales para los años 2010 y 2011. Se devengará con independencia de que la prevista prolongación de la jornada semanal se lleve o no a efecto. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

Su importe será del 10 % del salario base correspondiente a la categoría que el trabajador tenga.

f) Complemento de Turnicidad:

Cuando el trabajador esté adscrito a un régimen de trabajo a turnos (rotación y alternancia) tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 5% del salario base.

g) Complemento de Jornada Partida:

Los trabajadores que realicen su turno de trabajo en la modalidad de jornada semanal partida percibirán un importe equivalente al 5% del salario base, siempre que la separación entre los dos bloques sea de dos horas.

h) Complemento de Penosidad y Peligrosidad:

El personal que realice habitualmente actividades que sean reputadas como especialmente penosas o peligrosas por el Comité de Seguridad y Salud percibirá por este concepto un porcentaje sobre su salario base mensual, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

--

Las partes reafirman su compromiso para la erradicación de este tipo de trabajos en aras a una política de prevención de riesgos laborales adecuada.

i) Complemento por Guardia Localizable:

El personal que con motivo de un servicio de guardia se comprometa a estar localizable y ser llamado fuera de su jornada de trabajo en caso de que CARTV o sus Sociedades requieran sus servicios, percibirá por este concepto la cantidad de 35€ por cada uno de los días de guardia, tanto si es llamado como si no, y sin perjuicio de la consideración y remuneración, como extraordinarias, de las horas que pueda trabajar si es llamado. Si es llamado, la convocatoria mínima será de 3 horas. Los trabajadores de guardia dispondrán de teléfono móvil

Artículo 38. Complementos de cantidad y calidad de trabajo

Estos complementos retribuyen una mejor calidad o cantidad de trabajo aportadas conforme a cada complemento específico, y no tendrán carácter consolidable.

a) Horas Extraordinarias:

La realización y el abono de las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto sobre el particular en el artículo 29 del presente Convenio.

b) Complemento de Programa:

Percibirán este plus aquellas personas en las que se confíe la responsabilidad de un programa, desempeñando tareas de especial relevancia y complejidad (dirección, coordinación, producción, edición o presentación) que superan a las que corresponden al trabajador por su propia categoría.

Al tratarse de complementos que retribuyen el ejercicio efectivo de una determinada función, su cuantía y condiciones, fijadas según cada caso por la Dirección, serán informadas a la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, cuando este complemento se establezca a un colectivo determinado, por el desempeño de las mismas funciones y actividades, la Dirección propondrá su cuantía y condiciones a la Comisión Paritaria, acordándose en la misma la compensación.

c) Pacto de Trabajo:

En razón a la especial naturaleza de las actividades a desarrollar por CARTV y sus Sociedades, cuando se constate su necesidad se podrá formalizar un Pacto de Trabajo que, de común acuerdo entre los representantes de CARTV y sus Sociedades y los representantes de los trabajadores, contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, las condiciones de trabajo y la cuantía económica que percibirán los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.

La fijación de un Pacto de Trabajo determinará las posibles incompatibilidades con el percibo de otros complementos en razón del trabajo, no así de los complementos personales.

d) Complemento de productividad 2010 y 2011:

Con el objetivo de compensar la mejora de la producción y calidad se establece, en base un fondo compensatorio, un incentivo que se abonará los años 2010 y 2011 en la determinación y cuantía que establezca la Comisión Paritaria. Las cantidades resultantes de la aplicación de éstos incentivos de productividad se consolidará en la retribución anual con efectos del 1 de enero del año siguiente.

e) Complemento de Cumplimiento de Objetivos:

Se establece un sistema de incentivos de entre el 10% y hasta el 20% del salario base anual, para aquellas personas de entre los puestos de Jefatura relacionados en el Anexo II del presente Convenio, a las que se les asigne cada año el cumplimiento de objetivos

Al tratarse de complementos no consolidables que retribuyen el resultado del ejercicio efectivo de determinada función, la cuantía y condiciones a percibir en cada caso serán fijadas por la Dirección, siendo los importes informados anualmente a la Comisión Paritaria.

Artículo 39. Incompatibilidades en la percepción de pluses y complementos

Con independencia de los regímenes específicos que regulen la percepción de cada complemento, se establecen, con carácter general, las siguientes incompatibilidades:

- a) La percepción de los complementos de Coordinación, Dedicación Especial y Disponibilidad, son incompatibles entre cualquiera de ellos.
- b) La percepción del complemento de Jornada Partida es incompatible con los complementos de Coordinación, Dedicación Especial y Disponibilidad.
- c) La percepción del complemento de Turnicidad es incompatible con los complementos de Jornada Partida, Coordinación, Disponibilidad y Dedicación.
- d) La percepción del complemento de Cumplimiento de Objetivos es incompatible con cualquier otro de condiciones de puesto o de calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 40. De vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se devengarán semestralmente, y se harán efectivas en los días del 15 al 20 del mes de junio y diciembre.

La cuantía de la paga extra de junio y diciembre, será del salario base más, en su caso, la antigüedad.

El trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá dichas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre.

Artículo 41. Dietas y locomoción.

Apartado 1. Dieta, kilometraje y plus de pernocta por razón de desplazamiento.

La dieta en territorio nacional para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo se fija en 40 euros/día. La media dieta será de 20 euros/día por comida o cena.

El personal desplazado, en los casos en que la empresa no haya contratado el servicio de restaurante para la comida y/o cena, tendrá la opción a devengar la dieta de comida y/o cena correspondiente.

Gastos de locomoción: En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, será de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

Se establece un plus de pernocta de 45 euros por jornada de trabajo para todos aquellos trabajadores que, en el ejercicio de sus funciones, deban pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento tenga lugar al extranjero la dieta se determinará por aplicación de lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente. Con carácter general CARTV y sus Sociedades se hará cargo de la contratación y abono de los gastos de alojamiento y el trabajador pasará para su cobro los gastos necesarios realizados de manutención, debidamente acreditados.

Apartado 2. Dieta y gastos de transporte nocturno por razón de servicio.

En aquellos casos en que por razón del servicio, el trabajador que lo presta (dentro de su jornada en el centro de trabajo habitual) no pueda ausentarse de su puesto de trabajo para realizar la cena antes de las 23:30 h. o la comida antes de las 16:30h, recibirá una compensación de 10 € por jornada. Así mismo, cuando se produzca una modificación sobrevenida de la jornada (alargamiento o cambio de horario) con motivo de la conclusión de un servicio cuya continuidad impida realizar el almuerzo (entre las 13:30 y las 16:30h) o cena (entre las 21:30h y las 23:30h.) se compensará con 10€ en cada caso

A los trabajadores que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida comprendidos entre las 23 y las 7 horas, se les sufragarán los gastos incurridos en servicio público de transporte taxi en el casco urbano de la ciudad, siempre que se aporte el correspondiente justificante.

Artículo 42. Principio general sobre retribución

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

Capítulo séptimo: prestaciones sociales

Artículo 43. Programa de acción social

En CARTV y sus Sociedades se reservará la cantidad de 15.000 € para el año 2010, y de 17.000 € para el año 2011, para la cobertura de determinadas prestaciones sociales, como las de ayuda escolar, ayuda a hijos con minusvalía, y ayudas a estudios de los trabajadores. En el caso en el que existan cantidades pendientes de gasto al final de cada año, estas se acumularán para ejercicios posteriores.

A estos efectos, la Comisión Paritaria procederá a determinar la reglamentación que contemple las situaciones que sean acreedoras de ayudas (escolares por hijos, guarderías, hijos con minusvalías o becas de estudio), los beneficiarios, las cuantías de aquellas, y, en general, todas las cuestiones concernientes a la solicitud y los requisitos que en cada caso se deban cumplir.

Artículo 44. Seguro de vida e invalidez

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

- Fallecimiento por cualquier causa. 25.000 €
- Fallecimiento por accidente. 25.000 €
- Fallecimiento por accidente de circulación. 25.000 €
- Incapacidad Permanente por cualquier causa. 75.000 €

El pago de la prestación de fallecimiento por accidente será acumulativo a la prestación de fallecimiento, y el pago de la prestación por accidente de circulación será acumulativo a la prestación por fallecimiento por accidente.

Artículo 45. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

Se establece una prestación complementaria por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

Artículo 46. Servicio de comida por prestación laboral

Se concertaran convenios de colaboración con entidades cercanas dotadas servicios de restauración colectiva al objetivo de considerar al personal sujeto al presente Convenio en condiciones preferentes a dicho servicio. Por otra parte se establece además, una ayuda sobre el coste del servicio de comida a aquellos trabajadores que con motivo de la prestación de su servicio tengan horario partido de 1 hora de separación entre bloques de mañana y tarde (en los que no se aplica complemento salarial de jornada partida).

Artículo 47. Anticipos

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en CARTV y sus Sociedades, tendrá derecho a percibir anticipos de tesorería a cuenta de remuneraciones por un importe máximo del equivalente a dos mensualidades ordinarias netas del solicitante. En situaciones ordinarias, el anticipo será ingresado junto con la nómina del mes de solicitud.

El plazo máximo de devolución será de doce meses, a contar a partir del siguiente a la percepción, estando limitado este plazo al tiempo de vigencia que reste hasta la finalización del contrato para los contratados temporales.

En caso de que el beneficiario del anticipo, abandone la compañía antes de la devolución del mismo, estará obligado al reintegro de la cantidad pendiente, antes de su marcha.

Capítulo octavo: formación

Artículo 48. Formación profesional

Apartado 1. Formación Profesional

CARTV y sus Sociedades potenciarán la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles con carácter general el acceso a los cursos que organice CARTV y sus Sociedades, ya sea a través de Planes de Empresa o Planes Agrupados.

Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.

Apartado 2. Objetivos de la formación

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- a) Actualizar y poner al día, los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 3. Desarrollo de la formación

- a) CARTV y sus Sociedades anunciarán anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijarán el ámbito profesional al cuál van dirigidos y los empleados que podrán participar.
- b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de CARTV y sus Sociedades, mediante concertación con otros organismos. CARTV y sus Sociedades tendrán en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.
- c) Asimismo, facilitarán publicaciones e información bibliográfica sobre las materias de formación.
- d) Los Planes de Formación, podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de CARTV y sus Sociedades.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios. Para que el Plan de Formación sea obligatorio será necesario que CARTV y sus Sociedades se hagan cargo del coste económico de la acción formativa y del tiempo de asistencia a la formación (bien dentro de horario de trabajo o bien fuera de él con compensación en tiempo de trabajo).

No será obligatorio el Plan de Formación cuando CARTV y sus Sociedades no lo subvencionen o lo subvencionen parcialmente. En estos supuestos, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Apartado 4. Comisión de Formación

La Comisión de Formación será paritaria y estará integrada por miembros de CARTV y sus Sociedades y de la representación de los trabajadores. Esta Comisión será presidida por un representante de CARTV y sus Sociedades.

La Comisión de Formación realizará un diagnóstico de necesidades de formación, participando en la elaboración, planificación, y evaluación de los Planes y Cursos de Formación.

Apartado 5. Asistencia a los cursos de formación

- a) A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.
- b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

Apartado 6. Prácticas Profesionales

CARTV y sus Sociedades fomentarán la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo. La representación sindical recibirá información sobre los conciertos o convenios que se establezca en desarrollo de lo previsto en el presente punto.

Cada una de las colaboraciones que se lleven a cabo en este apartado, así como los criterios de selección e ingreso, deberán ser respetuosos con los mismos principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que establece la Ley de creación de CARTV para la contratación de personal.

Los estudiantes o postgraduados que realicen prácticas en CARTV y sus Sociedades, no suplirán personal laboral de estructura en sus funciones.

Capítulo noveno: seguridad y salud en el trabajo

Artículo 49. Salud laboral

Con el fin de impulsar la integración y participación de los trabajadores en la política de prevención de riesgos de CARTV y sus Sociedades, se constituirán comités de seguridad y salud laboral en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 50. Comité salud laboral

Apartado 1. La composición de los mismos será la establecida en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En caso de que CARTV y/o sus Sociedades cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Los Comités de Seguridad y Salud estarán formados por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Apartado 2. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL.

Apartado 3. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral desarrollarán y harán público su propio reglamento de funcionamiento.

A dicho reglamento se anexará un apartado específico para el seguimiento de la Coordinación de Actividades Preventivas con empresas de contrata, subcontrata y autónomos, antes del inicio de su actividad y cuando se produzca cambio de las condiciones de trabajo que pueda provocar riesgo, cuando se hayan producido situaciones de emergencia o cuando se produzcan accidentes de trabajo. El tipo de información que debe contener el documento será acordado por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 51. Evaluación de riesgos laborales

Apartado 1. Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo de CARTV y sus Sociedades conformes al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Apartado 2. Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas en una comisión técnica integrada por:

- a) El director o jefe de área a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo objeto de la evaluación.
- b) Los Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Los miembros del Servicio de Prevención de CARTV y sus Sociedades.

Podrán participar en sus reuniones trabajadores que pertenezcan al puesto de trabajo objeto de la evaluación o que cuenten con una especial calificación o información sobre algún aspecto concreto de la misma, siempre que así lo solicite alguno de los miembros de la Comisión. Asimismo podrán participar técnicos externos especialistas pertenecientes a organismos oficiales.

Artículo 52. Planificación de la actividad preventiva

Apartado 1. Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales en CARTV y sus Sociedades, se planificará anualmente la actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Apartado 2. Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

- a) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables atendiendo a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, incluyendo las medidas de emergencia y vigilancia de la salud contempladas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales 31/1995, de 8 de noviembre, las actividades dirigidas a la información y formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
- b) Las fases y prioridades del desarrollo, seguimiento y control periódico de dichas medidas y actividades, en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.
- c) Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Se prestará especial atención en la evaluación de puestos de trabajo la consideración de trabajo con PVD y la aplicación de la correspondiente instrucción técnica al respecto (ISLA). En caso de corresponder descanso específico, este en ningún caso será acumulable ni dará lugar a una modificación del horario laboral establecido para cada trabajador y turno. El disfrute de este descanso en ningún momento podrá suponer una alteración de aquellas actividades que, por la naturaleza de las mismas, no permitan una interrupción en el desarrollo del trabajo a efectuar.

Artículo 53. Prendas y protecciones de seguridad

CARTV y sus Sociedades facilitarán las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias, a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

El Comité de Salud Laboral especificará las prendas que deberán entregarse a las distintas categorías laborales anualmente.

Artículo 54. Asistencia sanitaria

Apartado 1. Se dotará de un servicio de asistencia sanitaria adecuado, bien constituyendo su propio servicio médico, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso se garantizará la suficiente publicidad del servicio y de los centros a los que se puede acudir en caso de accidente.

Apartado 2. A todo trabajador se le efectuará la revisión médica que le corresponda según protocolo, así como un reconocimiento médico adecuado a las características del puesto de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso. Cada trabajador tendrá individualmente derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Apartado 3. El Comité de Seguridad y Salud propondrá las pruebas médicas a llevar a cabo en dichas revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

Capítulo décimo: acción sindical

Artículo 55. Delegados de Personal

Apartado 1. En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a cincuenta, éstos estarán representados por Delegados de Personal en el número:

De 6 a 30 trabajadores..... 1 Delegado
De 31 a 49 trabajadores..... 3 Delegados

Apartado 2. Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente, la representación de los trabajadores y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con el crédito horario de licencia retribuida que legalmente corresponda por cada Delegado, para el ejercicio de su actividad sindical.

Artículo 56. Comité de Empresa

Apartado 1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo es el órgano de representación de los trabajadores del mismo para la defensa de sus intereses.

Apartado 2. La composición del mismo será la siguiente:

De 50 a 100 trabajadores..... 5 miembros
De 101 a 250 trabajadores..... 9 miembros
De 251 a 500 trabajadores..... 13 miembros

Apartado 3. Las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de la actividad de cada miembro del Comité de Empresa de cada una de las Sociedades y Centros de trabajo será el que legalmente corresponda, siendo acumulables y distribuibles en computo trimestral entre ellos sin exceder del máximo total de horas, sin más requisito que la notificación a la empresa con la antelación racionalmente exigible para no causar perjuicios en el servicio. Deberá constar expresamente la autorización del cedente respecto de su crédito de horas a favor del órgano de representación.

Apartado 4. Quedan excluidas de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de CARTV y sus Sociedades, las horas utilizadas para las reuniones de la Comisión Paritaria que se establece en el artículo 10, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo de CARTV y sus Sociedades.

Artículo 57. Competencias del Comité de Empresa y Delegados de Personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la Legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal las siguientes:

- a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
- Sobre la evolución general de CARTV y sus Sociedades, así como las previsiones de empleo en la misma con una periodicidad trimestral.
 - Con carácter anual, sobre los Presupuestos, Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria.
 - De la ejecución por CARTV y sus Sociedades de los planes y cursillos de formación del personal.
 - De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

- De la evolución probable de las actividades, incluidos los planes de programación
 - De lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestralidad.
 - Sobre las nuevas contrataciones y ceses.
 - De las sanciones.
 - De los TC1 y TC2, y de los complementos salariales de puesto de trabajo establecidos en el presente Convenio.
- b) Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, y también el cumplimiento de los acuerdos del presente Convenio.
- El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tienen la capacidad procesal como órgano colegiado que la legislación les reconoce en cada caso, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- d) El Comité y los Delegados de Personal velarán no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación y por el fomento de una política racional de empleo.
- e) Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

Artículo 58. Local y tablón de anuncios

Apartado 1. En los Centros de Trabajo donde exista Comité de Empresa se habilitará un local para su uso.

Apartado 2. Asimismo CARTV y sus Sociedades habilitarán los tabloneros de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa y los Delegados de Personal en todos los Centros de Trabajo.

Artículo 59. Acción sindical

Apartado 1. Los trabajadores de cada centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical.

Artículo 60. Secciones sindicales

Apartado 1. Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por el Delegado Sindical que legalmente corresponda en cada caso.

Apartado 2. Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el art. 60, apartado 1 del presente Convenio, en la cuantía que legalmente corresponda.

Artículo 61. Asambleas

Apartado 1. CARTV y sus Sociedades autorizarán la celebración de Asambleas de trabajadores dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 2. Se podrán realizar en los locales de CARTV y sus Sociedades fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores procedan.

Apartado 3. Serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal en los centros donde no exista Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal a requerimiento del 30% de los trabajadores del Centro de Trabajo.

Apartado 4. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

Apartado 5. Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Capítulo undécimo: derechos y deberes

Artículo 62. Derechos

Apartado 1. Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, todo trabajador de CARTV y sus Sociedades es acreedor, cualesquiera que sean su categoría, cargo o función, a los siguientes:

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional.
- b) Respeto a su dignidad profesional.
- c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
- d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CARTV y sus Sociedades.
- e) Desarrollo permanente de sus aptitudes.
- f) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
- g) Trabajar en un lugar y ambiente idóneo para la misión a realizar.
- h) Dotación de los medios adecuados para efectuarlo.
- i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos en la legislación vigente.
- j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.

Apartado 2. Igualmente, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. CARTV y sus Sociedades, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Esto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio o en la normativa vigente, y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

Artículo 63. Deberes

Todo trabajador de CARTV y sus Sociedades viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y la generales sobre trabajo en CARTV y sus Sociedades.
- b) Todo el personal, cualquiera que sea su vinculación con CARTV y sus Sociedades y el régimen jurídico a que se halle sujeto viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones de CARTV y sus Sociedades sobre organización y funcionamiento interno de sus servicios.
- c) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- d) Guardar el secreto profesional.
- e) Dar conocimiento del cambio de residencia a los servicios de personal.
- f) Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- k) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.

Artículo 64. Incompatibilidades

El desempeño de la función asignada en CARTV y sus Sociedades será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

El personal al servicio de CARTV y sus Sociedades está sujeto a la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

Artículo 65. Garantías procesales

CARTV y sus Sociedades garantizan al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de CARTV y sus Sociedades, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador.

Se exceptúan de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con CARTV y sus Sociedades.

Capítulo duodécimo: régimen disciplinario

Artículo 66. Norma general

Los trabajadores podrán ser sancionados por CARTV y sus Sociedades en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Capítulo.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar ordenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio Colectivo o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

Artículo 67. Faltas

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos laborales se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves. La enumeración contenida en el presente Convenio no tendrá carácter limitativo, pudiendo ser objeto de sanción cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68. Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, o la no atención con la diligencia debida.
- b) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.
- c) La presentación de partes de baja o confirmación en plazo superior a tres días desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor, así como no notificar la ausencia en la primera jornada.
- d) Tres faltas al mes de puntualidad injustificada en la entrada o en la salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca seis veces durante un periodo de dos meses consecutivos.
- e) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- f) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.
- g) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- h) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
- i) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.

j) La mera infracción de normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección de CARTV y sus Sociedades.

k) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que tengan repercusión legal.

l) El incumplimiento consciente por parte de los responsables de la obligación de dar parte al Área de personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo.

Artículo 69. Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

a) La desobediencia o indisciplina relacionada con el trabajo, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se generen perjuicios graves para el servicio.

d) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.

e) Las derivadas de los supuestos previstos en las letras b), e), f), g), h), i), j) y k) del artículo anterior (Art.65) sobre Faltas Leves, cuando se produzcan alteraciones o perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones o fuesen en detrimento del prestigio de CARTV y sus Sociedades.

f) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.

g) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o cualesquiera de los beneficios contemplados en el presente Convenio.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, o emplear para uso propio útiles o materiales de CARTV y sus Sociedades sin mediar autorización.

i) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

j) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de CARTV y sus Sociedades o atribuirse aquellos que no se ostenten.

l) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, dentro del centro de trabajo, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de CARTV y sus Sociedades.

- m) La negligencia o el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos previstos en el artículo 15 del presente Convenio.
- ñ) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de datos o circunstancias personales y familiares, a cuyo acceso tenga derecho CARTV y sus Sociedades.
- o) El ejercicio de actividades privadas o públicas que puedan incurrir en la incompatibilidad señalada en el Art. 73 del presente Convenio.

Artículo 70. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de CARTV y sus Sociedades, o con ocasión de servicios en el exterior.
- b) Tres faltas injustificadas y consecutivas de asistencia al trabajo, o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La indisciplina o desobediencia de carácter grave.
- d) Las agresiones físicas a compañeros, así como participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en el ejercicio de sus funciones en CARTV y sus Sociedades.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros, así como el consentimiento por parte de los responsables del incumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales deben observarse.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo superior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- g) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.
- h) Hacer desaparecer, maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de CARTV y sus Sociedades o sus trabajadores.
- i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de CARTV y sus Sociedades, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.

- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.
- l) La introducción en los centros de trabajo de armas, o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- m) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
- n) Abandonar el trabajo sin causa que lo justifique, causando graves perjuicios al servicio, así como la desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que produzcan los mismos efectos.
- o) El acoso sexual o cualquier situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.
- p) El acoso moral. Se entenderá acoso moral aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.

Artículo 71. Abuso de autoridad

Será abuso de autoridad la conducta de un superior jerárquico respecto a un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio u ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.

En los supuestos casos de abuso de autoridad, CARTV y sus Sociedades abrirán expediente de oficio, a petición del afectado o de la representación de los trabajadores.

Artículo 72. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, alternativamente, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 73. Cumplimiento de las sanciones

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

CARTV y sus Sociedades informarán simultáneamente al Comité de Empresa y al trabajador sancionado de todas las sanciones que imponga.

Artículo 74. Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que CARTV y sus Sociedades tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 75. Procedimiento sancionador

El ejercicio de la facultad disciplinaria en CARTV y sus Sociedades se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de dicha Ley, se tendrán en consideración las siguientes normas:

a) Corresponde al Director General, salvo delegación de esta facultad, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por los trabajadores pertenecientes a CARTV y sus Sociedades.

b) Conocida por CARTV y sus Sociedades la comisión de un hecho que pudiera ser constitutivo de falta laboral, el trabajador afectado será llamado a personarse para ser oído, indicándosele que a dicha comparecencia podrá venir acompañado por cualquiera de los trabajadores que ostenten representación sindical en CARTV y sus Sociedades.

c) Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos, en el caso de que la falta se estime leve se dictará directamente el acuerdo sancionador, el cual se comunicará por escrito al trabajador afectado con expresión de la causa. En el caso de que la falta se estime grave o muy grave CARTV y sus Sociedades formulará el oportuno escrito de cargo, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presuma. Dicho escrito será notificado al interesado en el plazo de los diez días hábiles contados a partir del siguiente al de su comparecencia y, a opción del trabajador, a la representación legal de los trabajadores o a la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca el trabajador, excepto si el mismo manifiesta expresamente, en ambos supuestos, su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

d) En el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación de los cargos, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime oportunas mediante la presentación de su escrito de descargo así como proponer las pruebas en su defensa. En idéntico plazo, la representación legal de los trabajadores o la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca el trabajador podrá presentar el correspondiente informe. Practicadas las pruebas, CARTV y sus Sociedades dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las

partes del procedimiento, dándose inicio entonces al plazo para el ejercicio de las acciones judiciales.

En caso de no proponerse pruebas, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

Artículo 76. Cancelación de sanciones

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcurridos los siguientes plazos:

- Falta leve: 3 meses
- Falta grave: 12 meses
- Falta muy grave: 24 meses

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Salario.

El incremento salarial durante la vigencia del I Convenio Colectivo será el previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para cada ejercicio, en lo referido al personal a su servicio.

A las cantidades económicas establecidas en el Anexo I se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre, con efectos retroactivos al 1 de enero de ese año.

Disposición Adicional Segunda

Empleo

Se acuerda un compromiso por la estabilidad en el empleo en el sentido de mantener la plantilla estructural actual y los incrementos que se acuerden oportunamente.

Todas aquellas nuevas categorías no cualificadas de carácter temporal que no estén establecidas en el marco de este convenio se consensuarán en la Comisión Paritaria.

Temporalidad

CARTV y sus Sociedades se comprometen a disminuir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida de los trabajadores de CARTV y sus Sociedades.

Disposición Adicional Tercera

Cláusula De Conciencia Y Derecho De Autor

La Dirección de la Empresa reconoce y ampara el derecho de los trabajadores de la información a guardar el secreto profesional y a invocar la cláusula de conciencia y derecho de autor cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione sus convicciones.

Disposición Adicional Cuarta

Comisión De Estudio De Plan De Pensiones

En el plazo de seis meses desde la firma de este Convenio se creará una comisión paritaria para estudiar y proponer la creación y aplicación de un plan de pensiones de similares características al que posee la Administración Autonómica de Aragón.

Disposición Adicional Quinta

Clasificación Profesional

Una vez publicado el presente Convenio se iniciarán los trabajos de la Comisión Paritaria para la determinación de la clasificación profesional de la empresa. Esta deberá comprender diversas escalas y grupos en que puedan ser agrupados los trabajadores según el perfil, la formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que realizan.

La definición y contenido de los factores de encuadramiento, áreas de actividad funcional y grupos profesionales así como la adscripción de cada categoría a su grupo profesional y área de actividad funcional correspondiente, deberá realizarse de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa.

Disposición Adicional Sexta
Organización

Apartado 1. Las asignaciones de los Editores y Presentadores de Aragón Televisión a los distintos horarios y turnos estarán vinculadas a los distintos espacios informativos o programas en los que la Dirección determine la prestación del servicio.

Apartado 2. En relación a lo regulado en el Art. 37, punto g), se entenderá aplicable el complemento de Jornada Partida, cuando por motivos ineludibles de la organización del servicio a cubrir, no sea posible una separación entre el bloque de mañana y tarde o bien de una hora o bien de dos, y siempre que al menos se disponga de hora y media.

Apartado 3. En el marco de lo regulado en el Art. 27 y con motivo de normalizar horarios de trabajo con horarios predominantes en países europeos, se establece el horario laboral de oficinas de lunes a jueves en la franja de 9 a 17 horas y viernes y vísperas de festivo en jornada continuada de 8 a 15 horas.

La citada franja permite cierta flexibilidad en los horarios de entrada y salida, el desempeño de las 7 horas laborales con los 15 minutos de pausa diaria a disfrutar antes de las 13 horas, y por último se contemplan los 30 minutos para realizar la comida y que en ningún caso se computa de trabajo efectivo. Se tratará de asegurar la presencia de personal a lo largo de toda la franja.

Este régimen horario podrá ser de aplicación a partir de enero de 2010 en los departamentos jurídico y de administración, finanzas y recursos humanos de CARTV. En otros departamentos y áreas de la corporación y las dos sociedades, y siempre que el servicio lo permita, se estudiará su posible implantación.

Disposición Adicional Séptima
Maternidad Y Paternidad

El hecho de la maternidad/paternidad provoca una serie de consecuencias en la relación laboral, sobre las que se estará a la legislación vigente en cada momento, que a modo meramente informativo se describen en parte a continuación:

- Maternidad: El descanso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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, el permiso se computará 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.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

- Paternidad. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, el padre tendrá derecho a un descanso de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Disposición Adicional Octava.

Publicación

En el plazo de 30 días desde la publicación oficial de este Convenio Colectivo, CARTV publicará en formato físico el contenido íntegro de este, haciendo entrega de un ejemplar a cada uno de los trabajadores afectados por el mismo.

Anexo I. Tabla de valores económicos 2009

Relación de Puestos de Trabajo	Salario Base 2009 Retribución Anual
Administrativo	23.000
Administrativo Especializado	25.323,72
Almacén/Mantenimiento	23.000
Auditor/A	34.300
Aux. Documentalista	21.750
Aux. Videoteca	21.750
Ayte. Gabinete Prensa	21.750
Ayudante de Producción	24.000
Ayudante de Realización	25.500
Conductor	22.500
Coord. Mantenimiento (Tv)	32.000
Documentalista	29.000
Editor	35.000
Gestor Contenidos (Tv)	31.000
Gestor de Emisiones	24.000
Locutor	25.000
Oficial 1ª Administrativo	25.323,72
Presentador	29.500
Productor	30.500
Realizador	34.300
Redactor	27.500
Tec. Ayte. Coord. Mantto. (Tv)	27.500
Tec. Ayte. Program. y Cont.	24.500
Técnico Rrhh	34.300
Técnico Administración	31.700
Técnico Comercial	27.500
Técnico de Oficina Técnica	27.500
Técnico Dpto. Técnico Radio	27.500
Técnico Jurídico	33.000
Técnico Marketing	27.500
Técnico Marketing Especializado	31.700
Técnico Sistemas	27.500
Técnico Sistemas Especializado	31.700

Los puestos de Auxiliar de Documentación, Auxiliar de Videoteca, Conductor, y Ayudante de Gabinete de Prensa, no responden a ningún proceso formal de selección y se consideran a extinguir, no formando parte de la plantilla fija, por lo que se conservarán únicamente a título personal por las personas que, en base a su contrato temporal, las vinieran desempeñando a la fecha de publicación del presente Convenio.

Los puestos de Administrativo Especializado, Técnico de Marketing Especializado, y Técnico de Sistemas Especializado, no responden a ningún proceso formal de selección y se consideran a extinguir, por lo que se conservan únicamente a título personal por las personas que las vinieran desempeñando a la fecha de publicación del presente Convenio.

Anexo II. Cargos de jefatura

Los cargos de Jefatura son puestos de libre nombramiento y revocación por la Dirección no estando incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Como excepción, en función de la forma de acceso al puesto de trabajo mediante procedimiento selectivo y de acuerdo con los criterios de concurrencia y publicidad, este convenio será de aplicación a las personas que en el momento de la aprobación del mismo desempeñan los puestos que se relacionan, a los que corresponden los salarios base que se indican

Relación de Puestos de Trabajo	Salario Base 2009 Retribución Anual
Responsable del Dpto. de Administración y Finanzas-CARTV.	53.437 €
Gerente de Cuentas del Dpto. Comercial-CARTV.	40.000 €
Jefe de Explotación – ATV.	52.892 €
Jefe de Emisiones y Realización – ATV.	49.000 €
Jefe de Producción-ATV.	45.000 €
Coordinadora de Programas Informativos – ATV.	41.500 €
Coordinador de Programas – AR.	43.000 €
Coordinador Técnico – AR.	43.000 €

Estas posiciones de jefatura vigentes que se declaran a extinguir, se conservarán únicamente a título personal por las personas que a esta fecha las tuvieran consolidadas, garantizándoseles las retribuciones expresadas con las actualizaciones anuales que con carácter general se apliquen en el convenio.

Esta garantía retributiva se perderá en el caso de que por el trabajador se solicite voluntariamente un puesto de trabajo determinado, con unas condiciones que impidan el reconocimiento de una especial dedicación o disponibilidad. Igualmente se perderá en el caso de que por el trabajador se solicite excedencia voluntaria conservándose la garantía retributiva durante el plazo de reserva de puesto aunque éste quede extinguido. Se perderá así mismo la garantía retributiva en el caso de concederse por parte de la empresa autorización para el desempeño de un segundo puesto de trabajo de acuerdo con la normativa de incompatibilidades a las que se sujeta el sector público o bien en el caso de que el trabajador viniera desempeñando esta segunda actividad sin solicitud de compatibilidad.

En el desempeño de los puestos de Jefatura relacionados en el presente Anexo se podrá recibir el complemento por objetivos previsto en el artículo 38.2.e) del Convenio. En virtud de este complemento, estos puestos de Jefatura están obligados a realizar jornadas de trabajo de mayor duración a la establecida con

carácter general en el artículo 25 (jornada semanal de 37,5 horas para 2009 y de 35 horas para 2010 y 2011). Además, tendrán dedicación exclusiva y estarán especialmente sujetos a prolongaciones de jornada, deslizamientos y modificaciones horarias, y en general sometidos a la necesaria flexibilidad en el horario y a la dedicación en horas de difícil cómputo de lunes a domingo.

Este complemento resulta incompatible con la compensación de horas extraordinarias y el percibo de cualquier otro complemento salarial que atienda para su reconocimiento a la especificidad o dificultad del trabajo prestado, la especial preparación de la persona para el desempeño del puesto, la forma de prestar el trabajo o cualquier otro que se refiera al trabajo que se desempeña. En este sentido y expresamente, resulta incompatible con cualquier otro, con la única excepción del complemento personal de antigüedad.

Anexo III. Proceso de selección.

Los procesos selectivos necesarios en cada momento para cubrir las necesidades de plantilla en la Corporación y en sus sociedades se realizarán conforme a la Ley de creación de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (Ley 8/1987 de 15 de abril), al procedimiento de selección aprobado por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 19 de diciembre de 2005, y a las resoluciones de la Dirección General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión en esta materia.

El procedimiento de selección de personal para la contratación de personal indefinido de la Corporación y sus sociedades se inicia por la Dirección General mediante la oportuna convocatoria, en la que se determina el número de vacantes a cubrir, categoría laboral, nivel económico, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos. En la misma se designará la comisión de Selección o Tribunal que valorará la totalidad de los méritos de los candidatos (sin perjuicio de que pueda estar auxiliado en su labor por empresas externas), se establecerá el nivel de exigencia en cada prueba para que los candidatos puedan proseguir el proceso selectivo, y se determinará el número de candidatos por puesto de trabajo que, habiendo superado la puntuación exigida en la fase teórico-práctica y en función de la calificación obtenida, sean llamados a las fases posteriores del proceso selectivo, y finalmente el nivel mínimo exigido en su caso para obtener plaza.

Las fases destacables del proceso son:

- Publicación de la convocatoria o proceso.
- Recepción de candidaturas y preselección de currícula. Sólo se tienen en cuenta las candidaturas recibidas que cumplan con los requerimientos expresados en convocatoria oficial, y sean recibidos en plazo y dirección señalada.
- Realización de pruebas técnicas y de conocimiento adaptadas a cada puesto.
- Valoración de las pruebas y preselección de los candidatos/as. Realizadas las pruebas, corregidas y valoradas, sólo se considerarán para las posteriores fases del proceso selectivo a las calificaciones determinadas en la convocatoria (bien en número concreto por puesto, bien las que superen cierto porcentaje).
- Realización de pruebas psicotécnicas y de personalidad de los preseleccionados en relación al puesto y realización de entrevistas en profundidad, con la posible asistencia de los medios externos que, con la necesaria especialización, puedan ilustrar sobre estos aspectos. Los resultados de estas pruebas se contendrán en un informe de cada candidato que además contendrá sus circunstancias profesionales.
- La comisión de Selección o Tribunal realizará en entrevista final el contraste de méritos, motivación, disponibilidad y aceptación de las características del puesto. La valoración de la entrevista final, junto con la valoración psicotécnica y de personalidad se desgajará en una valoración sobre idoneidad, experiencia y motivación.
- Finalmente la propuesta de candidatos a formular por el órgano de selección tendrá en cuenta y se formulará mediante la ponderación de las valoraciones que dentro del proceso se atribuyan a la totalidad de pruebas y fases previstas, determinando la oportuna proposición de candidatos/as al Director General, quien resolverá finalmente la provisión de cada vacante.