

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/1724/2016, de 11 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del decimotercer Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Activitat Televisió (código de convenio núm. 79001032011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para la empresa Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Actividad Televisión, suscrito, en fecha 28 de enero de 2016, por la parte empresarial por los representantes de la empresa, y por la parte social por los representantes de los trabajadores, y de acuerdo con lo que disponen, el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 86/2016, de 13 de enero, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 11 de julio de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Decimotercero Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA actividad Televisión.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito

Este Convenio colectivo, concertado entre la representación de la empresa y el Comité de empresa del medio

CVE-DOGC-B-16194006-2016

televisión, así como las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del comité, regula las relaciones laborales entre CCMA, S.A. y los/las sus empleados/as que desarrollan la actividad de televisión, sea cual sea su lugar de prestación de los servicios.

Por lo tanto, quedarán incluidos en su ámbito de aplicación a todos los trabajadores que realicen tareas propias del medio televisión y aquellos otros que con carácter estable desarrollan tareas de apoyo compartidas con el medio radio, servicios corporativos y medios digitales.

Quedan excluidas del ámbito de este Convenio las personas vinculadas laboralmente a la Empresa que se indique a continuación:

- a) El personal con contrato de Alta dirección, los miembros del Consejo de Dirección y los empleados que ocupen puestos de trabajo de nivel de jefe de departamento y jefe de servicio.
- b) Los colaboradores y asesores contratados por un programa, serie, espacio o servicio concretos, excepto en aquellos apartados en que estén expresamente incluidos.
- c) El personal artístico en general, los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados para hacer actuaciones determinadas.
- d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión.
- e) Los agentes publicitarios, que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

Artículo 2

Vigencia y duración

2.1 Este Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, con efectos retroactivos a partir del día 1 de enero de 2015, salvo aquellos aspectos en que se haya fijado una fecha específica en concreto, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

2.2 Durante la vigencia del Convenio, 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, la Dirección se compromete a negociar con el Comité en caso de que la implantación de nuevas actividades requiera el establecimiento de condiciones de trabajo no previstas en el Convenio (nuevos perfiles profesionales y horarios).

Cuando se trate de la implantación de nuevos canales a partir de la implantación de la Televisión Digital Terrestre también se negociará el establecimiento de condiciones no previstas en el Convenio y relativas a la plantilla necesaria.

Artículo 3

Prórroga

Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos anuales en el caso que no sea denunciado por ninguna de las partes.

Artículo 4

Denuncia

El Convenio lo podrán denunciar las partes para su rescisión o revisión. La denuncia se hará por escrito, que se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de 30 días con respecto al vencimiento inicial o al de cualquiera de las prórrogas.

Artículo 4 bis

Ultra actividad

En caso de que se llegue a la finalización de este Convenio sin que las partes hayan acordado uno nuevo, este convenio tendrá una ultra actividad máxima de dos años incluyendo la legalmente prevista en el Estatuto de los trabajadores, a contar desde la fecha de finalización de la duración inicial del Convenio o de sus prórrogas.

Capítulo 2

Prelación normativa, absorción y compensación, vinculación con la totalidad

Artículo 5

Prelación normativa

Respetando en todo caso el principio de jerarquía normativa, las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier disposición o norma.

Artículo 6

Absorción y compensación

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

Las disposiciones, ya sean de carácter retributivo como de condiciones de trabajo, que puedan promulgarse en el futuro, sólo 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 considerarán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

Artículo 7

Vinculación con la totalidad

La negociación y el pacto de este Convenio se han hecho con la voluntad de ser la fuente prioritaria de regulación de las relaciones laborales entre las partes, tal y como se establece en el artículo 6, y, por lo tanto, el carácter obligatorio y normativo debe considerarse en su conjunto, como un todo orgánico e indivisible, incluso en esas partes de la convención en las que los contratantes han establecido condiciones diferentes o especializadas con respecto a las generales de la ley.

Artículo 7 bis

Inaplicación del convenio

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio prevista en el artículo 8 de este convenio colectivo. La Comisión paritaria deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no sea solicitada la intervención de la Comisión paritaria o ésta no alcance un acuerdo en el plazo establecido, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña y en caso de que ante este organismo no se llegue a un acuerdo o consenso, ambas partes actuarán de acuerdo con lo previsto por la ley.

Capítulo 3

Comisión paritaria

Artículo 8

Comisión paritaria

8.1 Composición y nombramiento

CVE-DOGC-B-16194006-2016

La Comisión paritaria la integrarán 14 miembros, 7 de los cuales serán representantes de la dirección y 7 de los trabajadores; habrá un número igual de suplentes y se constituirá un mes después de la firma del Convenio.

8.2 Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

8.2.1 Interpretación del Convenio, a fin de resolver las consultas que hagan las partes, el Comité de empresa, la dirección o cualquier trabajador.

8.2.2 Vigilancia de la aplicación del Convenio.

8.2.3 Mediación en los conflictos individuales o colectivos entre las partes, cuando lo pida cualquiera de los interesados en el conflicto.

8.2.4 Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito. El resultado del arbitraje será vinculante para las partes.

8.2.5 Aquellas otras actividades que tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio o sean establecidas en el texto.

8.3 Procedimiento de actuación

La Comisión se reunirá de oficio una vez por trimestre, y cuando se le someta cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento en que se le someta el problema, se deberá convocar la Comisión en un plazo máximo de 10 días, y la decisión se tomará en un plazo máximo de 10 días más.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se tomarán por mayoría simple, y, para que sean válidos, la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de 4 miembros, siempre con carácter paritario.

Se levantará acta de todas las actuaciones de la Comisión paritaria que firmarán los componentes.

En caso de que no se llegue a un acuerdo delante de la Comisión paritaria las partes podrán someter el conflicto a la vía arbitral. Si utilizan esta opción el árbitro que intervenga tendrá que pertenecer a la lista de árbitros consensuada por ambas partes.

Capítulo 4

Calificación y clasificación del personal

Artículo 9

Calificación del personal

El sistema de valoración de los puestos de trabajo ha dado una calificación por niveles, en los cuales quedan recogidas las categorías laborales de la empresa, con un nivel salarial para cada una.

En esta valoración, en todos los niveles salariales, hay recogidas diferentes categorías laborales, lo que en ningún momento significa que tengan la misma valoración ni que los diferentes factores que se valoran tengan el mismo peso específico.

Sin embargo, en todos los niveles salariales hay un amplio abanico de puntuaciones que hacen posible que, en un mismo nivel, queden recogidas distintas categorías laborales (cada una con puntuación independiente) que, en principio, son consideradas de naturaleza distinta.

Cualquier contratación o cambio de categoría que se produzca se hará atendiendo a la valoración de los puestos de trabajo, siempre que no sea un puesto de nueva creación que tendrá que ser estudiado antes por la Comisión de definición y valoración. La retribución correspondiente, en todos los casos, será la que corresponda al salario nivel establecido.

La Comisión de definición y valoración se reunirá la última quincena de los meses de junio y diciembre para resolver aquellos casos en los que exista un verdadero cambio de funciones y, por lo tanto, puedan ser susceptibles de un cambio de nivel. También se reunirá de manera extraordinaria cuando se considere necesario.

En el caso de que no hubiera acuerdo en la definición o valoración de determinada categoría, las partes deberán

CVE-DOGC-B-16194006-2016

escoger un árbitro en el plazo de 15 días y someterse al laudo arbitral.

Las decisiones de la Comisión de definición y valoración tendrán la misma consideración que las decisiones de la Comisión paritaria.

La Comisión de definición y valoración continuará con la definición de categorías de Televisió de Catalunya, dentro del ámbito de este Convenio.

Cuando la Comisión de Definición y Valoración llegue al acuerdo de revalorizar un puesto de trabajo o categoría profesional entre el 1 y el 15 del mes que corresponda, los efectos económicos serán efectivos desde el día 1 del mes en curso. En caso de que el acuerdo se produzca entre el 16 y el final de mes, la efectividad será desde el día 1 del mes siguiente.

Artículo 10

Clasificación del personal

El anexo 1 detalla los diferentes puestos de trabajo y las categorías profesionales en vigor, a todos los efectos, incluso los retributivos entre los niveles A a H.

El nivel H incluye puestos de trabajo de mando o de especial responsabilidad, y por lo tanto, tienen el tratamiento diferenciado del resto del personal incluido en convenio que se prevé en los párrafos siguientes.

Los/las trabajadores que ocupen estos puestos de trabajo serán de libre designación de la Dirección de la empresa.

Estos puestos de trabajo tendrán que ser definidos y valorados y se les atribuirá un salario mínimo según Convenio.

Aunque el Convenio establece un salario mínimo, el salario correspondiente a estos puestos de trabajo será el pactado en el momento de la contratación, o, si provienen de categorías consolidadas de convenio, se les mantendrá el salario consolidado y se les asignará un complemento de puesto de trabajo que compensará la responsabilidad y la dedicación que cada puesto de trabajo exija. En cualquier caso, el salario total pactado absorberá la nómina variable que se pueda generar.

La Comisión de Definición y Valoración podrá incluir en el nivel H nuevos puestos de trabajo que ahora no se contemplan.

Capítulo V

Plantilla - provisión de vacantes - contratación - tiempo de prueba - promoción profesional - extinción del contrato

Artículo 11

Plantilla de personal fijo

La plantilla de personal fijo de la empresa está compuesta por los empleados vinculados por relación laboral comuna, de carácter indefinido, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuais.

La plantilla fija de CCMA, S.A. (ámbito televisión), con carácter indefinido, incluida en convenio, será como mínimo el 97% de la plantilla incluida en convenio, aprobada en todo momento por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuais (CCMA).

La contratación no fija no superará el 12% de la media anual del volumen total de ocupación. A efectos del cálculo de este porcentaje no se contabilizarán los contratos de interinidad por Incapacidad temporal, permisos, licencias, vacaciones o cualquier otro motivo derivado de reserva del lugar de trabajo; sí que se contabilizarán los contratos interinos internos (para cubrir asignaciones temporales a programas concretos.)

La Comisión de contratación analizará el estado de la plantilla y podrá proponer a la dirección su modificación o ampliación. La Comisión de contratación analizará también el volumen de horas extraordinarias por categorías profesionales y departamentos, para tenerlo en cuenta cuando se proponga a la dirección la ampliación o modificación de la plantilla.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

La Dirección acordará la provisión o la amortización de las vacantes que se puedan producir en la plantilla, de acuerdo con la aprobada por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals e informará a la Comisión de contratación, de acuerdo con lo que establezca el artículo 21.2 del Convenio.

Artículo 12

Acceso a la CCMA, S.A.

1. La selección de personal debe garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
2. La CCMA, S.A. debe seleccionar su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
3. La selección de personal favorecerá la integración laboral de las personas con dificultades en razón de su capacidad física y/o intelectual con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 42 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) que establece la obligación de las empresas de 50 o más trabajadores/as de tener en plantilla un número de personas con discapacidad que no sea inferior al 2% de la plantilla.

Artículo 12 bis

Provisión de vacantes de la plantilla fija

Cuando la Dirección acuerde la provisión de vacantes de la plantilla fija de empleados incluidos en el ámbito de este Convenio, a excepción de los puestos de trabajo del nivel H, deberá hacerlo de acuerdo con los procedimientos que se establezcan en este capítulo y respetando el siguiente orden preferencial para acceder:

- 1º. Los empleados/as de la plantilla fija de la misma categoría que se encuentren inscritos en la bolsa de movilidad interna para cambiar de lugar de trabajo por el procedimiento establecido en el artículo 13.
- 2º. Los excedentes de la misma categoría, en expectativa de reingreso. Los excedentes tendrán derecho a ocupar la vacante que resulte después de todos los movimientos internos.
- 3º. Los empleados/as de la misma categoría de la plantilla fija, por razón de su movilidad geográfica.
- 4º. Los empleados/as que hayan superado un concurso restringido de la misma categoría, según lo que indica el artículo 17.3.
- 5º. Los empleados/as de la plantilla fija y asimilados por razones de su promoción.
- 6º. Los empleados/as de nueva incorporación.

La provisión de vacantes del turno de excedentes se hará de acuerdo con la normativa del artículo 37 de este Convenio.

La provisión de vacantes para empleados/as de la misma categoría, por razón de su movilidad funcional o geográfica, se hará de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 42 de este Convenio.

Artículo 13

Provisión de vacantes por movilidad interna

Se entiende por movilidad interna aquella que permite el acceso a una vacante de la misma categoría profesional en el mismo centro de trabajo o entre centros de trabajo diferentes, sin perjuicio de las facultades de la dirección por lo que respeta a la movilidad funcional y geográfica.

Para facilitar la movilidad interna de los trabajadores que deseen cambiar su lugar de trabajo, la Comisión de

CVE-DOGC-B-16194006-2016

contratación centralizará, a través del servicio de selección, las peticiones y establecerá un registro (bolsa de movilidad interna.)

Una vez establecida la existencia de una vacante, la Comisión de contratación examinará si hay, en la bolsa de movilidad interna, solicitantes para ocuparla.

En caso afirmativo dará traslado de la solicitud o solicitudes existentes al Jefe de departamento correspondiente, que comunicará al Tribunal que se constituye su opinión sobre los candidatos presentados. A la vista de este informe, el Tribunal decidirá el resultado.

Si examinada la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes o el Tribunal decide que no hay candidatos apropiados, se iniciarán los procedimientos correspondientes para la cobertura de la vacante, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 14 a 19.

A pesar de lo anterior, si en la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes, la Comisión de contratación podrá establecer un periodo excepcional para presentar candidaturas internas a la vacante.

Se tendrán en cuenta las personas inscritas en la bolsa de movilidad interna a efectos de las permutas establecidas en el artículo 41.

Los trabajadores/as que hayan cambiado el puesto de trabajo a través de la bolsa de movilidad interna no podrán volver a inscribirse hasta que no haya transcurrido un año desde este cambio.

Los trabajadores que trabajen permanentemente en horario nocturno, como viene definido en el artículo 24.5, tendrán prioridad en la bolsa de movilidad interna en igualdad de condiciones.

Artículo 14

Provisión de vacantes por promoción de empleados/as

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso restringido (promoción interna) entre los empleados/das fijos/as de plantilla en activo o que se encuentren de licencia, permiso, excedencia por atención a hijos, excedencia forzosa o por ejercicio de cargo público, baja o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato de los previstos en el Estatuto de los trabajadores salvo las excedencias voluntarias.

Artículo 15

Provisión de las vacantes por incorporación de nuevos empleados

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso público, al que tendrá acceso cualquier persona que reúna los requisitos que fije la convocatoria.

Artículo 16

Procedimiento para los concursos restringido y público

16.1 Constitución del Tribunal.

Durante los 10 días siguientes al acuerdo de la dirección para la provisión de vacantes mediante concurso, se constituirá el Tribunal.

16.2 Composición del Tribunal.

El Tribunal estará compuesto por:

El Director/a de la empresa, que actuará de presidente/a.

El Director de Recursos Humanos de la empresa.

El Director o máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante.

Dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de empresa, entre los empleados de la plantilla fija. Uno de ellos tendrá que pertenecer a la categoría profesional igual o superior a la del concurso convocado.

Un profesional externo, experto en selección de personal designado en forma rotatoria entre los profesionales de la empresa de selección contratada.

En el supuesto de que la vacante o vacantes a proveer sean de una categoría profesional para la que se exija un

CVE-DOGC-B-16194006-2016

título universitario superior, este profesional externo lo designará el Decano de la Facultad o Escuela Superior de la carrera correspondiente.

El director de la empresa, el director de Recursos Humanos y el director o máximo responsable del área, podrán delegar su función a otras personas de la empresa.

El Comité de empresa será informado por escrito de la decisión de la dirección de convocar el concurso, el día siguiente de tomarse el acuerdo, y, como mínimo, con 5 días de antelación a la publicación.

La designación de las personas que compondrán el tribunal se hará a los 5 días siguientes de la notificación al Comité de empresa del acuerdo de la convocatoria del Concurso y, si durante este plazo algún miembro del Tribunal no ha sido nombrado por la persona que tenga la responsabilidad de hacerlo, los miembros designados constituirán el Tribunal e iniciarán sus funciones, sin perjuicio de la posterior incorporación de los pendientes de designación.

16.3 Funciones del Tribunal

Serán funciones del Tribunal:

16.3.1 Resolver los procesos de movilidad interna.

16.3.2 Definir los requisitos y las condiciones que deberán reunir los aspirantes.

16.3.3 Garantizar el secreto de las pruebas.

16.3.4 Establecer la naturaleza de las pruebas a realizar y si tendrán carácter eliminatorio o no.

16.3.5 Determinar, antes de que se hagan las pruebas, las calificaciones mínimas necesarias para ocupar la vacante.

16.3.6 Valorar las pruebas y calificar los aspirantes de acuerdo con las normas que el mismo Tribunal apruebe.

16.3.7 Resolver los problemas por lo que respeta a la administración y a la realización del concurso.

16.3.8 Formalizar, mediante actas, todo el proceso del concurso y el resultado final.

16.3.9 Elaborar los temarios de las pruebas de ingreso. En concreto, estos temarios los realizarán los miembros del Tribunal siguientes: a) el director o máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante, o persona a quien delegue y b) el representante de igual o superior categoría profesional designado por el Comité. Si procede, podrá colaborar un profesional externo o uno de la empresa, consensuado dentro del Tribunal.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple y, en caso de empate, será dirimente el voto del presidente.

Las deliberaciones de las reuniones del Tribunal tendrán carácter confidencial.

16.4 La convocatoria.

16.4.1 La convocatoria del concurso deberá contener, como mínimo, las informaciones siguientes:

Número de vacantes a proveer. En el supuesto de que se hagan concursos restringidos y públicos simultáneos para crear listas de espera, estas servirán para la cobertura de puestos de trabajos fijos y temporales.

Categoría a la que pertenecen y características del puesto de trabajo.

Condiciones que deberán reunir los aspirantes.

Composición del Tribunal evaluador. (Sólo en la publicación interna.)

Temarios y naturaleza de las pruebas a realizar, con la precisión de si alguna o algunas son o no eliminatorias.

Plazo para la admisión de las solicitudes.

Lugar y fechas orientativas para realizar las pruebas que, como mínimo, se harán quince días hábiles después de la publicación de la convocatoria.

16.4.2 El concurso restringido se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios del personal de todos los centros de trabajo de la empresa.

El concurso público se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en dos periódicos de máxima difusión en Cataluña. Se publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa. También se comunicará al Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC).

Los concursos restringidos y públicos de una misma convocatoria deberán tener los mismos requisitos y mínimos.

16.5 Las pruebas

16.5.1 El Tribunal, a la vista de las características de las vacantes para proveer, fijará la naturaleza de las pruebas a realizar por los aspirantes, que se orientarán hacia los aspectos siguientes y en este orden:

- a) Conocimientos básicos o generales.
- b) Conocimientos específicos sobre el puesto de trabajo a proveer en las vertientes teórica y práctica.
- c) Circunstancias psicotécnicas.
- d) Valoración de los méritos.
- e) Entrevista.
- f) Circunstancias médicas.

En cada una de estas áreas, el Tribunal establecerá las características generales de las pruebas a realizar y su número, y el miembro del Tribunal representante de la dirección del Área y un representante designado por los trabajadores que tengan la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, se encargarán conjuntamente de confeccionar las pruebas concretas a que se someterán los aspirantes, y en caso de haber discrepancias, las resolverá el Tribunal. Estas pruebas serán secretas hasta el día de la práctica de las pruebas. En caso de ser vulnerado este secreto, se convocarán nuevas pruebas y se designará un nuevo Tribunal. La dedicación a la elaboración de las pruebas por los miembros del Tribunal, o trabajadores designados por éste, se hará durante la jornada laboral y de acuerdo con la dedicación que decida el Tribunal.

Los perfiles psicotécnicos se elaborarán conjuntamente por el Jefe correspondiente al puesto y por una persona de la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, designado por los trabajadores, y si hubiera diferencias, las resolverá el Tribunal.

16.5.2 Durante la celebración de las pruebas, tendrá que haber, como mínimo, dos miembros del Tribunal, uno para cada una de las partes, que velarán por su correcta realización. Si el número de aspirantes lo requiere, el Tribunal podrá solicitar a la dirección la asistencia de colaboradores para supervisar la realización de las pruebas. En las pruebas orales deberá estar presente todo el Tribunal.

El tiempo destinado a la asistencia a las pruebas por parte de los miembros del Tribunal, en caso de hacerse fuera de su horario habitual de trabajo, se contabilizará como horas extraordinarias.

16.5.3 La valoración de los méritos del artículo 16.5.1 apartado d), se aplicará sólo a los candidatos de los concursos públicos, una vez superadas las pruebas anteriores, y se establecen dos opciones con los conceptos siguientes:

- a) Antigüedad en la empresa en el mismo puesto de trabajo objeto del concurso: 3 puntos por año de trabajo, con un máximo de 9 puntos; o
- b) Experiencia en tareas iguales en otras empresas: a partir de un año efectivo o más, tres puntos.

Estas valoraciones se aplicarán a los porcentajes que hayan obtenido los candidatos.

La antigüedad se computará en el momento que el Tribunal valore las pruebas psicotécnicas.

Para los puestos de trabajo de los niveles F y G, sólo se valorará la opción b).

16.5.4 La entrevista, sólo válida para los concursos públicos, la hará el responsable del Departamento o la persona en quien delegue. Deberán estar presentes un representante de los trabajadores y uno del Departamento de Recursos Humanos. Debe ser entrevistada la persona que hasta aquel momento, haya obtenido la puntuación más alta, y todas aquéllas que no superen la diferencia del 10% de la nota máxima obtenida.

La puntuación que aplicará el entrevistador en esta prueba, será del 0 al 5% sobre la nota más alta. En caso de haber discrepancias en la valoración hecha, las resolverá el Tribunal.

El entrevistador valorará:

Formación específica para el puesto de trabajo en cuestión.

Experiencia en puestos de trabajo iguales o similares.

16.5.5 Las pruebas médicas serán las últimas del proceso de selección.

16.6 La calificación y publicación de los resultados.

Una vez terminadas las pruebas, el Tribunal procederá a la calificación, según los criterios de valoración que se

CVE-DOGC-B-16194006-2016

hayan establecido, y a la publicación de los resultados, mediante una relación ordinal de los aspirantes, por orden de calificaciones, de la más alta a la más baja, con la especificación del nivel mínimo que se haya establecido para ocupar la vacante.

Si se ha establecido el carácter eliminatorio de alguna o algunas pruebas, se procederá a la calificación previa de las que tengan este carácter y, una vez fijado el resultado, se publicará y se continuará el concurso con los aprobados.

Los trabajadores/as que, habiéndose presentado a un concurso restringido, hayan obtenido en la prueba psicotécnica la calificación de apropiado con objeciones graves deberán pasar un periodo de prueba, como se estipula en el artículo 18. Pasado este periodo, y a la vista del informe del Jefe respectivo, el Tribunal decidirá si ha superado la prueba.

Los trabajadores afectados por este Convenio que participen en los concursos, podrán solicitar del Tribunal la revisión y la comparación de su examen, excepto las pruebas orales, médicas y psicotécnicas. En el concurso restringido se podrá solicitar al Tribunal una revisión del resultado obtenido de las pruebas psicotécnicas. Las revisiones deberán solicitarse durante los primeros cinco días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. El Tribunal resolverá estas peticiones, y contra éstas se podrá reclamar en el plazo de cinco días delante de la Comisión paritaria del Convenio (artículo 8).

La duración máxima de un concurso no superará los 6 meses desde la constitución del Tribunal. Por causas objetivas y por unanimidad, el Tribunal podrá prorrogar esta duración.

Se publicarán en los tablones de anuncios de la empresa todas las adjudicaciones de plazas fijas y también la reincorporación de los trabajadores en excedencia.

16.7 Actualización de listas

La Comisión de contratación, a través del Servicio de selección, llevará a cabo continuamente la renovación de las listas, que se publicarán actualizadas una vez al año, y centralizará las notificaciones correspondientes y las respuestas, siempre y cuando las haya.

Las personas aprobadas, tanto del concurso público como del restringido, que rechacen un trabajo temporal superior a 3 meses pasarán al último lugar de su lista en el orden original, excepto si están de baja por enfermedad.

Si se trata de una persona con relación contractual habitual con CCMA, S.A., sólo modificará su orden en la lista si rechaza un contrato de más de 6 meses. Se entiende por relación contractual habitual la de aquella persona que en los dos últimos años haya trabajado con CCMA, S.A. un mínimo de 6 meses y que no haya rechazado ningún contrato de más de 3 meses.

Las personas aprobadas, tanto del concurso público como del restringido, que rechacen una plaza fija, quedarán excluidas de la lista de aprobados, pero podrán ser contratadas temporalmente en el caso de que estén ocupadas o no disponibles las personas de las listas.

Los aspirantes que hayan superado un concurso restringido podrán declinar la aceptación de la vacante, siempre y cuando no sea del puesto de trabajo específico para el cual se haya presentado, sin que esto implique la pérdida del derecho adquirido por haber superado este concurso restringido.

16.8 Concursos conjuntos

Los tribunales podrán acordar la convocatoria conjunta de concursos restringidos y públicos, previa comunicación a la Comisión de contratación, sin perjuicio de la normativa establecida en este capítulo.

16.9 Siempre habrá listas de espera vigentes de les categorías mencionadas en el anexo número 3.

Artículo 17

Contratación y promoción

17.1 La empresa, de acuerdo con el resultado del concurso, y en el supuesto de haber aspirantes que hayan superado los mínimos de calificación exigibles, procederá a la contratación hasta el número de vacantes fijadas en el concurso, dentro del grupo de aspirantes que proponga el Tribunal, y de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo de Gobierno de la CCMA, en un plazo máximo de tres meses a contabilizar desde la finalización del concurso, si no es que en la convocatoria se haya fijado un plazo superior. Los trabajadores que por concurso restringido accedan a una vacante de una nueva o igual categoría se incorporarán a su nuevo puesto de trabajo como máximo dos meses después que el Tribunal publique su nombramiento. En caso de que cuestiones organizativas así lo aconsejen, la incorporación de cualquier trabajador, incluido en el primer párrafo del artículo 1 de este Convenio, se podría retardar hasta que cumpliera doce meses como máximo a la anterior categoría.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

El contrato será indefinido, pero sometido al tiempo de prueba que se establezca en el artículo 18.

17.2 Si no hubiera suficientes aspirantes para cubrir las vacantes -porque no se ha presentado un número suficiente a los sucesivos concursos restringido y público o porque no haya obtenido el mínimo de calificación exigido el número necesario de aspirantes- la dirección podrá proveer libremente las vacantes que no se hayan podido cubrir, si bien, antes de formalizar la contratación, los propuestos deberán someterse a pruebas de igual nivel que las del concurso y a la aprobación del Tribunal.

17.3 En el supuesto de que, del concurso, salgan calificados con superación del nivel mínimo un número de aspirantes superior al de las vacantes a proveer, tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes de la categoría objeto del concurso que acuerde proveer la dirección durante los 24 meses naturales siguientes al de la finalización de éste, sin necesidad de someterse a otro concurso.

Cuando se convoque un nuevo concurso restringido de cualquier categoría, la Comisión de contratación podrá decidir que la nueva lista la encabezarán los aprobados del concurso restringido anterior que no hubieran alcanzado la categoría objeto del concurso.

Si el que se convoca es un nuevo concurso público, la Comisión de contratación podrá decidir que la nueva lista la encabecen los aprobados del concurso público anterior que estén trabajando en la empresa, y los aprobados del mismo concurso que, en el momento de la publicación del anuncio, no estén trabajando en la empresa, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización del último contrato.

17.4 La Dirección podrá hacer uso de cualquier forma de contratación no fija que autorice la legislación. El Comité de empresa tendrá la copia básica que corresponda en el plazo de 10 días desde la formalización.

17.5 Excepto las contrataciones de personal excluidos del ámbito de este Convenio, cuando la dirección quiera contratar personal no fijo de alguna categoría y función de la que haya personal aprobado en algún concurso, pendiente de contratación o en el turno de espera previsto en el artículo 17.3, lo deberá hacer de entre ellos.

Si no hubiera lista de espera, se cubrirá esta vacante con un contrato de interinidad mientras dure el proceso de selección y se iniciará inmediatamente el concurso correspondiente. Si se trata de una sustitución por vacaciones o de una sustitución de baja por maternidad no será necesario iniciar el concurso, pero la persona contratada sin pruebas sólo podrá hacer una sustitución por año natural por estos motivos.

17.6 Toda la contratación por obra, excepto las categorías de los niveles F y G del presente Convenio, se hará con personal que haya superado pruebas de admisión de su categoría. Por lo que respecta al nivel F, un tercio de estas contrataciones se hará con personal que haya superado las pruebas de admisión de su categoría. Siempre que existan personas disponibles en las listas correspondientes, la Dirección informará a la Comisión paritaria de contratación de los contratos por obra a personas sin pruebas de los niveles F y G indicando el nombre y los motivos de la contratación.

17.7 Se sustituirá con contrato de interinidad a los trabajadores con permiso, licencia o baja siempre y cuando la necesidad de sustituir a un trabajador se prevea subsistente durante toda la duración de la baja o causa de la sustitución y siempre y cuando esta baja pueda ser prevista con antelación y tenga una duración mínima de 10 días.

17.8 Pacto de interinidad interno.

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores fijos de CCMA, S.A. y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada (obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción) podrá ser cubierta por una persona fija de la plantilla de CCMA, S.A., según el caso. La vacante de puesto de trabajo que deje la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de interinidad. En el contrato de interinidad se harán constar, además de las condiciones laborales habituales, el nombre de la persona sustituida, el motivo de la sustitución y la duración prevista.

Una vez terminado el trabajo de duración determinada cubierta por la persona fija, esta persona volverá a su puesto de trabajo y el interino causará baja de CCMA, S.A., según el caso, por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de interinidad finalizará.

La Dirección informará de las propuestas de contratación en esta modalidad y sólo se aplicará este tipo de contrato por acuerdo de la Comisión paritaria de contratación o de acuerdo con el Comité de empresa.

Artículo 18

Tiempo de prueba

Todas las contrataciones para ocupar vacantes de la plantilla fija estarán sometidas a un tiempo de prueba de la

siguiente duración:

30 días hábiles para los empleados de las categorías de no cualificados.

3 meses naturales para el resto de categorías.

Para los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apropiado con objeciones graves en la prueba psicotécnica, el periodo de prueba será de 3 meses.

Durante el tiempo de prueba, las dos partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato, sin otra obligación que comunicarlo a la otra parte.

La rescisión solamente dará derecho al empleado a percibir las retribuciones obligadas en el tiempo trabajado.

Artículo 19

Promoción profesional

La promoción a una categoría diferente deberá producirse necesariamente entre los empleados de la empresa, tal como establecen los artículos 14 y 17.

La Dirección podrá acordar directamente la promoción de empleados, con el límite máximo de una promoción directa por cada cuatro que se hayan proveído por concurso restringido en el año natural. En esta relación de uno por cada cuatro se contabilizarán también aquellas promociones que supongan la exclusión del ámbito del Convenio del empleado promocionado, sin que le sean de aplicación el carácter previo de los concursos restringidos.

Las promociones directas de la dirección deberán hacerse necesariamente con empleados que reúnan los mínimos establecidos por el Tribunal para proveer por concurso la categoría de promoción. Se informará al Comité de empresa de todas las promociones directas de la dirección previamente al acuerdo.

La ocupación del nuevo puesto para el empleado y la asignación de la nueva categoría, estarán sometidas a un tiempo de adaptación de la duración que se establezca en el artículo 18, en el transcurso del cual, las dos partes podrán dejar sin efectividad la promoción, con la reincorporación automática del empleado a la anterior categoría y puesto. Si el empleado no estuviera de acuerdo, la decisión de la empresa debería de ratificarla el Tribunal calificador.

Artículo 20

Extinción del contrato

La extinción del contrato de los empleados/as se producirá por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado deberá ser preavisado a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 15 días, para los no cualificados, de 60 días para los titulados superiores, y de 30 días para el resto de empleados.

El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa de ser indemnizada con una cantidad equivalente a las retribuciones que habría cobrado el empleado durante el tiempo de preaviso incumplido.

En caso de despido declarado nulo por sentencia de los Jurados del Social, el trabajador tendrá la misma consideración que los representantes de los trabajadores y, por lo tanto, será obligatoriamente readmitido, excepto en el supuesto de que el trabajador acepte la indemnización que se pacte.

Artículo 21

Comisión de contratación

La Comisión de contratación estará compuesta paritariamente por representantes de la dirección y de los trabajadores y estará mandada para centralizar toda problemática derivada de la contratación y de los concursos correspondientes.

21.1 La Dirección entregará a la Comisión toda la información sobre la plantilla aprobada por departamentos y categorías, y la de las vacantes existentes en cada una de ellas. También se informará a la Comisión, con carácter previo, de las previsiones de incremento de plantilla y de la destinación de las plazas.

21.2 La Comisión se reunirá una vez al mes, y la dirección informará de las decisiones por lo que respecta a la

provisión y/o amortización de vacantes.

21.3 La Comisión tendrá información previa de todas las contrataciones que se hagan en CCMA, S.A.

21.4 La Comisión podrá prorrogar la vigencia de los resultados de las convocatorias que estime conveniente.

21.5 Para potenciar la promoción temporal de los empleados fijos regulados en el artículo 12.4, la Comisión de contratación reglamentará en cada caso la ocupación de trabajos temporales que se prevean, superiores a 6 meses e inferiores a 24. Superado este máximo, consolidarán su categoría, en las condiciones que la misma Comisión reglamente.

21.6 La Comisión tratará el reingreso de los trabajadores que hayan estado condenados a la pena de prisión por haber ejercido la insumisión.

21.7 Dentro del primer semestre de cada año, en función de los planes de producción aprobados por la Dirección, las dos partes de la Comisión intercambiarán informes sobre la evolución de la contratación no fija durante el año anterior y, si hay acuerdo, elevarán a la Dirección un informe-propuesta de plantilla para el año en curso.

Capítulo VI

Jornada – horarios – horas extraordinarias – descanso semanal – fiestas vacaciones – calendario

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 15ª, que prevé la inaplicación parcial o total de artículos correspondientes al presente Capítulo, ambas partes acuerdan que estos artículos serán automáticamente de aplicación en el momento que la normativa legal lo permita.

Artículo 22

Jornada

La jornada semanal de trabajo será de 35 horas efectivas.

A efectos de cálculos retributivos, la jornada anual se calculará a razón de 1568 horas efectivas.

Artículo 23

Horarios: principio general

La naturaleza de las actividades de la empresa hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas, que son variables y no siempre previsibles.

Con este objetivo, la Dirección ejercerá su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes.

Artículo 24

Franjas horarias y grupos de horarios

Se establecen los siguientes grupos de horarios que, excepto los horarios flexibles, el fijo de fin de semana y los turnos con condiciones especiales de los artículos 24.2.4 y 24.2.5, se ajustarán a las siguientes franjas horarias:

Mañana de 06:00 h. a 17:30 h. (para el horario continuado de mañana, la franja finalizará a las 16:30 h).

Tarde de 14:00 h. a 01:00 h.

Noche de 22:00 h. a 8:00 h.

Todos los horarios de la empresa, excepto el horario fijo y el fijo de fin de semana, se podrán planificar por periodos máximos de 40 horas semanales. Las horas que sobrepasen las 35 hasta las 40 se considerarán como horas extraordinarias.

24.1 Horario fijo.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Son los establecidos con carácter permanente. La adscripción de un trabajador a un horario fijo no estará limitada temporalmente. Todos los trabajadores con un horario en el que se les prolongue en un día la jornada en una hora, en el periodo de una semana, ésta se compensará posteriormente con la reducción de una hora en una jornada de la semana siguiente.

Con criterio general, los puestos de trabajo en régimen de jornada partida se ajustarán a la modalidad de jornada continuada en las condiciones siguientes:

En los departamentos donde las necesidades del servicio lo requieran, se establecerán permanencias por la tarde a razón de una persona de cada cuatro o inferior dentro de cada uno de estos departamentos o servicios.

Se podrán organizar permanencias de dos días a la semana por persona en aquellos departamentos o servicios donde no sea posible aplicar el criterio anterior, por tratarse de departamentos con un número inferior a cuatro personas o en el caso de que por la dispersión de servicios no sea posible concentrar las tareas. En los casos de departamentos de dos o tres personas se garantizará la permanencia de una persona todas las tardes de lunes a jueves.

La garantía de permanencias será como máximo hasta las 17:30 h., y se mantendrán todo el año exceptuando los viernes y los periodos comprendidos entre el lunes inmediatamente anterior al 15 de junio y el 15 de septiembre, el Jueves Santo y el periodo coincidente con las vacaciones escolares de Navidad (en semanas enteras.)

Con el fin de equilibrar el número de jornadas continuadas de mañana en cómputo anual, en los casos de permanencias de dos días a la semana, el periodo de jornada continuada de verano será del 1 de junio al 30 de septiembre.

El horario habitual de jornada continuada de mañana será de 08:00 h. a 15:00 h., con las adaptaciones necesarias para que, combinada con el periodo de jornada continuada de verano, dé el cómputo anual de horas efectivas de trabajo. El horario de salida no podrá ir más allá de las 15:00 h. exceptuando las permanencias.

24.2 Horario de turnos.

24.2.1 Definición general:

Son los horarios planificados y establecidos por periodos de 4 o 5 semanas, repartidas entre la mañana, la tarde, la noche o en fin de semana. Estos horarios se ajustarán siempre a las franjas horarias del artículo anterior y con horario continuado.

Dentro de la mañana, de la tarde, de la noche o del fin de semana, se establecerán tantos turnos como lo exijan las necesidades del servicio, y la adscripción de cada empleado en turno concreto, así como el inicio de la jornada diaria, excepto los sábados, los domingos o festivos inter semanales, se mantendrán durante todo el periodo. La planificación de los turnos, la hora de finalización diaria, y también los días de trabajo y descanso de cada empleado se conocerán dentro de la primera quincena del mes anterior.

Como norma general, en la planificación de los turnos, se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el visto bueno del jefe inmediato superior y/o planificador.

La adscripción al turno de noche podrá tener una duración máxima de quince días salvo adscripción voluntaria. El resto del tiempo hasta llegar al periodo de 4 o 5 semanas se podrá planificar y establecer en turno de mañana o de tarde sin que, por este hecho, el horario se pueda considerar flexible.

24.2.2 Cambio de horario por motivos de carácter personal.

Un trabajador podrá ser requerido para cambiar su turno de trabajo o la hora de inicio de la jornada para cubrir una baja provocada por causas personales de otro trabajador, en las que no se incluirán las compensaciones en el tiempo establecidas en el presente Convenio ni ninguna causa relacionada con la actividad de la Empresa, con un aviso superior a las 24 horas de la modificación de la hora de inicio. En el caso de no cumplirse las 24 horas de preaviso, las horas de modificación de la planificación que voluntariamente acepte el trabajador, se abonarán en concepto de complemento por cambio de convocatoria en menos de 24 horas, según señala el artículo 53.

Estas modificaciones de horario no podrán sobrepasar los cuatro días por mes natural y trabajador. La aceptación de este cambio por parte del trabajador tendrá siempre carácter voluntario y será retribuido según lo señalado en el artículo 52. Este plus compensatorio no incluirá las posibles horas extraordinarias que el cambio de horario provoque.

24.2.3 Adelanto del inicio de la jornada por necesidades de la empresa.

Un trabajador podrá ser requerido para avanzar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso superior a las 24 horas de la modificación de la hora de inicio. Estas modificaciones de horario no podrán

CVE-DOGC-B-16194006-2016

sobrepasar los 4 días por mes natural y trabajador y se ajustarán siempre a las franjas horarias establecidas en el artículo 24. La efectividad del cambio deberá contar siempre con la aceptación del trabajador afectado.

Las horas modificadas se retribuirán a precio de horas extraordinarias. Además este cambio será retribuido tal como indica el artículo 54.

En caso de superarse el límite de 4 días al mes se cobrará el complemento de flexibilidad, y no se cobrará en este caso el indicado en el artículo 54.

Todo esto sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 24.3 del presente Convenio.

24.2.4 Condiciones especiales para los turnos cuando incluyan un fin de semana.

Cuando un horario de turnos se planifique con la coincidencia de un sábado o un domingo, el horario se partirá y se podrá trabajar un máximo de 10 horas y media efectivas uno de los dos días, y un máximo de 18 horas y 40 minutos efectivos durante los dos días.

Entre el principio y el final de la jornada no podrá haber más de 12 horas, ni el descanso podrá ser superior a la hora y media.

El resto de la jornada semanal exigible se complementará trabajando uno o dos días más durante 7 horas efectivas cada día. Estos días serán anteriores o posteriores al fin de semana, excepto los casos excepcionales, como Deportes, en que uno de los días podrá ser miércoles. El personal incluido en estas condiciones especiales en el caso de que opte por trabajar 4 días, librará en 3 de ellos y tendrá derecho al complemento especial de fin de semana. En el caso de que opte por trabajar sábado, domingo y un tercer día librará 4 días sin que tenga derecho a ningún complemento de fin de semana.

Cuando coincida una fiesta intersemanal, el personal destinado a un turno de fin de semana, podrá ser planificado para trabajar este festivo intersemanal, que será cubierto con un horario de 10 horas y media efectivas para los empleados que deban trabajar el fin de semana con condiciones especiales de fin de semana. Los empleados así planificados, además de las compensaciones previstas para trabajar el fin de semana, tendrán derecho a un complemento retributivo indicado en el artículo 60 como festivo intersemanal no compensado y a un día adicional de descanso o a dos días y medio de descanso a elección del trabajador. Estos días de descanso se podrán acumular según el mismo criterio previsto en el artículo 31.3.

Excepcionalmente, los empleados que hagan estos turnos podrán tener un descanso entre jornada, de sábado a domingo, de once horas.

Dentro de los límites establecidos en este artículo, los horarios correspondientes a sábado y domingo podrán ser planificados entre las 8:00 h y las 00:30 h. Los horarios concretos se fijarán trimestralmente y habrán de ser publicados antes del día 15 del mes anterior.

24.2.5 Condiciones especiales para los turnos cuando la jornada empieza entre las 05:00 h. y las 06:00 h. de la mañana.

Cuando el inicio de un horario de turnos se planifique entre las 05:00 h y las 06:00 h de la mañana, se cobrará un complemento especial matinal, regulado en el artículo 56.

24.2.6 Horarios de turnos que rompen franjas

Aparte de los turnos con horarios especiales, cuando la jornada empieza entre las 05:00 h y las 06:00 h de la mañana se podrán planificar horarios en turnos que rompan franjas en las condiciones siguientes:

La alteración será por un máximo de 3 horas y no podrá afectar la franja de noche.

La adscripción mínima será mensual.

Estos turnos podrán alargar su tiempo de descanso hasta 20 minutos adicionales.

Este tiempo de descanso suplementario no computará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de presencia obligada ordinaria diaria no podrá ser superior a 7 horas y 20 minutos.

Frente a la necesidad de establecer un horario que rompa franjas, la Dirección buscará personas que lo quieran hacer o reúnan los requisitos. A falta de voluntarios o si estos no son idóneos, la Dirección designará el trabajador que tendrá que hacer este horario.

Los trabajadores/as adscritos a este horario percibirán un complemento por el importe y en las condiciones fijadas en el artículo 57.

24.3 Horario flexible.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Son aquéllos que, a pesar de ser planificados semanalmente el inicio y la finalización de cada día, así como la determinación de los días laborables o de descanso, pueden ser modificados por la Dirección en el caso de extrema e imprevisible necesidad de acuerdo con las normas siguientes:

A. El preaviso mínimo para modificar la planificación de los trabajadores sometidos a horario flexible será como máximo las 17:30 h del penúltimo día anterior laborable a la jornada a modificar, notificando la modificación al trabajador en su puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.

En caso de que la hora de inicio de la jornada de trabajo en la que se le ha de notificar la modificación, fuera posterior a las 17:30 h, ésta se le comunicaría en el puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.

La notificación de modificación de convocatoria podrá hacerse el último día laborable y no el penúltimo, cuando entre el último día laborable y la jornada a modificar haya como mínimo dos días de descanso del trabajador.

B. La Dirección garantizará a los trabajadores sometidos al horario flexible 2 días de descanso semanal consecutivos que se realizarán durante la misma semana o la posterior, y que serán inamovibles una vez planificados en el periodo del jueves al miércoles siguiente.

Estos días inamovibles quedarán reflejados en la planificación semanal como tales.

Los días inamovibles no quedarán afectados por el artículo 32 del presente Convenio.

Excepcionalmente, podrá ser convocado para trabajar estos días, siempre respetando el apartado A) anterior y el resto del Convenio, para sustituir a otro trabajador/a en situación de baja laboral justificada o permiso del artículo 35.2, 35.3 y 35.4 de este Convenio.

La planificación de los trabajadores/as sometidos a flexibilidad saldrá como máximo el jueves de la semana anterior a las 12 del mediodía o antes si fuera posible.

Un trabajador/a sometido al horario flexible podrá ser convocado/a para trabajar un día no previsto en la planificación, siempre y cuando esta modificación no implique superar las 40 horas semanales. Si se produce sin el preaviso del apartado A), las horas de esa jornada se abonarán en concepto de complemento de cambio de convocatoria según establezca el artículo 53, y la convocatoria será para un mínimo de seis horas y de aceptación voluntaria por el trabajador.

Cuando a un trabajador/a sometido al horario flexible se le notifique la modificación del horario de inicio de la nueva jornada con menos antelación de la que establece la norma A, las horas modificadas de la planificación se abonarán en concepto de complemento de cambio de convocatoria, según lo previsto en el artículo 53, modificación que será de aceptación voluntaria por parte del trabajador/a.

Cuando a un trabajador/a sometido al horario flexible se le anule una convocatoria con menos antelación de la establecida en la norma A), si la empresa no puede darle trabajo efectivo, se considerará trabajada una jornada de 6 horas a todos los efectos.

Los trabajadores/as con horario flexible, de conformidad con su jefe y con antelación suficiente, podrán designar un fin de semana de cada cuatro como descanso. Una vez fijado, será inamovible salvo situaciones especiales.

La adscripción de un/a trabajador/a al horario flexible tendrá un preaviso mínimo de 15 días.

También serán flexibles los horarios de turnos establecidos en el artículo 24.2, cuando la Dirección por necesidades del servicio modifique sus condiciones de preaviso o duración del turno (periodo de 4 o 5 semanas), excepto cuando el trabajador/a acepte su modificación.

Será necesaria la aceptación del trabajador/a adscrito habitualmente al horario de turnos (artículo 24.2) para pasar al horario flexible. Se entenderá por habitualmente aquel trabajador que haya estado adscrito al horario de turnos 14 meses en el periodo de los 18 últimos meses. Cuando este trabajador deje de hacer el horario flexible volverá a quedar adscrito a su modalidad horaria anterior.

Excepcionalmente y sin plazo de preaviso, un trabajador/a no sometido al horario flexible podrá ser adscrito a este horario por causa de acontecimientos informativos de fuerza mayor y hasta que no desaparezca el hecho que lo motiva, excluyendo este periodo excepcional del cómputo del párrafo anterior.

La adscripción de un trabajador/a al horario flexible será por periodos mensuales, excepto para los niveles F y G, que podrán tener una flexibilidad máxima excepcional de una semana seguida en un mes natural. En este supuesto se cobrará siempre la flexibilidad semanal, y tendrá carácter voluntario por parte del trabajador/a. En caso de superar la semana se pagará la flexibilidad mensual.

Los desplazamientos por razón de trabajo no generan flexibilidad siempre y cuando los días de viaje no alteren la determinación de los días de descanso planificados. Si se da esta alteración, se abonará la flexibilidad semanal de nivel correspondiente cada semana que se produzca.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

A partir del 1 de julio del 2006, tendrán adquirido el derecho al complemento de flexibilidad, durante 11 meses al año y por tiempo indefinido, aquellos trabajadores que estén o hayan estado adscritos al horario flexible durante un tiempo igual o superior a 40 meses dentro de un periodo de cuatro años. Hasta esta fecha continuará vigente el periodo de 30 meses en tres años.

Se perderá el derecho adquirido a plus de flexibilidad, si el trabajador cambia de lugar de trabajo voluntariamente por promoción o traslado, siempre que este nuevo puesto no conlleve flexibilidad.

Si de acuerdo con la Dirección, el trabajador/a que tenga el derecho de flexibilidad adquirido lo rechaza, se llevará a cabo un pacto por escrito, con copia al Comité de empresa, en el que quedará constancia del nuevo horario y el tiempo durante el que el trabajador estará adscrito.

Los trabajadores/as planificados de conformidad con lo establecido en este artículo 24.3 podrán substituir el cobro del complemento de flexibilidad por 21 horas mensuales de descanso, siempre que, en cada caso concreto, haya acuerdo entre la Dirección que irá ligado a la no necesidad de substitución.

24.4 Horario fijo de fin de semana

Son los establecidos para atender las necesidades del trabajo los fines de semana, distribuidos en tres días consecutivos de trabajo, con un total de 27 horas y 20 minutos efectivos de trabajo. En los tres días habrá incluidos el sábado y el domingo y un tercer día, que podrá ser el anterior o el posterior.

La distribución horaria de estos tres días será:

Sábado y domingo: hasta un máximo de 10 horas y 10 minutos efectivos.

El tercer día: el resto de horas efectivas, hasta 27 horas y 20 minutos.

En el caso de semanas en las que haya festivos intersemanales, estos trabajadores/as descansarán el viernes o el lunes, a razón de un día de descanso para cada festivo intersemanal que se halle de lunes a viernes, y trabajarán sábado y domingo con su jornada habitual.

La adscripción de los trabajadores/as a este horario tendrá carácter permanente, y será de aplicación a los trabajadores que actualmente lo realicen, y a los que en el futuro así lo contraten o lo acuerden con la empresa.

24.5 Condiciones especiales para los trabajadores adscritos permanentemente a horario nocturno.

La jornada de trabajo de los trabajadores que realicen con carácter permanente más de 5 horas de su jornada diaria de trabajo en horario nocturno (de 22:00 h. a 06:00 h.) será de 32 horas semanales. En emisión técnica, la distribución de estas 32 horas se hará trabajando 4 días a la semana 8 horas diarias.

Artículo 25

Condiciones mínimas de los horarios

Como norma general, la Dirección ordenará los horarios respetando los siguientes mínimos:

Que la jornada ordinaria no pase de las 9 horas diarias ni sea inferior a las 7, excepto el sábado, el domingo o los festivos intersemanales, a los que se podrá aplicar la jornada máxima establecida en el artículo 24.2.4 para los colectivos que allí se especifiquen; y excepto el personal con horario flexible que será, cuanto a jornada mínima, de 6 horas.

Que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra haya un mínimo de 12 horas.

Que la distribución se haga concentrada en 5 días laborables, seguidos de dos de descanso consecutivos.

En los casos en los que se contempla en el articulado del convenio la posibilidad de realizar un descanso inferior a 12 horas entre jornada y jornada se hace al amparo de lo establecido en los artículos 19 i 21 del RD 1561/1995, de 21 de setiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 26

Modalidad de horarios

Con carácter enunciativo, los diferentes grupos de horarios podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

26.1 Horarios partidos

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Son los que, realizándose siempre en periodo diurno, tienen una interrupción para comer o cenar de una hora, como mínimo, y de dos, como máximo.

En los desplazamientos en que haya dificultades para poder hacer las comidas se garantizará un máximo de dos horas, siempre y cuando esta interrupción no afecte al normal desarrollo de la tarea.

26.2 Horarios continuados

Son los establecidos en un único bloque todos los días, siempre que no sean inferiores a 7 horas ni superiores a 9 horas, excepto el personal con horario flexible, que no serán inferiores a 6 horas. En este tipo de horario habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos de duración. Este tiempo de descanso se computará con una jornada efectiva a todos los efectos. Si por necesidades del servicio el trabajador no puede disponer de este descanso, el tiempo no descansado se añadirá al cómputo de su jornada.

Artículo 27

Cómputo del horario

27.1 El horario de trabajo se considerará siempre integrado por las horas de trabajo efectivo.

27.2 El inicio del horario coincidirá con el comienzo del trabajo, y el empleado deberá estar disponible para iniciarla inmediatamente. El empleado también deberá quedarse en su puesto trabajando hasta la finalización del horario establecido. Por lo tanto, no se considerará como parte del horario el tiempo para cambiarse de ropa ni el dedicado a lavarse o ducharse.

27.3 En cuanto al tiempo empleado para ir o volver al centro de trabajo, regirá lo que se dispone en el artículo 34.5 del Estatuto de los trabajadores.

27.4 El cómputo de la jornada en los desplazamientos y viajes que hagan los empleados por razón de la tarea se hará de acuerdo con lo que regula el artículo 45 de este Convenio.

27.5 El cómputo de las jornadas compensatorias de descanso será de 7 horas.

27.6 Cuando un trabajador convocado por la dirección para un servicio determinado no pueda realizarlo por causas que le sean ajenas y no se le pueda dar otra tarea alternativa, se le computará una jornada trabajada de 7 horas, excepto al personal flexible que será de 6 horas.

27.7 Se reduce la jornada por compensación de desplazamientos, veinte minutos en los centros de Rocacorba y La Mussara, y cincuenta minutos en el de Montcaro.

Artículo 28

Horas extraordinarias

28.1 Serán extraordinarias las que excedan de 35 horas a la semana o de 9 diarias. Respeto al horario fijo de fin de semana, las que excedan de 27 horas y 20 minutos a la semana o de 10 horas y 10 minutos diarios, y respeto a los horarios con condiciones especiales de fin de semana, las que excedan de las jornadas diarias establecidas en el artículo 24.2.4. También serán extraordinarias las definidas con este carácter en los artículos 24.2.2 y 24.3.

28.2 En el supuesto de los desplazamientos regulados por el artículo 45.3.2 serán horas extraordinarias las que sobrepasen las 7 horas efectivas y se compensarán según lo que allí se establezca.

28.3 Se pagarán todas las horas extraordinarias, menos las que el trabajador/a quiera compensar con tiempo de descanso.

28.4 La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso será a razón de una hora y 3/4 de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, a menos que sean festivos; en este caso la compensación será de dos horas por cada hora extraordinaria.

28.5 Las compensaciones de las horas extraordinarias con tiempo de descanso se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa de 7 horas. Las jornadas compensatorias se realizarán siempre de acuerdo con el jefe de departamento.

28.6 La realización de horas extraordinarias se registrará y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen al trabajador.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Artículo 29

Horas extraordinarias estructurales

Se consideran horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor las establecidas en la Orden del 1 de marzo de 1983. Para su determinación, en todo caso, se seguirá el procedimiento establecido en la mencionada Orden.

En ningún caso, el trabajador/a podrá ser obligado a realizar una hora extraordinaria si no existe definición previa de su carácter de estructural establecida entre la Dirección y el Comité de empresa.

Las horas comprendidas entre las 35 y las 40, contempladas en el último párrafo del artículo 24, serán extraordinarias y tendrán la consideración de estructurales y se determinarán según el procedimiento establecido en la Orden del 1 de marzo de 1983.

Artículo 30

Descanso entre jornada y jornada

30.1 Entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, deberán transcurrir un mínimo de 12 horas ininterrumpidas de descanso.

30.2 Para garantizar el descanso de 12 horas, o de 9 horas en caso de viaje, se podrá modificar la hora de entrada de un/a trabajador/a, sin modificar la hora de salida. Esta modificación no generará ningún tipo de compensación a favor del/de la trabajador/a.

30.3 Cada vez que, por necesidades excepcionales e ineludibles del servicio, un trabajador no pueda tener el descanso de 12 horas entre jornada y jornada -garantizando en todo caso un descanso mínimo de 8 horas- tendrá derecho a descansar una de 24 horas consecutivas inmediatamente después de terminada la tarea que lo originó. Esta jornada no podrá ser compensada retributivamente. Este día de descanso se considerará trabajado a todos los efectos.

30.4 El descanso establecido en los apartados anteriores, en el supuesto de desplazamientos, se regulará por el artículo 45.5.

Artículo 31

Descanso semanal y fiestas

31.1 De acuerdo con el artículo 25, la dirección, como norma general, ordenará los horarios de manera que se sucedan 5 días laborables y 2 de ocio consecutivos.

Por la naturaleza de las actividades de la empresa, ya que se trabajan todos los días del año, los dos días consecutivos de descanso serán, como norma, el sábado y el domingo. Si no puede ser así, el descanso semanal se hará en cualquier otros dos días consecutivos de la semana, sin perjuicio de las compensaciones reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Cuando a un empleado le correspondan 3 días o más de descanso, ya sea por compensación del trabajo en fin de semana o por la compensación del fin de semana y cualquier otra de las que marca el Convenio, los días de descanso se podrán planificar por cualquiera de los días de la semana y no necesariamente consecutivos con otros de descanso o con un fin de semana.

Cuando a un empleado le correspondan 2 días de descanso por haber trabajado el fin de semana y estos días no se planifiquen consecutivos con otros días de descanso o con el fin de semana, tendrá derecho a la compensación de un día adicional de descanso, que, si se añade a otros días de descanso, se podrán hacer cualquier día de la semana en el periodo cuatrimestral siguiente.

En el supuesto de que este día adicional de descanso se añada a los DOS días de compensación de otro fin de semana, no se anulará la generación de un nuevo día adicional de descanso correspondiente a este segundo fin de semana.

Excepto los empleados/as que hagan los horarios de fin de semana del artículo 24.4, se garantiza al resto de empleados que se les concederá el descanso semanal en un sábado y un domingo consecutivos al menos un fin de semana de cada tres, excepto el personal flexible y de deportes, que gozarán de un fin de semana de cada cuatro.

Los empleados/as que hagan el horario fijo de fin de semana del artículo 24.4 podrán acumular el descanso establecido en el tercer párrafo del dicho artículo que les corresponda por festivos intersemanales, para disfrutarlo de alguna de las formas siguientes:

CVE-DOGC-B-16194006-2016

- a) Acumulándolos en un máximo de dos periodos al año, o
- b) Librando un fin de semana por cuatrimestre.

31.2 Durante el año natural, el número de fiestas que harán todos los empleados será el que fije reglamentariamente cada año la autoridad laboral, ya sea de carácter general o local.

La Dirección organizará el trabajo para dar fiesta cuando proceda a todos los empleados que sea posible, y los que no puedan hacer fiesta, tendrán las compensaciones que se establezcan en el apartado siguiente.

Las fiestas locales que se hagan en el correspondiente calendario de las poblaciones donde estén ubicados los centros permanentes de trabajo, pero excepcionalmente, para todos los empleados que estén adscritos en centros permanentes de la provincia de Barcelona, las fiestas locales serán las de Barcelona-ciudad. Para los empleados/as que estén adscritos en centros permanentes del extranjero, las fiestas locales serán las que convengan directamente la Dirección y los interesados.

Se considerará festiva, a efectos retributivos, la jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero, cuando la hora de finalización ultrapase las 22,00 horas.

31.3 Los empleados que deban trabajar ocasionalmente el sábado, el domingo o los festivos intersemanales, a menos que hagan los horarios de fin de semana del artículo 24.4, tendrán una de las siguientes compensaciones:

- A. Un complemento retributivo de fin de semana ordinario y un día de descanso en otra jornada, o
- B. Un día y medio de descanso en otras jornadas sin la compensación del complemento retributivo.

La opción por las compensaciones del párrafo A o B será del empleado. Estas compensaciones se refieren a jornadas de trabajo de 7 horas. En el supuesto de que se trabaje entre las 7 horas (6 horas para el personal fijo) y las 9 horas de jornada máxima ordinaria, la diferencia se añadirá en el cómputo horario de la semana en que se compense el día trabajado a razón de hora por hora trabajada, y se añadirá al complemento retributivo de fin de semana ordinario una compensación económica proporcional al tiempo trabajado entre las 7 y las 9 horas, o bien se añadirán las horas trabajadas entre las 7 y las 9 horas, a razón de hora y media por hora trabajada, al cómputo horario de la semana en la que se compense el día trabajado.

Los días de descanso se realizarán durante la misma semana o la posterior a la que proceda el trabajo ocasional del sábado, del domingo o festivo, y se harán consecutivamente a los otros días de fiesta o descanso que puedan corresponder normalmente.

El tercer fin de semana en un mes en el que un empleado trabaje, así como el cuarto en todos aquellos meses en los que haya cinco fines de semana, además de las compensaciones establecidas, habrá otra de adicional de medio día más de descanso por cada día trabajado en fin de semana, o bien, una compensación económica de fin de semana ordinario. La opción por estas compensaciones será del trabajador/a.

A petición del trabajador/a, los descansos compensatorios a los que tengan derecho los empleados por las circunstancias que se regulen en este apartado se podrán acumular anualmente y gozarlas consecutivamente de acuerdo con el jefe de departamento.

Si los días de descanso compensatorio de sábado o domingo trabajados no se pudieran dar, las horas trabajadas durante los dichos días compensatorios se pagarán como horas extraordinarias de segundo nivel.

Los trabajadores/as que deban trabajar ocasionalmente los festivos intersemanales, excepto que hagan los horarios de fin de semana de los artículos 24.2.4 y 24.4, podrán escoger entre una de las tres compensaciones siguientes: las establecidas en los apartados A) y B), o una tercera consistente en un complemento retributivo señalado en el artículo 60 como festivo intersemanal no compensado por una jornada de trabajo de siete horas. Si escoge esta tercera compensación, y en caso de que se trabaje entre 7 y 9 horas, se añadirá a este complemento una compensación económica proporcional al tiempo trabajado entre las mencionadas 7 y 9 horas.

Artículo 32

Variaciones sobre los días de descanso planificados para trabajadores con flexibilidad

Cuando un trabajador/a tiene 3 o más días consecutivos de descanso planificados y, por necesidades del servicio, debe trabajar un día que rompa esta secuencia de descanso (uno de los días intermedios debe trabajar), se le compensará este hecho con un día adicional de descanso al que ya le correspondería. Estos dos días de descanso se harían consecutivos con otro u otros días de descanso, en un periodo de 4 semanas siguientes de haberse producido el hecho.

Cuando un trabajador tiene 2 o más días consecutivos de descanso planificados y, por necesidades del servicio, tiene que trabajar un día al comienzo o al final del periodo de descanso, el día de descanso trabajado no se

CVE-DOGC-B-16194006-2016

compensará con horas extras, sino con un día de descanso que se añadirá a otro u otros que le correspondan en las 4 semanas siguientes.

Artículo 33

Vacaciones

33.1 Todos/as los/las empleados/as tendrán derecho a unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables de lunes a viernes. El cómputo de los días de vacaciones se adaptará a los horarios que no son de cinco días laborables de lunes a viernes, de forma que su disfrute garantice el cumplimiento de la jornada anual efectiva. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a hacerlas del primero de junio al treinta de septiembre y hacerlas de forma continuada, salvo pacto en contrario, sin necesidad de empezar en lunes.

33.2 Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el periodo de vacaciones proporcional a los meses para trabajar o trabajados. Las fracciones de meses serán equivalentes a mes completo si son de 15 o más días.

33.3 La Dirección, cuando prepare el calendario laboral de todos los años, establecerá los diferentes turnos, seguidos o partidos en los que se podrán hacer vacaciones, y, durante el primer trimestre del año, todos los empleados podrán solicitar el turno que prefieran, pero la propuesta la tendrán que hacer conjuntamente todos los empleados de cada departamento o sección, y de manera que se asegure la continuidad del servicio.

La Dirección estudiará las propuestas, las aprobará o las modificará, las comunicará a los interesados y publicará las listas definitivas antes del día 15 de abril de cada año. Si los empleados de una sección o departamento no hubieran hecho ninguna propuesta, la dirección fijará directamente la distribución de las vacaciones entre los componentes de esta sección o departamento.

33.4 En el supuesto de que dos o más empleados/as de un departamento o sección coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a dicha solicitud, serán criterios preferenciales para otorgarlas al uno o al otro:

- a) Que el empleado tenga hijos en edad escolar y que dependa de la fijación del turno el hecho de poderlas hacer conjuntamente con ellos o no.
- b) En igualdad de las condiciones previstas en el apartado anterior, será preferente el empleado cuyo cónyuge trabaje y tenga fijadas las vacaciones en tiempo coincidente con las del empleado de la empresa.
- c) Si no coinciden ninguna de las preferencias anteriores, será preferente el más antiguo en la empresa. Este criterio sólo se aplicará durante el primer año. En los años sucesivos se procederá a la rotación entre los empleados de mayor a menor antigüedad.

33.5 Una vez fijada la distribución de las vacaciones, las dos partes las respetarán si no se producen circunstancias imprevisibles y especiales que hagan imposible el cumplimiento por una parte u otra. En el caso de que se produzcan estas circunstancias, se intentará que la variación sobre el plano previsto, en cada sección o departamento, sea atendida por empleados que voluntariamente acepten cambiar su turno, y, en el caso de que no los hubiera, se hará el cambio correspondiente siguiendo los criterios preferenciales señalados en el apartado anterior. Cuando la circunstancia que justifique el cambio sea la enfermedad o el accidente de algún empleado/a de la sección o departamento, si se produce antes de empezar las vacaciones, el empleado/a enfermo o accidentado no las perderá, pero las tendrá que hacer en el momento que le fije la Dirección durante el tiempo que quede de año.

33.6 Si el periodo del permiso de maternidad, de paternidad o de atención de hijos prematuros coincide total o parcialmente con el período de vacaciones, la persona afectada disfruta de las vacaciones una vez finalizado el permiso. El cómputo de las vacaciones se inicia al día siguiente de la fecha de la finalización del permiso.

33.7 En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las mencionadas en el apartado anterior, que imposibilita al/a la trabajador /a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural en el que correspondan, el /la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

33.8 Por acuerdo directo entre la Dirección y un/a empleado/a, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en tres periodos sin duración mínima y deberán hacerse con el visto bueno del/de la jefe del Departamento, con el límite máximo de 25 días laborables de lunes a viernes.

33.9 La retribución de las vacaciones se hará de acuerdo am lo establecido en el artículo 66.

Artículo 34

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Calendario

Cada año, la Dirección confeccionará el calendario, que se hará según las secciones, departamentos o centros, con una unidad funcional.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad escogida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal, las fiestas y los turnos de vacaciones.

Los calendarios así confeccionados se presentarán en el plazo de los primeros treinta días hábiles del año al Comité de empresa para que los estudie. En caso de discrepancias por parte del Comité, las reunirá en un informe, y si la Dirección no modifica el calendario de acuerdo con las objeciones del Comité, lo someterá a la Comisión paritaria del Convenio.

La Dirección dará publicidad al calendario laboral colocándolo en lugar visible en cada departamento o sección.

Capítulo VII

Permisos – licencias - excedencias

Artículo 35

Permisos

35.1 Los permisos y reducciones de jornada que podrán obtener los trabajadores, previo aviso y justificación, serán los que señale el artículo 37 apartados 3 a 5 del Estatuto de los trabajadores, con las mejoras que se establezcan a continuación.

No se puede conceder un mismo tipo de permiso a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que lo ejerzan de modo alternativo y que el plazo global no supere lo establecido como máximo para cada tipo de permiso, a excepción de lo dispuesto en los artículos 35.3, 35.5, 35.6 y apartado b) del artículo 35.11.

Los permisos regulados en este artículo son retribuidos de conformidad con lo señalado en el artículo 66, salvo en los que expresamente se especifique que son no retribuidos o recuperables.

35.2 Permiso por nacimiento, adopción o acogida.

El progenitor o progenitora que no disfruta del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de cinco días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o la llegada del menor o la menor adoptado/a o acogido/a en el hogar familiar en el caso de adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince días si son tres o más. Si se disfruta de estos días para una acogida provisional y después de éste se produce la acogida permanente o la adopción del propio menor, no se podrá volver a disfrutar de estos 5 días.

En los casos de nacimiento se deberá presentar el libro de familia. En los casos de adopción y acogida se deberá presentar un documento oficial acreditativo de esta situación.

35.3 Permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

El permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 3 días, y si el desplazamiento es fuera del ámbito de la comunidad autónoma, 4 días. Si alguno de estos días es festivo, sábado o domingo, se garantizará que de los días de permiso, dos se gocen en días laborables.

El disfrute del permiso por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad se podrá realizar dentro de los 7 días naturales del hecho y siempre que no suponga una alteración en el número de días que corresponden de trabajo.

Dentro del concepto de familiares se incluye también la pareja, siempre que se justifique con el certificado de convivencia o del padrón municipal.

Excepcionalmente y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta seis días laborables. Si el hospitalizado es familiar de más de un/a trabajador/a de CCMA, S.A, sólo un/a de ellos/as podrá hacer uso de esta ampliación. El servicio médico, informará sobre la posibilidad de alargar el permiso si es necesario. En caso de prolongación del permiso por encima de los seis días, esta prolongación tendrá el concepto de permiso no

retribuido.

35.4 Permiso por cambio de domicilio

El permiso por cambio de domicilio será de 2 días, y, si el desplazamiento es fuera del ámbito de la comunidad autónoma, 3 días.

35.5 Permiso por matrimonio o pareja de hecho

El permiso por matrimonio será de 20 días y será acumulable a las vacaciones en el supuesto de que la boda se celebre durante este periodo.

El permiso por pareja de hecho será de 20 días y será acumulable a las vacaciones, en el supuesto que la inscripción se realice durante este periodo. Si se beneficia del permiso por pareja, de hecho no se podrá beneficiar posteriormente del de matrimonio si ambas uniones son con la misma persona.

Los cónyuges o convivientes podrán disfrutar de este permiso dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o de la inscripción en el registro como pareja de hecho.

35.6 Permiso por matrimonio de un familiar

Por razón de matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los/las empleados/as tendrán derecho a un permiso de un día de ausencia del puesto de trabajo. Este permiso es ampliable a dos días si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.

35.7 Permiso para exámenes oficiales

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas a las que se presenten en exámenes oficiales, previamente justificados. Este día se deberá disfrutar antes o en la fecha del examen.

35.8 Permiso por lactancia

El permiso por lactancia es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, la cual se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogida múltiple el permiso es de dos horas diarias, las cuales se pueden dividir en dos fracciones de una hora. El periodo del permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad y tiene una duración máxima de veinte semanas. Este permiso se podrá hacer efectivo, a voluntad de la trabajadora (o trabajador, pero nunca de ambos simultáneamente), al inicio, durante o al final de jornada, informando previamente al/ a la jefe/a del Departamento.

A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del período de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

35.9 Permiso para asistir a consultas médicas

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a consultas de medicina general dos veces al trimestre. Este permiso será de 4 horas como máximo para cada uno de estos días.

Será necesaria la aprobación del Servicio médico, que tendrá en cuenta el informe del/de la médico/a de medicina general, para la ampliación del tiempo de permiso de 4 horas y de los 2 días establecidos.

Las visitas al/a la médico/a especialista tendrán la consideración de permisos retribuido y no tendrán otra limitación que las derivadas del comprobante médico correspondiente.

Los/las trabajadores/as también tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a tratamientos contemplados por el sistema público de salud, prescritos por el médico/a especialista, dos veces al trimestre. Este permiso será de 7 horas como máximo para cada uno de estos días.

35.10 Permiso para acompañar a consultas médicas a los hijos o familiares dependientes

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido para acompañar a la consulta de pediatría, medicina general o médico/a especialista a los hijos y familiares declarados legalmente dependientes. Este permiso será de dos veces el trimestre y de 4 horas, como máximo, por cada uno de estos días.

Los/las trabajadores/as también tendrán derecho a un permiso retribuido para acompañar a los hijos y familiares declarados legalmente dependientes a tratamientos contemplados por el sistema público de salud, prescritos por el médico/a especialista, dos veces al trimestre. Este permiso será de 7 horas como máximo para cada uno de estos días.

35.11 Permiso prenatal

CVE-DOGC-B-16194006-2016

a) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

b) Las parejas que opten por la adopción o la acogida permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, con la justificación previa que se deben hacer dentro de la jornada de trabajo.

35.11 Permiso para atender hijos discapacitados

Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso será retribuido como máximo dos veces al trimestre y 4 horas, como máximo, por cada uno de estos días.

Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacitado/a recibe atención. El inicio del ejercicio de esta flexibilidad, así como su finalización, deberá ser notificada al respectiva Departamento con la suficiente antelación para que, a efectos organizativos, pueda tener en cuenta a la hora de planificar el periodo siguiente que en cada caso corresponda.

35.13 Permiso por situaciones de violencia de género

Las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes.

Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

35.14 Permisos de flexibilidad horaria recuperable

Se pueden autorizar permisos de ausencia del puesto de trabajo de un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia lo tendrá que recuperar la persona afectada durante la misma semana en que disfruta del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Estos permisos pueden ser puntuales o periódicos.

35.15 Permiso por día de libre disposición

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 5 días de permiso de libre disposición cada año natural. Estos días serán recuperados por igual tiempo y las fechas concretas de la recuperación se pactarán con el/la responsable correspondiente.

35.16 Permiso sin retribución para atender a un familiar

Se pueden conceder permisos sin retribución para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

35.17 Atención a hijos/as prematuros/as

De acuerdo y en las condiciones que establece el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de nacimiento de un/a hijo/a prematuro/a que tenga que ser hospitalizado/a a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión por el parto se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

35.18 Maternidad

De acuerdo y en las condiciones que establece el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores la suspensión del contrato por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que son ampliables, en los casos de parto, acogida o adopción múltiples, en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y lo puede disfrutar cualquiera de los dos progenitores, en caso de que ambos progenitores trabajen.

En el caso de parto, el período de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

En el caso de adopción o acogida, el período de permiso por maternidad computa a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, provisional o definitivo. Si se trata de una adopción internacional el permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes.

35.19 Paternidad

De acuerdo y en las condiciones establecidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tienen derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, veinte en el caso de familia numerosa, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejercite este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de la acogida, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 36

Licencias

Los empleados podrán solicitar licencia sin retribución para atender circunstancias familiares, personales, o por razón de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse la licencia para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la Dirección.

La Dirección decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia si lo permiten las necesidades de la organización del trabajo.

Para pedir la licencia, se habrá de tener una antigüedad mínima de un año.

Las licencias serán de 1 a 3 meses y se podrán pedir una vez al año con el límite de tres licencias como máximo en un periodo de 5 años, desde la fecha de la primera licencia. Este último límite de tres licencias en cinco años no será de aplicación en el caso de trabajadores/as con hijos/as en edad escolar hasta que finalicen los estudios de ESO.

Si la causa de la licencia es una acción formativa que no se pueda realizar en 3 meses, se concederá por el tiempo necesario, sin otro límite temporal que el de la duración de la acción motivo de la solicitud. En estos casos, la empresa garantiza la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 37

Excedencias

37.1 Las excedencias, que podrán ser forzosas o voluntarias, se podrán solicitar, y se otorgarán en los supuestos y en las condiciones que regula el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

No se pueden acumular dos periodos de excedencia en caso de que se produzca una nueva causa. Si durante el período de excedencia un nuevo sujeto causante diera derecho a otro periodo de excedencia, el inicio de este pone fin al primero.

La excedencia voluntaria puede tener una duración de entre 4 meses a 5 años.

37.2 Un mes antes de finalizar la excedencia, o en cualquier momento, una vez pasado el primer año de su duración, el interesado podrá solicitar el reingreso, que le deberá conceder la empresa si existe vacante de su categoría en la localidad donde prestaba los servicios.

Si no hay vacante en su localidad, podrá optar por continuar a la expectativa de reingreso, para ocupar la primera vacante de su categoría de una localidad diferente o para reingresar en la primera vacante de una categoría inferior de su misma especialidad si hubiera, con la retribución correspondiente a la misma.

Tanto si reingresa en una vacante de su categoría a una localidad diferente como si lo hace en una vacante de categoría inferior, el empleado conservará la expectativa de reingreso en la primera vacante de su categoría a la localidad de origen.

Si hay diversos empleados procedentes de excedencia en expectativa de reingreso tendrá preferencia al puesto el que haya solicitado el reingreso primero.

37.3 El trabajador con excedencia voluntaria reingresará automáticamente en su puesto de trabajo si así lo ha

pactado con la empresa.

37.4 Excedencia voluntaria por atención a hijos

De conformidad y en las condiciones establecidas en el artículo 46 punto 3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender cada hijo, tanto por filiación biológica o por adopción, o en los casos de acogida. La duración de esta excedencia no podrá ser superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de la adopción o de la acogida.

El período en que el/la trabajador/a esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante todo el periodo de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Las excedencias para cuidar de un hijo o una hija son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia.

37.5 Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares

La excedencia voluntaria para cuidar de familiares se puede solicitar para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida.

Esta excedencia puede ser otorgada por un período mínimo de tres meses y máximo de tres años. El período concreto de excedencia se determina según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de esta.

El período en que el/la trabajador/a esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; una vez transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría o equivalente.

Las excedencias para el cuidado de familiares son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la excedencia.

37.6 Excedencia voluntaria por violencia de género

La excedencia voluntaria por violencia de género se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género por el tiempo que soliciten.

El periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de antigüedad comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante dieciocho meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre violencia de género.

En este caso, la Empresa deberá notificar a la persona afectada, con un mes de antelación, que finaliza la excedencia y que dispone de un mes, a contar desde la finalización de la excedencia, para pedir la ampliación o para reincorporarse.

37.7 Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia.

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia se puede solicitar, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente debe residir en otro municipio porque ha obtenido un puesto de trabajo estable. El período de excedencia no computa a efectos de antigüedad ni comporta la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38

Reducciones de jornada

De conformidad con la normativa vigente, a fin de compatibilizar los derechos de conciliación de los/las trabajadores/as con la organización del trabajo, la Comisión Paritaria, en caso de que se produzca algún conflicto de intereses, fijará por departamentos los porcentajes mínimos de trabajadores que deben estar presentes en las franjas horarias y grupos de horarios establecidos en el artículo 24 del Convenio.

38.1 Reducción horaria sin justificación de causa

Los trabajadores/as podrán solicitar una reducción horaria con reducción proporcional del salario, sin justificar su causa.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Esta reducción se concederá cuando la organización y el desarrollo del trabajo lo permitan y la reducción sea de entre un 25 y un 50% de la jornada.

Las personas que se beneficien de esta reducción no podrán desarrollar al mismo tiempo trabajos retribuidos ni por cuenta propia ni para terceros sin autorización expresa de la dirección otorgada en el momento de concederse la reducción o posteriormente a la concesión.

Los trabajadores/as que se beneficien de esta reducción no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

No obstante, si por necesidades excepcionales e ineludibles del trabajo, un trabajador con jornada reducida tuviera que ampliar su jornada, las horas añadidas serán compensadas en tiempo de descanso tal como dice el artículo 28.4.

38.2 Reducción de jornada por cuidado de hijos

De conformidad y en las condiciones establecidas en el artículo 37.5 del ET, los/las trabajadores/as podrán solicitar una reducción de jornada con reducción proporcional del salario, para el cuidado de hijos.

38.3 Reducción de jornada de mujeres víctimas de violencia de género

Las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, pueden disfrutar de la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente. Esta reducción es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la reducción.

38.4 Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

Las personas con una discapacidad legalmente reconocida que, por este motivo, han de recibir tratamiento en centros públicos o privados tienen derecho a una reducción de jornada de trabajo, por un período máximo de tres meses, equivalente al tiempo que deben dedicar, sin pérdida de las retribuciones íntegras.

Para disfrutar de esta reducción de jornada es preciso un informe del servicio médico correspondiente que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral.

Capítulo VIII

Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 39

Movilidad funcional

La movilidad funcional en el ámbito de cada centro de trabajo permanente de la empresa se hará de acuerdo con lo que disponga el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 40

Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

40.1 Los trabajadores/as fijos que por deficiencia física o psíquica no inválida no puedan prestar los servicios en su puesto habitual y que se les destine a otro puesto apropiado a su capacidad, conservarán el derecho a las retribuciones de su categoría profesional mientras persista la deficiencia. Sobre esta medida serán consultados el Comité de empresa y los servicios médicos de la empresa.

40.2 Al trabajador/a que tenga una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se le garantizará la tarea en su puesto de trabajo. Cuando esta incapacidad sea causada por accidente (laboral o no laboral), el trabajador tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el artículo 70.

40.3 El trabajador/a que a causa de un accidente (laboral o no laboral) o enfermedad tenga una incapacidad permanente total para la profesión habitual, se le recolocará en su trabajo dentro de su nivel salarial y, si no fuese posible, en un trabajo de nivel diferente respetando su salario anterior. En el caso de que esta incapacidad derive de un accidente (laboral o no laboral) o enfermedad común, el trabajador podrá optar entre esta recolocación o la

indemnización establecida en el artículo 70.

Si se procediese a extinguir el contrato o a despedir un trabajador que haya optado por su recolocación, este trabajador tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el artículo 70, sin perjuicio de la indemnización que legalmente le corresponda por la resolución contractual, excepto que por la jurisdicción laboral sea declarado el despido procedente.

Artículo 41

Permutas

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes para las nuevas destinaciones y otras circunstancias susceptibles de valoración, la dirección autorizará la permuta de los puestos de trabajo entre trabajadores que pertenezcan a la misma categoría profesional.

Artículo 42

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica del personal de la empresa podrá tener las siguientes modalidades:

Traslado.

Desplazamiento temporal.

Viajes por razón de trabajo.

Artículo 43

Traslado

43.1 Se considerará traslado el destino no temporal de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente de aquél en el que esté adscrito, con independencia de que exija o no el cambio de domicilio.

43.2 El traslado podrá ser acordado por las dos partes por solicitud del empleado o de la dirección, o forzoso. Los traslados al extranjero siempre serán acordados.

43.3 Cuando el traslado sea acordado, se regirá según las condiciones y compensaciones convenidas entre las partes.

43.4 Cuando el traslado sea forzoso, deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que, si supone cambio de domicilio del trabajador, se tramitará de acuerdo con lo que disponen los artículos 40.1 y 40.2 del Estatuto de los trabajadores y, si no supone cambio de domicilio, se tramitará de acuerdo con lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores por los cambios sustanciales de las condiciones del contrato.

No se considerará sustancial la modificación contractual cuando el traslado sea a centros de trabajo de la empresa que no estén distanciados, entre ellos, más de 20 Km.

43.5 En el supuesto de que el traslado forzoso conlleve cambio de domicilio, las compensaciones a cargo de la empresa serán:

Los gastos del traslado del empleado y las de los familiares con los que conviva y dependan de él, así como las del ajuar del hogar.

Una indemnización de una sola vez, del importe de dos mensualidades de sueldo base y complementos del salario de carácter permanente si el empleado no tiene familiares con los que conviva ni a su cargo, y cuatro mensualidades, si los tiene.

Una indemnización compensatoria por los gastos derivados del traslado, del importe del 10% del sueldo base, durante un tiempo de cinco años.

En el supuesto de que el traslado forzoso no conlleve cambio de domicilio, la empresa compensará el empleado con una indemnización equivalente al mayor coste que debería de soportar por desplazarse al nuevo centro de trabajo con los transportes públicos existentes, y otra indemnización compensatoria del mayor tiempo que haya de emplear para desplazarse de su casa al nuevo centro y retorno, respecto a lo que empleaba antes, calculada a razón del sueldo base, la antigüedad y por su precio ordinario.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

43.6 La decisión de cambiar o no de domicilio, en el supuesto de traslado, será del empleado, que podrá optar por el cambio cuando la distancia entre el límite del centro urbano del nuevo centro sea superior a 20 Km. Las compensaciones previstas en el apartado anterior por el traslado que conlleve cambio de domicilio sólo se pagarán cuando se hagan efectivamente.

43.7 La Dirección no podrá tramitar el traslado forzoso de ningún empleado/a si para cubrir el puesto al que vaya destinado hay empleados de su misma categoría y calificación que voluntariamente quieran ocuparlo.

Para conocer la existencia de voluntarios/as, antes de tramitar un traslado forzoso, la Dirección hará pública la vacante entre los empleados de la misma categoría que reúnan las condiciones y calificación para el trabajo, con la condición de que las compensaciones por el traslado serán las previstas en el apartado 43.5.

Si no se presenta ningún candidato/a, la Dirección podrá tramitar el traslado forzoso.

Si se presenta un solo candidato/a, le será adjudicada la vacante.

Si se presenta más de uno/a, será preferente el que lo pida para reunirse con su cónyuge o hijos que residan en el lugar de destino, y, en igualdad de circunstancias, el más antiguo en la empresa.

43.8 No será aplicable la normativa prevista en este artículo en el supuesto de que el traslado del trabajador no sea consecuencia de presentarse al concurso restringido previsto en el artículo 14 de este Convenio, de un proceso de movilidad interna regulado en el artículo 13 o de una permuta según el artículo 41.

Artículo 44

Desplazamiento temporal

44.1 Se considerará desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente de aquél en el que esté adscrito.

44.2 El desplazamiento temporal se podrá acordar, a solicitud del empleado o de la dirección, o hacerse sin acuerdo.

44.3 El desplazamiento al extranjero será siempre acordado.

44.4 Cuando el desplazamiento sea acordado, se regirá según las condiciones, la duración y las compensaciones convenidas entre las partes.

44.5 Cuando el desplazamiento temporal sea sin acuerdo, deberá obedecer a causas técnicas, organizativas y productivas, y la dirección se deberá ajustar al procedimiento, condiciones y compensaciones que establezca el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores, si bien los días de estancia en el hogar serán 5 laborables cada tres meses, sin contar los de viaje.

Artículo 45

Viajes por razón del trabajo

45.1 Se considerarán desplazamientos por razón del trabajo la movilidad geográfica que deban hacer los empleados por razón de las necesidades itinerantes del mismo trabajo.

Estos desplazamientos, que serán siempre temporales, no supondrán ningún cambio de la adscripción del empleado/a al centro permanente al que pertenezca.

45.2 El desplazamiento por razón del trabajo tendrá el tratamiento especializado que respecto a la jornada, horarios, fiestas, descansos y compensaciones económicas, establezcan los siguientes apartados.

45.3 Respecto a la jornada computable

45.3.1 Cuando el trabajo se haga un mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde momento que el empleado inicie su horario en el centro de trabajo permanente de su adscripción hasta que acabe la tarea en el mismo centro, incluyendo el tiempo de viaje.

45.3.2 Cuando el desplazamiento por razón del trabajo o formación obligatoria por parte de la empresa exija al empleado pernoctar fuera del domicilio, la jornada de trabajo se calculará según la duración cronológica del tiempo que el empleado esté trabajando fuera de su centro de trabajo, pero se valorará según un módulo alzado y global de 7 horas cada día, en el que se considerarán compensadas la mayor dedicación, las cuatro primeras horas extraordinarias que se puedan hacer y también los inconvenientes de pernoctar fuera del domicilio. Se cobrarán, además, todas las horas extraordinarias que superen las cuatro diarias.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar a la vuelta delante del jefe correspondiente el exceso de horas extraordinarias que se hayan podido producir.

45.3.3 El tiempo destinado a desplazamiento por razón del trabajo computará como jornada ordinaria siempre que el mismo día no se realice el trabajo habitual. En estos casos, las horas que superen la jornada se compensarán una por una.

45.3.4 El tiempo destinado al viaje para volver de los desplazamientos, se computará de acuerdo con el tiempo real y total que dure, sin perjuicio de la jornada mínima establecida en el artículo 25, y será posible completar la jornada de trabajo con cualquier tipo de trabajo planificado.

45.3.5 Cuando los trabajadores sean convocados para trabajar en el Camp Nou/Palau Blau-Grana, en el Estadi de Montjuïc/Palau sant Jordi, en el Palau de la Música Catalana, en el Gran teatre del Liceu, en el Auditori/Teatre Nacional, en el Mercat de les Flors/Teatre Lliure, en el Teatre Grec, en la Fira de Barcelona (Montjuïc), en la Plaça Sant Jaume (Generalitat y Ayuntamiento), en los platos de Filmstudio SA de Esplugues de Llobregat, de IMAGINA en Esplugues de Llobregat y en el Plató Polígon La Pedrosa de Hospitalet de Llobregat y en cualquier otro punto que el Comité y la dirección acuerden en base a la habitualidad de los desplazamientos, y acudan allí directamente, se les computará el inicio y el final de la jornada en estos lugares.

El trabajador tendrá la potestad de iniciar y acabar su jornada en el centro de Sant Joan Despí o en los lugares antes mencionados. En aquellos casos en que un trabajador esté asignado por un período no inferior a un mes a las instalaciones de IMAGINA o La Pedrosa, tendrá que iniciar y finalizar necesariamente su jornada en estas instalaciones.

Se hará un estudio de la incidencia de no aplicar esta norma en las convocatorias inferiores a un mes.

Si se hacen efectivos estos cambios, sólo afectarán al cómputo horario.

45.4 Respecto a cuándo se pernoctará fuera

Se pernoctará fuera siempre que se cumpla una de las siguientes condiciones:

1 Que la jornada sin el viaje de vuelta sea superior a 11 horas efectivas de trabajo, y que la distancia a realizar en el viaje de vuelta sea superior 150 Km de autopista o 100 Km de carretera (en el caso de viaje mixto cuando el número de Km de carretera multiplicados por 1,5 + el número de Km. por autopista sea superior a 150) y que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 23 h.

2 Que la jornada total de trabajo con el tiempo destinado al viaje de vuelta sea superior a 13 horas efectivas.

También se pernoctará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el jefe de expedición así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad o de trabajo.

Cuando se decida que por estas condiciones se debe pernoctar fuera será obligatorio, por cuestiones de seguridad, que todo el equipo pernocte. Si algún trabajador por motivos personales no quisiera pernoctar, se le computará a efectos retributivos única y exclusivamente la jornada trabajada, el viaje de vuelta y las horas extraordinarias que en su caso cobrase el resto de personal que pernocte fuera, siempre y cuando haya hecho la misma jornada, renunciando a la dieta del hotel y al plus de noche pasada fuera.

45.5 Respecto al descanso semanal, descanso entre jornada y jornada y fiestas.

Si el empleado desplazado no pudiera tener el descanso semanal por razón del desplazamiento, o coincidiera una fiesta en el desplazamiento, siempre que no la pudiera hacer, le será compensada, de acuerdo con lo que establece el artículo 31 de este Convenio, una vez vuelva del viaje.

Cuando el empleado desplazado no pueda hacer el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, por cada hora no descansada se le compensará con dos horas de descanso, acumuladas en periodos equivalentes a su jornada habitual y, en su defecto, en periodos de 7 horas que se realizarán en el periodo trisemanal siguiente a la jornada del desplazamiento. Si al final de este periodo de compensación quedasen horas por compensar, éstas se abonarán como horas extraordinarias. Pero si la disminución del tiempo de descanso entre jornada y jornada, durante el desplazamiento, no le permite un descanso mínimo de 9 horas, se aplicará la compensación prevista en el artículo 30.

Además, en los viajes de duración superior a catorce noches, el trabajador tiene derecho a una jornada de descanso a realizar a la vuelta del desplazamiento.

45.6 Compensaciones y condiciones económicas

Las compensaciones y condiciones económicas que tendrán los empleados que hagan desplazamientos por razón del trabajo o formación obligatoria por parte de la empresa serán las siguientes:

CVE-DOGC-B-16194006-2016

- a) Compensación del coste de los billetes del viaje o del kilometraje si se hace con vehículo propio.
- b) Compensación de los gastos de alojamiento y de la manutención.
- c) Compensación del desplazamiento.

45.6.1 El coste de los billetes de los transportes públicos con los que se haga el desplazamiento (por carretera, ferrocarril, barco o avión) irán siempre a cargo de la empresa, y los contratará y facilitará a los empleados antes de empezar el viaje, salvo los desplazamientos adicionales no previstos que deban hacer los empleados una vez iniciado el viaje, que serán atendidos con cargo a las previsiones económicas de que dispongan y liquidados a la vuelta.

En el supuesto de que el empleado/a o empleados/as hagan el desplazamiento con vehículos de la empresa, irán totalmente a cargo de la misma los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro de los vehículos y peaje, en su caso, que sean necesarios durante el desplazamiento, y el empleado/a o empleados/as que hagan la conducción deberán observar las formas normales del buen conductor.

En el supuesto de que el empleado/a o empleados/as viajen por carretera con vehículo propio, se les pagará el peaje de las autopistas si las utilizan y una compensación por kilometraje, de precio unitario por kilómetro que se indica en el artículo 63 de este Convenio, por cada vehículo utilizado, e irán a cuenta del empleado/a titular del vehículo todos los gastos que conlleven la gasolina, las reparaciones, mantenimiento y seguros del vehículo. El kilometraje a compensar será el que declare el empleado/a titular del vehículo, pero no podrá nunca exceder de la distancia kilométrica existente entre el centro de trabajo permanente y el lugar de destino, con un margen adicional máximo de 20 Km por cada día que dure el desplazamiento, y por razón de la necesaria movilidad en el lugar de destino, salvo los supuestos excepcionales y demostrables en los que esta modalidad en el lugar de destino sea necesariamente superior a 20 Km diarios.

La Dirección no podrá exigir a ningún empleado/a la utilización del vehículo propio para hacer los desplazamientos por razón del trabajo, excepto que así se haya convenido con el empleado/a o que constituya una condición de su contrato.

45.6.2 La compensación de los gastos de alojamiento o manutención durante un desplazamiento tendrá dos modalidades

Si el desplazamiento es en el territorio del Estado español, estos gastos se compensarán en forma de una dieta determinada que tendrá los siguientes precios:

Dieta de alojamiento: Cuando deba compensarse el alojamiento y el desayuno. El trabajador/a podrá escoger, de acuerdo con el jefe de expedición, entre cobrar la dieta de alojamiento o bien que el hotel vaya a cuenta de la empresa. El alojamiento se efectuará en hoteles de tres estrellas.

Dieta de comida: cuando deba compensarse una comida (comida o cena).

El trabajador/a desplazado/a, cuya jornada de trabajo incluya las horas comprendidas entre las 14 h y las 16 h o entre las 21 h y las 23 h, tendrá derecho al cobro de la dieta de la comida o de la cena, respectivamente.

Si el desplazamiento es al extranjero, todos los gastos de alojamiento y manutención irán siempre a cargo directo de la empresa. El alojamiento en el extranjero se hará en hoteles de tres estrellas o de calificación equivalente en cada país.

Los precios de las dietas son los que se establecen en el artículo 64.

45.6.3 También se tendrá derecho a la dieta de comida, aunque el empleado/a no esté desplazado, cuando no pueda tener, en el lugar de trabajo, el tiempo habitual para comer o cenar. Cuando trabaje sábado, domingo o festivos intersemanales en las condiciones especiales establecidas en el artículo 24.2.4, se cobrará una dieta por cada comida incluida en el horario de trabajo.

Si esta circunstancia se produce en las instalaciones de Sant Joan Despí, el derecho a la dieta de comida podrá ser sustituido por la Dirección, mediante el abono de una cantidad igual al precio del menú incrementado en un 30%. En ningún caso esta cantidad será inferior a 6,56 euros.

45.6.4 La compensación por desplazamiento será un complemento retributivo de puesto de trabajo de las características e importe que se señalan en el artículo 59 de este Convenio.

45.6.5 Para atender los gastos de desplazamiento, con carácter previo, la Empresa proveerá al trabajador/a del importe aproximado de los gastos del viaje, más un 10% para los imprevistos, que deberán justificarse necesariamente.

45.6.6 Los trabajadores/as con horario partido que están desplazados fuera del centro de trabajo, cuyo horario incluya las horas establecidas en el Convenio colectivo para las comidas, es decir, entre las 14 h y las 16 h y/o las 21 h y las 23 h (aunque en estas horas para comer y cenar no están trabajando), tendrán derecho a la dieta de

CVE-DOGC-B-16194006-2016

comida. En el caso de que el trabajador/a desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.7 Los trabajadores/as con horario continuado, fijo o a turnos, que estén desplazados/as fuera del centro de trabajo, a los que no se les prolongue la jornada, aunque trabajen en las horas destinadas a las comidas según regula el Convenio, no tendrán derecho a dieta.

45.6.8 Los trabajadores/as con horario continuado que estén desplazados/as fuera del centro de trabajo, a los que se les prolongue más de una hora la jornada y siempre que su horario de trabajo comprenda las horas destinadas a las comidas, según regula el Convenio, o cuando la prolongación se efectúe dentro de estos horarios, tendrán derecho a dieta de comida. En el caso de que el trabajador/a desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h o se vaya después de la 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.9 Los trabajadores/as con horario continuado que trabajen dentro del centro de trabajo, a los que se les prolongue más de una hora la jornada y siempre que su horario de trabajo comprenda las horas destinadas a las comidas, según regula el Convenio, o cuando la prolongación se efectúe dentro de estos horarios, tendrán derecho a:

Una cantidad equivalente al menú incrementado en un 30%, que en ningún caso será inferior a 6,56 euros o ticket en horas en que funcione el comedor de la empresa.

Dieta de comida en horas en que no funcione el comedor de la empresa.

Estas cantidades serán revisadas por la Comisión paritaria de acuerdo con los incrementos del precio del menú.

45.6.10 Los trabajadores/as con horario partido que trabajen en el centro de trabajo, cuando se les prolongue el horario habitual y tengan menos de una hora por comida, tendrán derecho a:

Una cantidad equivalente al menú incrementado en un 30%, que en ningún caso será a 6,56 euros o ticket en horas en que funcione el comedor de la empresa.

Dieta de comida en horas en que no funcione el comedor de la empresa.

Estas cantidades serán revisadas por la Comisión paritaria de acuerdo con los incrementos del precio del menú.

45.6.11 Los trabajadores/as con horario flexible que estén desplazados fuera del centro de trabajo, cuyo horario incluya las horas establecidas en el Convenio por las comidas, es decir, entre las 14 h y las 16 h y/o las 21 h y las 23 h (aunque en estas horas para comer o cenar no estén trabajando), tendrán derecho a la dieta de comida. En el caso de que el trabajador/a desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h, o se vaya después de las 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.12 El trabajador/a flexible no desplazado tendrá derecho a la dieta de comida cuando no pueda hacer las comidas en las instalaciones de la empresa durante los horarios en los que se sirvan los menús. Ver Sentencia anexo 6.

Capítulo IX

Condiciones retributivas

Sección 1

Estructura etributiva

Artículo 46

Orientaciones generales

De acuerdo con la Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, es competencia del Consejo de Gobierno la fijación del sistema retributivo de la Empresa.

Los acuerdos conseguidos por ambas partes en esta materia han sido aceptados por el Consejo, y la estructura de las retribuciones del personal, ajustada a la normativa vigente, será la siguiente:

Sueldo base.

Complementos del salario.

Personales.

De puesto de trabajo.

De cantidad y calidad del trabajo.

De vencimiento periódico superior al mes.

Complementos indemnizatorios y compensaciones no salariales.

Para la determinación de los niveles retributivos del personal se ha escogido la metodología de la valoración de puestos, como se expone en el capítulo 4, y no la de la valoración por categorías profesionales.

Por lo tanto, en la valoración de su sueldo base, por niveles, hay incluidas las retribuciones que son contraprestación de algunos de los complementos de salario, que, con la metodología de valoración de categorías, son objeto de un tratamiento retributivo diferenciado.

Sección 2

Sueldo base

Artículo 47

Sueldo base

El sueldo base es la retribución asignada a cada puesto de trabajo para la realización de la jornada de trabajo, según establecen los artículos 22 y siguientes del presente Convenio, y para los periodos de descanso computables como trabajo.

El sueldo base de todos los niveles con los que están valorados los puestos de trabajo, según el capítulo 4 de este Convenio será el que se indique en las tablas salariales.

Sección 3

Complementos salariales

Artículo 48

Definición y clases

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se añadan al sueldo base, cuando concurren los requisitos y las circunstancias que dan derecho a su percepción.

48.1 Personales

Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores que no se han valorado en el sueldo base correspondiente a su categoría.

48.2 De puesto de trabajo

Retribuyen las circunstancias diferenciales que puedan concurrir en un puesto de trabajo y que supongan una conceptualización diferente a la corriente. Estos complementos, de carácter funcional, dependen del desarrollo efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables.

48.3 De calidad o cantidad del trabajo

Se percibirán por razón de una mayor cantidad de trabajo aportada de conformidad con los condicionamientos de cada complemento específico.

48.4 De vencimiento periódico superior a un mes

Lo son las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 49

Complemento de antigüedad

Este complemento personal retribuye el vínculo y la dedicación ininterrumpidas del empleado a la empresa, puesta en relieve por el tiempo de servicio.

Este complemento de antigüedad será el mismo para todo el personal, con independencia del nivel retributivo o la categoría profesional, y consistirá en un bienio y en seis trienios, el primero de los cuales absorberá el bienio.

La cuantía del bienio será la equivalente al 1,9537% del sueldo del nivel D anual y la del trienio al 3,7097% del mismo sueldo. Estas cantidades se cobrarán repartidas entre las 12 mensualidades.

El complemento de antigüedad se pagará desde el primer día del mes, en el que se produzcan los vencimientos.

Para determinar la antigüedad de cada empleado se computará el tiempo de vinculación a la empresa, desde el momento de la incorporación. Si está vinculado a la empresa mediante contrato de duración determinada, se le computará como tiempo de permanencia el de la contratación temporal anterior, siempre que la incorporación a la plantilla fija se haya producido sin solución de continuidad y desde la última contratación ininterrumpida.

A los empleados incorporados antes del 1 de agosto del 1983 en el Proyecto de la empresa pública, se les computará el tiempo trabajado en aquella situación, independientemente de la modalidad o naturaleza de la contratación, pero siempre que la prestación de los servicios haya tenido continuidad, o desde la última incorporación sin interrupción.

Artículo 50

Complementos de nocturnidad

Todas las horas trabajadas entre las 22 h y las 6 h de la mañana, y su prolongación (sean ordinarias o extraordinarias, laborables o festivas), tendrán un complemento de nocturnidad de la cuantía determinada por cada nivel retributivo equivalente al 30% de la hora ordinaria.

Los trabajadores adscritos en horarios de turnos, y que empiecen la jornada entre las 5 h y las 7 h de la mañana, percibirán el complemento de nocturnidad por estas horas.

También tendrán un incremento de nocturnidad del 30% todos los trabajadores que hagan jornada nocturna. Una jornada se considerará nocturna cuando la mitad de sus horas, al menos, hayan estado comprendidas en el horario nocturno establecido.

Artículo 51

Complemento por disponibilidad en días de guardia

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia en los días de fiesta o de descanso, por si la empresa le requiere los servicios, percibirá por este concepto la cantidad que se establece 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 4 horas. Los empleados de guardia dispondrán de avisador a distancia para poder ser localizados.

El complemento de guardia será para todas las categorías el equivalente a un coeficiente de 0.00139559 multiplicado por el sueldo nivel D anual.

Artículo 52

Complemento por cambio de horario por causas personales

La compensación por día afectado por el cambio de horario regulado en el art. 24.2.2 será el equivalente al 1,6% del sueldo nivel mensual más prorrate de las pagas extraordinarias.

Artículo 53

Complemento por cambio de convocatoria por debajo del preaviso establecido en los artículos 24.2.2 i 24.3.

El precio del complemento por cambio de convocatoria por debajo del preaviso establecido en los artículos 24.2.2 y

CVE-DOGC-B-16194006-2016

24.3, será el resultado de multiplicar el número de horas modificadas por el precio del valor de la hora extraordinaria de primero o segundo nivel que corresponda, y de acuerdo con el nivel salarial del trabajador/a afectado.

Artículo 54

Complemento por adelanto del inicio de la jornada por necesidades de la empresa

La retribución por adelanto del inicio de la jornada regulado en el artículo 24.2.3 será un complemento del 1,6% del sueldo nivel mensual más prorrateo de las pagas extraordinarias por cada día en el que se produzca el adelanto.

Artículo 55

Complemento de flexibilidad

Los trabajadores/as que realicen la tarea sujetos al régimen horario establecido en el artículo 24.3 del Convenio, percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 18% del sueldo nivel mensual, más prorrateo de las pagas extraordinarias, y mientras estén sujetos al régimen horario establecido.

Los trabajadores/as de los niveles F y G que trabajen en las condiciones de flexibilidad semanal establecidas en el mismo artículo tendrán el complemento de flexibilidad dividido por 4,33.

El importe de este complemento podrá ser congelado por la Dirección a aquellos trabajadores que teniéndolo consolidado no hagan horario flexible durante un plazo continuado de 10 meses. En este plazo no computarán las bajas laborales ni los permisos.

Artículo 56

Complemento especial matinal

Los trabajadores/as que hagan la tarea sujetos al régimen horario de turnos establecido en el artículo 24.2.5 del Convenio percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 8% del sueldo nivel mensual, más prorrateo de las pagas extraordinarias, mientras estén sujetos al régimen horario mencionado.

La percepción de este complemento es incompatible con el cobro del complemento de flexibilidad.

Artículo 57

Complemento por quebrantamiento de franjas

Los trabajadores/as que hagan el trabajo sujetos al régimen horario de turnos establecido en el artículo 24.2.6 del Convenio percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 9% del sueldo nivel anual dividido por 11, mientras estén sujetos al régimen horario citado.

La percepción de este complemento es incompatible con el cobro del complemento de flexibilidad.

Artículo 58

Complemento de antenista

Los empleados/as que habitualmente trabajen en estructuras radiantes recibirán la formación adecuada por parte de la empresa y cobrarán un complemento que se llamará de antenista de un 10% del sueldo nivel mensual más prorrateo de las pagas extraordinarias, y mientras estén sujetos a este trabajo.

Los empleados/as que lo hagan de manera ocasional y voluntariamente recibirán también la formación adecuada por parte de la empresa y cobrarán por cada hora trabajada en estas estructuras un complemento del 50% del precio de la hora ordinaria de su nivel.

Debido a la peligrosidad de la antena radiante del Tibidabo y de la de Montserrat, no subirán trabajadores/as de la empresa.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Artículo 59

Compensación por desplazamientos

La compensación por desplazamientos prevista en el artículo 45.6.4 se percibirá todos los días que el empleado esté desplazado y pernocte fuera de su domicilio habitual, y tendrá la cuantía diaria en el estado español de la equivalente a un coeficiente de 0.00325673 del sueldo del nivel D anual y en el extranjero la equivalente a un coeficiente de 0.0046519 del mismo sueldo.

Este complemento compensa las condiciones de trabajo previstas en el artículo 45.3.2, sin perjuicio de ninguna otra compensación establecida en el presente Convenio.

Artículo 60

Complementos de fin de semana y de festivos intersemanales

El complemento de fin de semana ordinario establecido en el artículo 31.3 será el equivalente a 3,5 horas ordinarias del nivel D.

La compensación económica de fin de semana especial regulada en el artículo 24.2.4 será la equivalente al complemento de fin de semana ordinario incrementado en un 22%.

La compensación económica de festivo intersemanal no compensado establecida en los artículos 31.3 y 24.2.4 será la equivalente a 10,5 horas ordinarias del nivel D.

Artículo 61

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que corresponda compensar económicamente lo serán según el artículo 28 de este Convenio, tendrán el valor alzado y global indicado por cada nivel retributivo.

Las fracciones de hora extraordinaria no superiores a 15 minutos se cobrarán como un cuarto de hora extraordinaria, y así sucesivamente para cualquier fracción dentro de cada cuarto.

Las horas extraordinarias retribuidas al precio del primer nivel serán las que, excediendo de las ordinarias diarias o semanales, hayan sido trabajadas en días laborables. Estas horas extraordinarias se abonarán con un 75% de incremento del valor de la hora ordinaria del nivel retributivo correspondiente.

Las horas extraordinarias retribuidas al precio del segundo nivel serán las que, excediendo de las ordinarias diarias o semanales, hayan sido trabajadas en días de la semana no laborables (días de compensación, sábados, domingos y festivos). Estas horas extraordinarias se abonarán con un 105% de incremento del valor de la hora ordinaria del nivel retributivo correspondiente.

Artículo 62

Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores/as de la empresa tienen derecho a percibir una paga extraordinaria el mes de junio, antes del día 30, otra el mes de septiembre antes del día 30, y otra el mes de diciembre, antes del día 15, equivalente cada una al importe del salario base. Además, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en el mes de marzo, antes del día 30, equivalente al 86% del importe del salario base, conforme consta en las tablas salariales.

Al personal que no haya trabajado el año completo se le abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado. A estos efectos, la paga de junio corresponderá al primer semestre, la de diciembre al segundo, la de marzo del 1 de octubre del año anterior al 31 de marzo, y la de septiembre del 1 de abril al 30 de septiembre.

Sección 4

Complementos no salariales

Artículo 63

Kilometraje

El precio de compensación por kilometraje que regula el artículo 45.6.1 de este Convenio para los empleados que hagan desplazamientos por razón del trabajo con vehículos propios, tendrá el siguiente valor para el año 2015:

Desplazamiento en automóvil: 0,29 euros/km.

Desplazamiento en motocicleta: 0,23 euros/km.

Estos importes se actualizarán anualmente de conformidad con el incremento del Índice de Precios al Consumo del año anterior.

Sin embargo, en línea con la contención del gasto, transitoriamente, durante la vigencia de este convenio estos importes serán revisados conforme a lo establecido en la disposición final primera de este convenio.

Artículo 64

Dietas

El precio de las compensaciones por dietas de alojamiento y de manutención previstas en el artículo 45.6 de este Convenio, se incrementará anualmente, a partir del 1 de enero en un porcentaje equivalente al aumento del IPC de Hostelería de Cataluña durante el año anterior. En caso de no salir publicado el IPC de Hostelería de Cataluña, se entendería que éste sería el IPC de Hostelería del Estado español, incrementado o reducido con el diferencial entre el IPC General de Cataluña y el IPC General estatal del año anterior. La aplicación del IPC se hará sobre los precios base del año anterior, que se redondearán en fracciones de 10 céntimos de euro, que será el precio que cobrarán los trabajadores.

Los precios de las dietas para los desplazamientos en territorio del Estado español para el año 2015 serán:

	Precio base	Precio a cobrar
Dieta de alojamiento	89,33 euros	89,30 euros
Dieta de comida	30,41 euros	30,40 euros
Dieta especial de comida	22,30 euros	22,30 euros

La dieta especial de comida se cobrará en días laborables, de lunes a viernes, en las siguientes poblaciones: Barcelona, Badalona, Santa Coloma de Gramenet, Sant Adrià del Besòs, L'Hospitalet de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Cornellà de Llobregat, Sant Just Desvern y Sant Joan Despi.

Sin embargo, en línea con la contención del gasto, transitoriamente, durante la vigencia de este convenio estos importes serán revisados conforme a lo establecido en la disposición final primera de este convenio.

Sección 5

Pago y cálculo de las retribuciones y de los anticipos

Artículo 65

Pago de las retribuciones

Todas las retribuciones fijas acreditadas por el personal y el complemento de flexibilidad planificado se harán efectivos por mensualidades corrientes, y los conceptos variables se harán efectivos, por mensualidades vencidas, al mes siguiente.

Todos los pagos se harán mediante una transferencia a la cuenta corriente que haya designado el empleado.

El personal que cese antes de finalizar el mes percibirá las retribuciones acreditadas y la liquidación de las partes

CVE-DOGC-B-16194006-2016

proporcionales de los pagos y de las vacaciones en el plazo en el que se hagan efectivas a todo el personal y las retribuciones del mes en el que se produce el cese.

Las retribuciones que se fijen en este Convenio son en bruto, y la empresa hará las deducciones que, por impuestos y cuotas a la Seguridad social, imponga la Ley.

Los pagos se harán mediante el recibo de salario, en el que se detallarán los diferentes conceptos retributivos que se hagan efectivos al empleado, las deducciones y las prestaciones de pago delegado de los seguros sociales.

Artículo 66

Cálculo de las retribuciones

Las retribuciones fijadas en valores anuales en las tablas salariales anexas al Convenio se considerarán atribuidas a meses naturales del año, sea cual sea su duración (28, 29, 30 o 31 días). En el supuesto de que deba proporcionalizarse por días, se dividirán por 30.

Las retribuciones fijadas en valores horarios se aplicarán a las horas efectivamente trabajadas que sean computables para tener derecho a la retribución.

Para el cálculo de la retribución de las vacaciones y de los permisos retribuidos se computarán el sueldo base y los complementos de carácter fijo.

Artículo 67

Anticipos

Los empleados podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas hasta el 90% de su importe.

El pago se hará por transferencia bancaria los días 10 y 20 de cada mes y deberán solicitarse, como mínimo, 3 días laborables antes.

Este dinero anticipado será descontado de la manera acordada por las dos partes.

No se podrá pedir ningún otro anticipo si no se devuelve el anterior.

Capítulo X

Acción social y mejoras de la acción protectora de los seguros sociales

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición transitoria 15ª, en la parte relativa a los subsidios de incapacidad temporal, que prevé la inaplicación parcial del artículo 68 del Convenio, ambas partes acuerdan que este artículo será automáticamente de aplicación en el momento que la normativa legal lo permita.

Artículo 68

Complemento de los subsidios de incapacidad temporal

La empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal de los empleados según los criterios siguientes:

Accidente laboral y maternidad: hasta el 100%.

Accidente no laboral y enfermedad común: la empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal a los empleados por estas contingencias hasta el 100% desde el primer día, siempre que el índice de absentismo por incapacidades temporales derivadas de accidente no laboral y enfermedad común de los últimos 12 meses naturales cumplidos inmediatamente anteriores a la fecha de la baja no supere el 2,5%. Al efecto de calcular el porcentaje de absentismo no se tomarán en consideración las bajas de duración superior a dos meses.

En el caso de que dicho índice sea superior al 2,5%, los complementos serán los siguientes: la primera baja dentro del año natural hasta el 100%. Las siguientes bajas, según lo siguiente: del 1º al 5º día el 85%, del 6º al 15º día el 77% y del 16º en adelante el 100%; si la baja dura más de 60 días, se complementará hasta el 100% desde el primer día.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

En estos cálculos porcentuales debe tenerse en cuenta el sueldo base y los complementos permanentes que reciba el empleado.

Artículo 69

Fondos de asistencia social

Se constituye un fondo de asistencia social por atender situaciones de emergencia económica de los/las trabajadores/as del ámbito de aplicación de este convenio, por causa de enfermedades, accidentes, intervenciones quirúrgicas, servicios asistenciales de ellos o de los familiares directos (hijos y cónyuges o pareja de hecho, que no trabajen), que no estén recogidos dentro de las prestaciones de la Seguridad social, mutuas laborales u otro tipo de seguros asistenciales privados que puedan tener contratados particularmente los trabajadores, y en general, para ayudarles en cualquier situación excepcional en la que se puedan encontrar.

En el año 2015, el fondo social será de 110.382,58 euros de los que la empresa aportará 73.588,38 euros y los/las trabajadores/as 36.794,19 euros.

El fondo será administrado por una Comisión paritaria de 4 miembros, 2 designados por la dirección y los otros 2 por el Comité de empresa, de acuerdo con las normas del reglamento del fondo. Estos miembros tendrán cada uno un suplemento por si el miembro titular no pudiese asistir a las reuniones.

Artículo 70

Seguros complementarios

La empresa garantizará a los trabajadores para el año 2015 las indemnizaciones siguientes:

Indemnizaciones	En caso de accidente laboral o no	En Caso de enfermedad común
Muerte	58.147,42 €	34.980,28 €
Incapacidad permanente total para la profesión habitual	116.294,82 €	34.980,28 €
Incapacidad permanente absoluta i GI.	116.294,82 €	34.980,28 €
Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.	34.980,28 €*	-

* Esta será la indemnización equivalente a una incapacidad con una disminución parcial del 100%. En caso de que esta disminución sea menor, la indemnización se aplicará sobre el baremo establecido en póliza.

En caso de muerte, la indemnización se hará efectiva a los beneficiarios legales o los que el trabajador haya designado mediante comunicación formal y escrita a la empresa.

Las cantidades establecidas para las indemnizaciones no tendrán efectos retroactivos y, por tanto, serán de aplicación a los hechos causantes que se produzcan a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo y, en cada momento, a partir de la fecha en que se hayan revalorizado.

En caso de desplazamiento a zona de conflicto por razón de trabajo, la empresa garantizará doblar el importe de las indemnizaciones en caso de muerte o incapacidad derivada de accidente (laboral o no). A estos efectos se entenderá por zona de conflicto aquellas zonas que la aseguradora excluya de la cobertura ordinaria contratada.

La fecha máxima de cobertura de estos seguros será la que corresponda mientras el trabajador esté de alta en la empresa y como máximo hasta los 70 años de edad. .

Artículo 71

Otras medidas sociales

CVE-DOGC-B-16194006-2016

71.1 Ayuda familiar

A los trabajadores/as afectados por este Convenio se les abonará, el mes de agosto de todos los años, un pago extraordinario por hijo menor de 18 años. En el caso de que el padre y la madre trabajen en CCMA, S.A. sólo se hará el pago a uno de los dos.

Este pago será de 481,02 euros para el año 2015.

La edad de los beneficiarios/as se computará con efectos el 15 de agosto del año en curso.

En caso de hijos/as disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, este pago será de 646,10 euros por hijo el año 2015 y no habrá limitación de edad.

71.2 Subvención al comedor

La empresa subvencionará el servicio de comedor (cafetería y restaurante) de la empresa, con 9.216,98 euros durante el año 2015.

Estas subvenciones sólo afectarán a los trabajadores del ámbito de aplicación de este convenio.

La Comisión paritaria de comedor ha de velar por la calidad de la comida, las condiciones higiénico-sanitarias del comedor, la calidad del servicio y controlará las concesiones, los precios de los menús y cafetería y las subvenciones.

71.3 La empresa dotará el centro de Sant Joan Despí de una zona de aparcamiento adecuada, y vigilada, para los vehículos de todos los trabajadores que deban desplazarse, y proporcionará plazas para todo el personal.

71.4 A todos los trabajadores que dispongan de medio propio y que inicien su jornada laboral antes de que empiece el servicio de metro, o que lo finalicen a partir de la media hora antes de que acabe este servicio, la dirección les facilitará el medio de transporte apropiado, desde su domicilio hasta las instalaciones de Sant Joan Despí, y viceversa.

Durante las horas en las que funcione el servicio de Metro, la dirección dotará de medio de transporte a aquellos trabajadores que no utilicen vehículo privado, desde la estación de metro de Sant Ildefons (Cornellà) hasta las instalaciones de Sant Joan Despí, y viceversa.

Artículo 71 bis

Plan de pensiones

Para cada año de vigencia del Convenio la aportación anual de la empresa al Plan de pensiones por cada trabajador adscrito al plan de pensiones será la resultante de aplicar los criterios establecidos por la Comisión de control del plan de pensiones, de acuerdo con lo que establezca en cada momento la Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya o Acuerdo de Gobierno.

Capítulo XI

Formación profesional

Artículo 72

Formación profesional

72.1 El personal al servicio de la empresa tiene el derecho y la obligación de adquirir, en el marco de lo que se dispone en los artículos siguientes, la formación necesaria para el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para la promoción profesional.

72.2 La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores facilitándoles el acceso a los cursos que organicen los servicios de formación de la empresa.

72.3 Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, al perfeccionamiento de las formas de trabajo, al reciclaje del personal y al aprendizaje de nuevas tareas que faciliten la promoción de los trabajadores.

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

CVE-DOGC-B-16194006-2016

72.5 La Dirección podrá, ya sea por contrato de trabajo ya sea por pacto individual, pactar el resarcimiento del coste de la formación.

72.6 Los trabajadores adscritos permanentemente a horario nocturno en las condiciones establecidas en el artículo 24.5 tendrán prioridad en la bolsa de estudios en igualdad de condiciones y serán objeto de tratamiento específico en las acciones de formación profesional.

Artículo 73

Objetivos de la formación

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el artículo anterior, la formación profesional se dirigirá específicamente a alcanzar 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 diferentes grados, en algún sector o materia relativa a la misma tarea profesional.
- c) La enseñanza y el reciclaje del catalán y del inglés.
- d) Todos los trabajadores/as, cuya labor sea, entre otras, la locución (presentadores, conductores, redactores, ENG, etc.,) realizarán permanentemente cursillos de reciclaje de expresión oral y dicción.
- e) Facilitará la promoción de los trabajadores.

Artículo 74

Desarrollo de la formación

74.1 La Dirección y el Comité de empresa acuerdan crear una Comisión paritaria de formación que se regirá por un reglamento de funcionamiento interno.

74.2 La Dirección y el Comité de empresa anunciarán anualmente los planes de formación que acuerde la Comisión paritaria de formación, y fijarán el ámbito al que van dirigidos y los trabajadores que podrán participar.

También informarán debidamente del desarrollo y de los resultados de los planes de formación.

74.3 Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de la empresa. La empresa cuidará que la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos y el material utilizado sean apropiados a los objetivos de la formación.

74.4 Así mismo facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

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

Los planes de formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el plan sea obligatorio será necesario que la empresa lo subvencione totalmente y que la formación se haga o bien dentro del tiempo de trabajo, o bien fuera del tiempo de trabajo con una compensación equivalente a la retribución ordinaria del empleado durante el tiempo que dedique al plan.

No será obligatorio el plan de formación cuando la empresa no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo y sin ninguna compensación.

74.6 La Comisión paritaria de formación fijará, en función de las características de cada curso, los criterios de acceso a los cursos de formación promocional cuando haya plazas limitadas.

Artículo 75

Asistencia a los cursos de formación

75.1 A los cursos y seminarios programados en el plan de formación que tengan carácter obligatorio, asistirán los trabajadores designados, y, si hubiera plazas vacantes, podrían asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al grupo profesional al que se dirige el curso.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

75.2 A los asistentes a dichos cursos se les concederá el correspondiente título de calificación, en función de su aprovechamiento, que se valorará debidamente en el caso de concurrir a convocatorias restringidas de promoción interna.

75.3 A los cursos de formación ocupacional se garantiza un mínimo de un 25% de plazas para los empleados de la empresa de forma gratuita, siempre que no haya incompatibilidad con los horarios de trabajo. En el caso de haber incompatibilidad con los horarios de trabajo, los trabajadores los podrán intercambiar con el visto bueno del jefe inmediato superior y/o planificador.

Artículo 76

Presupuesto de formación

76.1 Presupuesto de formación de Convenio

La Dirección asignará anualmente en sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional, que para el año 2015 será de 476.086,95 euros para toda la plantilla del ámbito de aplicación de este Convenio, y en los planes anuales se detallará suficientemente el contenido de los programas de formación. La Comisión Paritaria gestionará el 50% del presupuesto. En caso de que el plan de formación reciba subvenciones por la "Fundación Tripartita para la formación en el empleo" o cualquier otra entidad ajena a CCMA, S.A. la cuantía del presupuesto gestionado por la Comisión paritaria aumentará hasta el 80%.

Se reservará el 17% de este presupuesto a formación profesional promocional.

76.2 Ayudas a la formación continua

La Dirección y el Comité de empresa solicitarán a la Fundación Tripartita para la formación en el empleo, o cualquier otro organismo, los recursos necesarios para el desarrollo de la formación continua en la empresa.

Este presupuesto se gestionará de la forma siguiente:

La parte proporcional del presupuesto otorgado anualmente por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo que corresponda al personal excluido de convenio la gestionará la Dirección, informando periódicamente a la Comisión paritaria de los cursos o seminarios a realizar y del personal afectado por estos cursos.

La parte proporcional del presupuesto otorgado anualmente por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo que corresponda al personal incluido en convenio la gestionará la Comisión paritaria.

Artículo 77

Cursos impartidos por entidades ajenas a la empresa

La Dirección difundirá entre el personal las convocatorias de los cursos y seminarios sobre materias audiovisuales organizados por entidades nacionales o extranjeras de los que se tengan noticias.

El personal interesado en asistir a estos cursos lo solicitará a la dirección, que podrá subvencionar, total o parcialmente, los gastos derivados del curso o seminario.

Los/as asistentes a estos cursos pondrán a disposición del Servicio de formación de la empresa el material docente y la documentación que reciban para que puedan ser utilizados por todos los trabajadores que lo deseen.

Artículo 78

Cursos promocionales

A los trabajadores/as que asistan a cursos de carácter promocional organizados por la misma empresa, se les hará un certificado de asistencia si han asistido a un 80% del tiempo total del curso. Esta certificación convalidará los requisitos mínimos para acceder al concurso objeto del curso realizado y habrá de presentarse en los plazos fijados en la convocatoria.

Cuando acabe la formación, se hará una prueba de capacitación para comprobar si se han adquirido los conocimientos impartidos durante el curso. El contenido de esta prueba será de las materias impartidas durante el curso y habrá de ser equiparable a los exámenes específicos del concurso correspondiente.

Los trabajadores/as que hayan superado la prueba de capacitación serán promocionados temporalmente, en función de las necesidades de la empresa, mientras no se resuelva el concurso correspondiente, siempre que esta

CVE-DOGC-B-16194006-2016

promoción sea igual o superior a los tres meses de duración y no haya gente disponible en las listas o los disponibles no hayan trabajado nunca para la empresa.

Para asegurar el máximo de adaptación de los conocimientos aprendidos en el trabajo de la empresa, la Dirección facilitará a los aprobados del curso unas estancias de tiempo determinado en los programas o puestos de trabajo antes de hacer las sustituciones o interinidades.

La formación promocional será voluntaria y, por tanto, tanto ésta como las estancias en prácticas, se harán fuera de horas de trabajo y sin compensación.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 79

Normas generales

79.1 Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre del Estatuto de los trabajadores. La calificación y la sanción de las faltas se realizará de acuerdo con lo que se establezca en esta sección.

79.2 No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o cuyo incumplimiento constituya una infracción del Ordenamiento jurídico.

79.3 La Dirección, antes de imponer una sanción, escuchará siempre al Comité de empresa y, si el afectado estuviera afiliado, a su sindicato.

Artículo 80

Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se mencionan las infracciones que constituyen las faltas:

80.1 Son faltas leves

- a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- b) Las negligencias, olvidos o retrasos en el trabajo que no acusen perjuicios o entorpecimientos sensibles.
- c) La falta de educación hacia los otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

80.2 Son faltas graves

- a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.
- b) Las de asistencia no justificadas ni repetidas.
- c) Las negligencias, olvidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves o entorpecimientos de consideración.
- d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia los otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.
- e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.
- f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que, por razones de su trabajo, tenga acceso directo a los datos.
- g) La embriaguez o la toxicomanía no habituales que repercutan en el trabajo a menos que pongan en peligro las personas o los bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.

- h) Abandono injustificado de la tarea.
 - i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.
 - j) El abuso de autoridad, entendido como 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.
- 80.3 Son faltas muy graves
- a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.
 - b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de 3 días o 24 horas en el plazo de un mes).
 - c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.
 - d) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.
 - e) Las ofensas o maltratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros empleados, a sus familiares o a terceros relacionados con la empresa.
 - f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.
 - g) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo.
 - h) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.
 - i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.
 - j) El abuso de autoridad cuando conlleve especial gravedad.
 - k) El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencia jerárquica y del que se aproveche el acosador.

Artículo 81

Sanciones

Por faltas leves

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de sueldo y de ocupación de un día.

Por faltas graves

Suspensión del sueldo y de ocupación de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves

Suspensión del sueldo y de ocupación de 21 a 60 días.

Despido

Artículo 82

Cumplimiento de sanciones

La Dirección no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de ocupación y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite, de una manera clara, haber interpuesto una demanda en contra. En este caso, la sanción resultante se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

La Dirección informará simultáneamente al Comité de empresa y al trabajador sancionado de todas las sanciones que imponga.

Artículo 83

Prescripción y cancelación de las faltas

83.1 Las faltas prescriben en el plazo que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores.

83.2 Cancelación de faltas y sanciones. La Dirección anotará en los expedientes personales de cada empleado las sanciones firmes que les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses las leves, al año las graves, y a los 18 meses las muy graves, respectivamente. El plazo empezará a contar desde la fecha en que hayan pasado a ser firmes.

Capítulo XIII

Normas de seguridad y salud

Artículo 84

Disposiciones generales

En todos los centros de trabajo de la empresa se cumplirán las medidas de seguridad, prevención e higiene indicadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las otras disposiciones aplicables.

Además, y para adecuar a las características singulares de la empresa las medidas a adoptar en estas materias, se hará un estudio general orientado a ordenar, planificar y hacer el seguimiento de las actuaciones sobre seguridad, prevención, sanidad, salubridad y salud ya sea de los centros de trabajo y de los diferentes puestos y medios de trabajo como de los mismos empleados.

Artículo 85

Delegados/as de prevención y Comité de seguridad y salud

Con los límites que establece la ley, se pueden nombrar hasta a cinco delegados/as de prevención, de entre trabajadores/as que no sean miembros del órgano de representación unitario. Estos/as dispondrán de los derechos y obligaciones que la Ley otorga a los delegados/as de prevención, y en concreto dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales.

El Comité de seguridad y salud tendrá las funciones y la composición que legalmente le correspondan según la legislación y el reglamento interno vigentes.

Artículo 86

Funciones del Comité de seguridad y salud

El Comité asumirá las funciones que legalmente le correspondan, pero, de una manera especial, estará encargado de realizar el estudio al que hace referencia el párrafo según el artículo 84.

Sin perjuicio de que el mismo Comité establezca la metodología del estudio y la planificación para su realización, deberán analizarse los siguientes aspectos:

Seguridad y condiciones ambientales de los locales de los centros de trabajo, con especial consideración de los puestos o áreas que puedan suponer un mayor riesgo o peligro.

Estudio de las repercusiones o riesgos posibles de radiaciones, y, si se da el caso, de las medidas para la prevención y la protección.

Funcionamiento del servicio médico, con la planificación de la medicina preventiva, revisiones, primeras curas, botiquines, condiciones de trabajo de la mujer embarazada, vehículos sanitarios, etc.

Preparación de las campañas de información y formación a todos los empleados sobre estas materias.

Condiciones higiénico-sanitarias del servicio de comedores.

Artículo 87

Condiciones de trabajo durante el embarazo

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Las trabajadoras en periodo de embarazo tendrán derecho a cambiar su tarea por otra del mismo nivel, si aquélla puede perjudicar el proceso de gestación, cuando así lo indique el médico personal y lo prescriba el servicio médico de la empresa.

En cualquier caso, las mujeres embarazadas no podrán ser discriminadas laboralmente ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 88

Condiciones de seguridad en la manipulación de equipos eléctricos aislados

En el mantenimiento y reparación con intervención en equipos eléctricos con tensión (superior a las tensiones de seguridad establecidas en el Reglamento de baja tensión), situados en lugares aislados, el equipo humano estará compuesto por un mínimo de dos personas autorizadas.

Capítulo XIV

Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 89

Representantes de los trabajadores

A los efectos del presente Convenio se reconocen como representantes de los trabajadores:

- a) Los miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal.
- b) Los Delegados de las secciones sindicales por lo que concierne a los trabajadores de la central correspondiente.

Artículo 90

Comité de empresa

90.1 El Comité de empresa es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa, y será elegido de acuerdo con lo que estipule la legislación vigente.

90.2 Cada miembro del Comité de empresa dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que fije el Estatuto de los trabajadores para el ejercicio de las funciones propias. Estas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los diferentes miembros del Comité, hasta el límite máximo del 50 por ciento más de las horas personales de cada mes. La mencionada acumulación se comunicará con suficiente antelación y, siempre que sea posible, las acumulaciones que deban tener lugar cada mes se comunicarán dentro de los cinco últimos días laborables del mes anterior.

No se imputarán al crédito horario que se establece en el párrafo anterior las horas utilizadas para las reuniones de la Comisión paritaria que se establece en el artículo 9 ni las que hayan sido convocadas por la Dirección.

Se podrán librar de su trabajo habitual un máximo de tres miembros del Comité de empresa, acumulando las horas cedidas por otros miembros. Estas liberaciones deberán tener una duración mínima de tres meses consecutivos por persona y deberán comunicarse con un mínimo de un mes de antelación al Departamento de Recursos Humanos. La retribución de los miembros del Comité, mientras dure esta liberación, consistirá en su salario base más los complementos fijos que tengan reconocidos en aquel momento y la mediana de su nómina variable generada durante los últimos doce meses.

A partir del derecho individual de la cesión horaria, las secciones sindicales podrán administrar el crédito horario global de sus miembros en el Comité de empresa, Delegados sindicales y Delegados de prevención. Esta gestión no puede suponer ningún incremento de las horas disponibles en conjunto y tendrá que respetar los límites establecidos en este apartado.

90.3 Para agilizar la negociación colectiva, una vez constituida la mesa de negociaciones, se pactarán las condiciones de liberación de trabajo de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 91

Funciones del Comité de empresa

Sin perjuicio de las que se le atribuyen en este Convenio y en las disposiciones legales de carácter general, serán facultades del Comité de empresa las siguientes:

- a) 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.
- b) Ser informado, de acuerdo con lo que establece el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, sobre la situación económica de la empresa, programa de inversiones, estadística de absentismo y sus causas, y también de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de sus consecuencias.
- c) Ser informado sobre la imposición de sanciones a cualquier trabajador de la empresa, aunque sean por falta leve.
- d) Ser informado previamente sobre las decisiones que la Dirección adopte respecto a:

Organización del trabajo

Política de ocupación y contratación del personal

Reestructuración de plantillas y abertura, traslado o cierre, total o parcial, definitivo o temporal, de instalaciones o centros de trabajo.

Modificaciones que se produzcan en el estatuto jurídico de la empresa o en la actividad empresarial.

- e) Asesorar, formular propuestas y orientar en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo. Deberá presentarse un informe a la dirección con carácter previo a la ejecución de las decisiones que tome, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo; todo esto, sin perjuicio de las facultades legales que les sean de aplicación y de las disposiciones del presente Convenio.
- f) Ser informado trimestralmente, en el marco de una reunión con la Dirección de la empresa, de los contenidos que sobre contratación establece el punto 4 del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores en referencia a los contratos que la misma norma cita.
- g) La Dirección informará previamente al Comité de empresa de cualquier proyecto que implique transferencia de trabajadores a otras empresas de la CCMA o nuevas empresas que se creen y negociará con el Comité las condiciones laborales de los trabajadores que puedan resultar afectados.
- h) Todos y cada uno de los miembros del Comité de empresa tendrán libre acceso a todas las instalaciones y centros de trabajo de la empresa. Para el acceso a las áreas reservadas deberán solicitarlo previamente a la Dirección.

Artículo 92

Reuniones, local y tablero de anuncios

92.1 Los Comités de empresa dispondrán, para uso exclusivo, de un local dotado por la dirección con el material y mobiliario de oficina necesario, donde celebrarán las reuniones, atenderán las consultas de los trabajadores y realizarán otras tareas inherentes a las de sus funciones.

92.2 El Comité de empresa y los Delegados de personal dispondrán, para uso exclusivo, de tableros de anuncios para cada departamento o sección, con la finalidad de poder informar al conjunto de los trabajadores sobre los problemas que les afecten.

Article 93

(Sin contenido)

Artículo 94

Secciones sindicales

94.1 Todos los sindicatos legalmente constituidos podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con lo que disponga el artículo 8 de la Ley orgánica de libertad sindical.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

94.2 Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con menos del 10 por ciento de los votos en las elecciones para el Comité de empresa dispondrán de un solo Delegado sindical.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con más del 10 por ciento de los votos en las elecciones para el Comité de empresa dispondrán de un número de Delegados proporcional al número de trabajadores de la empresa de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750: 1

De 751 a 2.000: 2

De 2.001 a 5.000: 3

De 5.001 en adelante: 4

94.3 Los Delegados sindicales, en el caso de que no sean miembros del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas que los que sí lo son en el artículo 90.2, y dispondrán del mismo crédito horario por ejercer las funciones propias.

94.4 Las funciones de los delegados sindicales serán aquellas que les reconocen las disposiciones de aplicación, y deberán ejercerlas de acuerdo con las normas vigentes en todo momento.

94.5 Las secciones sindicales dispondrán, para su uso exclusivo, de un local y de tableros de anuncios con las mismas condiciones reconocidas al Comité de empresa establecidas en el artículo 92 de este Convenio.

Artículo 95

Asambleas de los trabajadores

95.1 Los trabajadores podrán hacer asambleas para tratar temas de interés común en materia social o laboral.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de empresa mediante el acuerdo adoptado por la mitad más uno de los miembros o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla del centro.

95.2 No podrán asistir a las asambleas personas ajenas a la empresa sin autorización previa de la Dirección.

95.3 Excepto cuando haya razones de urgencia, la convocatoria de asambleas deberá comunicarse a la dirección con 48 horas de antelación como mínimo antes de la celebración, y se indicará el orden del día, la duración prevista, que nunca será superior a una hora y media, y el resto de circunstancias que indica la ley.

95.4 La celebración de las Asambleas generales se realizará de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores. La asistencia a la asamblea no podrá entorpecer el desarrollo normal del trabajo.

Artículo 96

Libre expresión

Los trabajadores dispondrán de unos tableros de anuncios que instalará la empresa en los mismos lugares en los que haya tableros del Comité de empresa y de las Secciones sindicales.

Artículo 97

Mantenimiento de derechos y garantías sindicales

Con la única excepción del caso de excedencia voluntaria, durante la suspensión del contrato de trabajo, el personal de la empresa conservará todos los derechos y garantías sindicales que se establecen en los artículos anteriores y en el resto de disposiciones aplicables.

Artículo 98

Elecciones sindicales

En la elaboración del censo electoral se incluirán como electores los contratados eventuales por circunstancias de la producción por sesiones, que estén de alta el día de elaboración del censo, o que hayan sido contratados un mínimo de 180 días en el plazo de los dos años anteriores a la fecha de elaboración del censo.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

A efectos de las elecciones sindicales, se constituirá un único colegio electoral, donde votarán todos los trabajadores incluidos en el censo electoral.

Capítulo XV

Disposiciones diversas

Artículo 99

Protección de la intimidad

La Dirección se compromete a adoptar las medidas necesarias para que ninguno de los datos personales o familiares de que dispone de los miembros de la plantilla no sean difundidos en perjuicio de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 100

Emisión de créditos

La Dirección asegurará la aparición en pantalla de los nombres y funciones de las personas fijas de la empresa que hayan intervenido en la elaboración y realización de los programas que se emitan.

Artículo 101

Garantías procesales

101.1 La empresa garantiza al personal que sea querellado, detenido, encausado, procesado o demandado civilmente por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se indiquen en la póliza de seguros suscrita con estas finalidades, un ejemplar de la cual acompaña el acta final de la negociación.

101.2 Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares serán causa de la suspensión del contrato, pero, si el empleado no es procesado o es absuelto por sentencia firme, la dirección computará el tiempo de inasistencia a los efectos del complemento de antigüedad y compensará al trabajador con un cantidad equivalente a las retribuciones netas que hubiera acreditado de haber trabajado.

101.3 Las garantías y coberturas establecidas en el apartado 101.1 se mantendrán, a pesar de la rescisión del contrato de trabajo, cuando los hechos que se deban proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

101.4 Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad derivada de las multas judiciales que puedan ser impuestas a los empleados/as.

Artículo 102

Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores/as que lo necesiten ropa de trabajo adecuada a su trabajo.

Artículo 103

Acoso

Se considera acoso psicológico o mobbing la conducta de quién somete a una persona, generalmente del mismo entorno laboral, a un maltrato psicológico sistemático y continuado, que atenta contra su dignidad, con el objetivo de desestabilizarla emocionalmente, la cual cosa provoca en la persona afectada problemas físicos, psicológicos, morales y profesionales.

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo que

CVE-DOGC-B-16194006-2016

afecten la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados, desrazonables y ofensivos para la persona que es objeto de estos comportamientos si el sometimiento o la negativa de un trabajador/a a esta conducta tiene efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, la ocupación, su continuidad en la empresa, los ascensos, el sueldo o cualquier otra decisión relativa a su puesto de trabajo y si esta conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para el trabajador/a.

La Dirección y el Comité de empresa consideran que toda persona tiene derecho a un trato respetuoso y digno. Por este motivo, el acoso en el puesto de trabajo, ya sea vertical descendente o ascendente así como horizontal, es inaceptable y no puede ser tolerado bajo ninguna circunstancia. Ambas partes son conscientes de que la violencia psicológica en el trabajo significa una agresión a la persona y puede ser causa de una pérdida de salud por parte de la víctima y de eficacia en el funcionamiento de la empresa.

La Dirección y el Comité de empresa consideran un deber ético y moral de todos los empleados denunciar cualquier acto de acoso en el puesto de trabajo. El personal directivo y los mandos intermedios han de velar porque los empleados que denuncian o actúan como testigos no padezcan ningún tipo de represalia.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su nombre, una comisión delegada, de la que deberán formar parte necesariamente dos miembros del Servicio de Prevención hará un análisis previo de la situación y si hay suficientes indicios de que puede haber acoso, se creará una Comisión paritaria compuesta por la Dirección y el Comité de empresa que, con el apoyo y participación del Servicio de Prevención, se hará cargo de la investigación adecuada y del seguimiento posterior. Cualquier acoso será tratado con la rigurosidad, seriedad, rapidez, confidencialidad, objetividad e imparcialidad que requiere una situación como la que se aborda.

Se garantizará que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia por acoso se realicen con el debido respeto a los derechos ya sea de la persona que presentado la denuncia como de la persona denunciada.

Se garantizará que tanto la persona que presenta la denuncia como la denunciada tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas por un miembro del Comité de empresa y/o de su sindicato, o por un amigo o compañero que se informe detalladamente de la denuncia, la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestarla.

No se pedirá a la persona que presente la denuncia que explique repetidamente los hechos cuando esto no sea estrictamente necesario y la investigación se centrará en los hechos objeto de la denuncia.

Se garantizará la posibilidad de un traslado o de una reorganización del trabajo del trabajador/a afectado, si así lo desea, en el caso de que trabajen juntos la persona denunciante y la denunciada mientras dure la aclaración de los hechos.

Los responsables del acoso serán sancionados disciplinariamente. La gravedad de la sanción dependerá de las circunstancias de cada caso.

Artículo 104

Derechos profesionales

104.1 Los miembros del Comité profesional contemplado en el artículo 11 del Estatuto Profesional de los medios de comunicación de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals dispondrán de un crédito horario mensual de 20 horas. Su disfrute tendrá que ser comunicado con la suficiente antelación a sus superiores.

104.2 Para garantizar la comunicación, ya sea de forma ascendente como descendente, entre los diferentes niveles en la empresa, los jefes de departamento y los de servicio conjuntamente con el responsable de comunicación de Recursos Humanos, como mínimo una vez cada 4 meses, se reunirán con los trabajadores para hablar de los objetivos y resultados de la empresa y del departamento, así como de la problemática específica del departamento en concreto.

Los trabajadores por su lado y para garantizar el flujo de información ascendente, podrán elegir ocasionalmente y por cada tema representantes estableciendo comisiones de trabajo para tratar problemáticas específicas y elaborar informes para el jefe correspondiente y para el Comité de empresa.

Si en las reuniones ordinarias del departamento no se resuelve la problemática profesional para que su solución no dependa del jefe de departamento, se elaborará conjuntamente un informe para los jefes de área o el Comité de dirección.

Las comisiones que se escojan trabajarán fuera de horas de trabajo. Si el jefe lo encuentra adecuado, estas horas podrán ser retribuidas totalmente o parcialmente. Estas comisiones podrán requerir información a los jefes de otros departamentos si lo encuentran necesario.

Artículo 105

Conducción de vehículos

La empresa estudiará los casos particulares de sanciones y perjuicios derivados de infracciones de tráfico cuando objetivamente se pueda demostrar que han sido ocasionadas necesariamente por motivos del desarrollo del trabajo. En estos casos, se escuchará la opinión del Comité de empresa.

Capítulo XVI

Contratos por obra o servicio determinado

Artículo 106

Definición

Este contrato tiene por objeto la realización de aquellos programas que puedan ser considerados una obra o un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Artículo 107

Sueldo base

Por lo que respecta al salario, todos los contratos por obra o servicio determinado quedan equiparados, como mínimo, y en condiciones homogéneas, al personal fijo de la misma categoría. Para determinar su sueldo mensual se dividirá el sueldo anual de la categoría correspondiente por el divisor 12. En el momento en el que se produzca la baja no se tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias porque las mismas están incluidas en el sueldo mensual. Los contratos por obra o servicio determinado que no trabajen habitualmente la jornada semanal completa cobrarán como mínimo un sueldo base proporcional a su jornada trabajada.

Artículo 108

Categorías diferentes

A las categorías de trabajo que no figuren en este Convenio, la Comisión de definición y valoración de puestos de trabajo les asignará el nivel salarial que corresponda. En caso de que esta asignación se haga posteriormente al inicio de la contratación se pagarán las diferencias salariales que se pudieran producir.

Artículo 109

Jornada y complementos salariales

En cuanto a jornada, los contratos por obra o servicio determinado se atenderán a lo que se dispone en el capítulo 6 del presente Convenio y tendrán derecho al cobro de los complementos de nocturnidad, noches pasadas fuera, festivo intersemanal, fin de semana, horas extraordinarias, dietas y kilometraje, en las condiciones expresadas en el presente Convenio.

Artículo 110

Trabajo específico en fin de semana

En cuanto al personal que se deba contratar específicamente para trabajar todos los fines de semana, la dirección decidirá entre pagarle el complemento correspondiente o bien computarle cada hora trabajada entre sábado y domingo como 1 hora y media trabajadas.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Artículo 111

Nómina mensual

Los contratos por obra o servicio determinado cobrarán por mensualidades vencidas.

Artículo 112

Complemento del subsidio de incapacidad temporal

A los contratos por obra o servicio determinado se les aplicará plenamente lo que dispone el artículo 68 del presente Convenio.

Capítulo XVII

Trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

Artículo 113

Definición

La Dirección siempre que deba atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá otorgar estos tipos de contratos de acuerdo con lo establecido en el RD 2720/98, del 18 de diciembre, con las siguientes modificaciones:

1. Estos contratos de trabajo sólo se podrán concretar por jornadas diarias entre 6 y 9 horas, de acuerdo con la siguiente distribución retributiva que incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, las vacaciones y la compensación por flexibilidad horaria que puedan conllevar y que, con carácter general, hay en la empresa:

Tablas salariales 2015

(referida a 1568 horas de jornada anual – en suspenso-)

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 8h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
Sesión planificada 9h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452

Tablas salariales 2015

(referida a 1680 horas de jornada anual)

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	95,905	111,345	117,014	122,679	131,947	141,217	149,767	158,317	172,790	200,658
Sesión planificada 7h	115,068	131,004	136,526	142,050	153,871	165,691	175,539	185,387	200,658	234,085

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Sesión planificada 8h	134,266	150,399	155,906	161,413	172,800	184,189	197,694	211,200	234,085	244,168
Sesión planificada 9h	147,051	170,294	178,600	186,905	197,832	208,761	223,463	238,166	261,952	306,556

2. Este tipo de contrato no llegará a conseguir la condición de indefinido si no se supera el preceptivo concurso público que prevé este Convenio.

3. Este tipo de contrato podrá alcanzar la duración máxima regulada en la parte final del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

4. Se mantendrá el cómputo máximo de 129 días trabajados en doce meses en aquellos casos en que los contratos eventuales se realicen exclusivamente por sesiones.

5. La Dirección no cubrirá el mismo puesto de trabajo con esta tipología de contrato más allá de tres años, transcurridos los cuales se estudiarán los motivos de esta contratación.

Artículo 114

Horas extraordinarias

Todas las horas extraordinarias trabajadas que superen la jornada contratada se retribuirán como horas extraordinarias según las tablas salariales aplicables a cada nivel.

Capítulo XVIII

Condiciones específicas de trabajo para los/las trabajadores/as de CCMA, S.A. cuando estén adscritos al Canal 3/24

Artículo 115

Condiciones específicas

Para los/las trabajadores/as de CCMA, S.A que estén adscritos/as a los horarios específicos del Canal 3/24 se habrá de remitir al pacto específico de Condiciones Laborales para los/las trabajadores/as adscritos al Canal que se anexa como parte integrante a todos los efectos.

Disposición adicional primera

Trabajo por proyectos

De común acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa, se podrán establecer equipos de trabajo asignados a la realización de programas concretos en las condiciones que libremente se pacten. El jefe de departamento comunicará su propuesta al Comité de empresa y éste, en el plazo de 10 días dará respuesta a las propuestas.

En los programas que estructuralmente requieran una jornada semanal de entre 35 y 40 horas y estructuralmente permitan compensarlas con tiempo de descanso, la Dirección y el Comité de empresa podrán pactar la recuperación en tiempo de descanso de las horas que van de 35 a 40 en proporción de una por una. Será necesaria la aceptación del trabajador para adscribirse a este pacto.

Disposición adicional segunda

Derechos de autor/a

CCMA, S.A. extenderá para cada obra, a petición del interesado, un certificado como el que se adjunta en el anexo 5, debidamente cumplimentado, a todas aquellas personas que tengan relación laboral con CCMA, S.A. , que estén

CVE-DOGC-B-16194006-2016

integradas en el artículo 87 de la Ley de propiedad intelectual, con la finalidad de que puedan acceder al contenido económico reconocido en el artículo 90.3 de la misma ley.

Disposición adicional tercera

Comisión de producción

La Dirección y el Comité de empresa, de acuerdo con el Pacto por la producción suscrito, acuerdan constituir una Comisión de producción de carácter consultivo, de intercambio de información y de trabajo, que garantice a los representantes de los trabajadores los derechos de información y consulta sobre la materia.

Esta Comisión de Producción será paritaria, de siete miembros cada una, se reunirá trimestralmente y tendrá las siguientes funciones: 1. Procurar el pleno empleo de los recursos humanos y técnicos de la empresa, de acuerdo con las limitaciones de los indicadores y objetivos establecidos en el Contrato-Programa, 2. Revisar los indicadores de empleo de recursos técnicos y humanos de la empresa, 3. Potenciar la aplicación del Trabajo por proyectos previsto en el Convenio colectivo, 4. Compartir propuestas creativas internas y externas, con el objetivo también de compartir la información del grado de participación de la producción interna en los proyectos asociados, 5. Compartir la información de las previsiones de producción y emisión, y la información relativa a sus costes, 6. Promover la formación de los profesionales en ámbitos estratégicos y, 7. Fomentar la renovación y la innovación de la programación.

Todo lo tratado en esta Comisión de producción será confidencial, a excepción de aquellas cuestiones que pacten expresamente las dos partes.

Disposición adicional cuarta

Ámbito de aplicación

En relación al artículo 1 del convenio conviene especificar que quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, los trabajadores de la empresa CCMA, S.A. con contrato con la antigua TVC, SA que, desde la fecha de fusión de TVC y CR, hayan sido o sean durante la vigencia del convenio, destinados a desarrollar exclusivamente la actividad radio.

Disposición adicional quinta

Plantilla

Durante la vigencia de este convenio y hasta el 31 de diciembre de 2018 Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, S.A., se compromete y obliga a no iniciar ningún procedimiento de despido colectivo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Asimismo, por el mismo período y en el mismo ámbito de aplicación la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, S.A., se compromete a no iniciar ningún procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en este Convenio colectivo o acuerdos de carácter colectivo suscritos entre las partes.

Disposición adicional sexta

Producción interna

La Dirección defenderá en la negociación del contrato programa con el Gobierno de la Generalitat un nivel de producción interna de un mínimo del 65% del total como recoge la última propuesta de contrato-programa. Mientras no haya contrato-programa la dirección se compromete a mantener un nivel de producción interna de un mínimo del 65%.

El seguimiento de la producción se hará conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera.

Disposición adicional séptima

Confluencia de redacciones

La Dirección informará al Comité de empresa del plan de confluencia de redacciones y lo escuchará antes de su implementación y negociará con él las condiciones laborales que se deriven de este proceso de confluencia.

Disposición adicional octava

Consolidación de promociones de larga duración

Primero

Se consolidan las promociones de las personas que se relacionan a continuación y que cumplen los criterios de estar promocionadas actualmente, de forma continuada 22 meses o más, y haber superado pruebas de la categoría a la que han sido promocionados:

Apellidos y nombre	Nivel y categoría actual	Nivel y categoría a consolidar
Calaceit Beltran, Merce	B- Administrativo/a	C - Oficial/a 2a administrativo/a
Minguell Bascuñana, Montserrat	C- Ayudante ambientación	D- Ambientador/a
Lopez Lopez, Pilar	C- Oficial/a 2a administrativo/a	D - Oficial/a 1a administrativo/a
Batlles Fossas, Ignasi	C- Auxiliar técnico/a	D1 - Técnico/a sonido
Mateu Gallofre, Miquel A	D- Operador/a imagen	E - Ayudante realización
Paretas Gil, Noemi	D- Operador/a imagen	E - Ayudante realización
Fuentes Iglesias, Diego	D- Técnico/a explotación	E - Encargado/a explotación
Meseguer Espada, Maica	C- Auxiliar producción i realització	F- Redactor/a
Talon Torner, Oriol	D- Operador/a imagen	F- Redactor/a
Muñoz Escobar, Angel Lluís	E- Ayudante realización	G- Realizador/a
Bernal Jane, Enric	D1- Tècnic/a mezcla video	E- Ayudante realización
Senillosa Codina, Pilar	C- Auxiliar producción i realización	D1- Ayudante producción
Prades Batalla, Francesc	D1 - Técnico/a sonido	E- Ayudante realización
Brunet Tort, Jordi	D- Operador/a imagen	E- Ayudante realización
Nogueroles Garcia, Josep	C- Auxiliar producción i realización	F- Redactor/a
Lopez Carreño, Pere	E- Ayudante realización	G- Realizador/a
Lopez González, Anna Maria	D1- Ayudante producción	F- Productor/a
Piquer Comes, Gemma	C- Auxiliar producción i realización	E- Ayudante realización
Lara Albarran, Sergi	E- Ayudante realización	G - Realizador/a

Segundo

Se consolida la promoción de la persona que se relaciona a continuación y que cumple el criterio de estar promocionada actualmente de forma continuada 22 meses o más y haber superado pruebas de la categoría superior de la misma rama profesional en la que ha sido promocionada:

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Apellidos y Nombre	Nivel y categoría actual	Nivel y categoría a consolidar
Garcia Marquez, Ester	C- Oficial/a 2a administrativo/a	D- Oficial /a 1a administrativo/a (Archivista)

En este caso las funciones desarrolladas por esta persona deberán ser objeto de descripción y valoración dentro del segundo semestre de este año, por lo tanto, las partes acuerdan que sea tratado dentro de la comisión de definición y valoración.

Tercero

Mientras no se logre la consolidación de su promoción, las mencionadas personas tendrán preferencia absoluta para promociones temporales.

Cuarto

En cuanto al resto de situaciones de promociones de larga duración la Comisión de contratación, antes del 31 de diciembre de 2015, finalizará los trabajos para establecer las condiciones y requisitos para la consolidación de estas promociones de larga duración.

Al respecto, y sin perjuicio de que quedan por pactar las condiciones relacionadas con los requerimientos legales y formales correspondientes y al número de promociones a consolidar, las partes acuerdan el siguiente orden de prelación, que deberá ser considerado cuando se apliquen aquellos:

- Los/las trabajadores/as con pruebas de la ocupación a la cual están promocionadas en fecha 30 de junio de 2015 y que acumulan más de 550 días de promoción.
- Los/las trabajadores/as con pruebas de la ocupación en la que están promocionados que alcancen a partir del 30 de junio de 2015 alguno de los criterios que se mencionan en las letras d) e) y f).
- Los/las trabajadores/as con curso promocional superado de la ocupación en la que están promocionados que alcancen a partir del 30 de junio de 2015 alguno de los criterios que se mencionan en las letras d) e) y f).
- Aquellos/as trabajadores/as que han sido promocionados ininterrumpidamente los 24 meses anteriores al 30 de junio de 2015. A estos efectos no computarán como interrupciones las que se hayan podido producir durante las vacaciones.
- Aquellos/as trabajadores/as que en algún momento desde el 1 de enero de 2012 y el 30 de junio de 2015 acumulan 24 meses ininterrumpidos de promoción. A estos efectos no computarán como interrupciones las que se hayan podido producir durante las vacaciones.
- Aquellos/as trabajadores/as que acumulen 24 meses, aunque interrumpidos de promoción entre el 1 de enero de 2012 y el 30 de junio de 2015.

Las partes acuerdan prestar especial atención a las situaciones de trabajadores/as de nivel B promocionados/as.

Disposición adicional novena

Equiparación de los trabajadores procedentes de Activa Multimedia Digital, S.L., CCRTV Interactiva, S.A. y CCRTV Serveis Generals, S.A.

1. Como resultado de las tareas realizadas por la comisión delegada por la comisión negociadora del convenio, los trabajadores/as procedentes de Activa Multimedia, SL, de CCRTV Interactiva, S.A. y de CCRTV Serveis Generals, S.A., relacionados en los anexos 1, 2 y 3 que constan adjuntos en el acta núm. 20 de negociación de este convenio, de 27 - 29 de julio de 2015, como consecuencia del proceso de equiparación convencional con las categorías profesionales de CCMA, S.A. (ámbito televisión), pasarán a tener la categoría profesional que les corresponde por las tareas que actualmente realizan y el sueldo base correspondiente a esta categoría.

2. En aquellos casos en que su sueldo base actual sea superior al previsto para la nueva categoría profesional que le corresponde, se establecerá un complemento personal por el exceso. Este complemento personal tendrá las

CVE-DOGC-B-16194006-2016

condiciones establecidas en el punto quinto.

3. A los trabajadores relacionados se les abonará, según los casos, un complemento de puesto de trabajo (CLT 1) por las tareas de superior categoría que tengan asignadas, que se abonará distribuido en 12 mensualidades.

4. Este CLT, que absorberá y compensará otros complementos personales o de puesto de trabajo que venga percibiendo en la actualidad el trabajador, no es consolidable y se abonará mientras efectivamente se desarrollen las funciones que justifican su percepción, dejándose de percibir en el momento que se dejen de realizar estas funciones.

5. En los casos que la retribución fija bruta anual sea actualmente superior a la que correspondería al trabajador como consecuencia de este proceso de equiparación convencional, se establecerá un complemento personal absorbible y compensable con futuros incrementos retributivos de cualquier tipo, incluso promociones, excepto el que corresponda al plus de antigüedad.

6. En los casos de los redactores multimedia procedentes de CCRTV Interactiva, SA, la empresa les ofrecerá una acción formativa de carácter voluntario para que puedan alcanzar una completa equiparación a los redactores de televisión (nivel retributivo F).

Las características de la formación serán las siguientes:

Voluntariedad.

La duración será de 53 horas.

El 50% del tiempo de formación será a cargo de la empresa y el otro 50% a cargo del trabajador.

La compensación o recuperación de las horas se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el departamento.

El inicio está previsto para mediados de octubre y la finalización hacia finales de noviembre.

Esta formación estará abierta al personal que ostenta la categoría o la ocupación de redactor multimedia, con independencia de que su procedencia sea de Interactiva, Televisión o Radio. La comisión de formación podrá otorgar la convalidación global de la formación si el candidato acredita documentalmente (vídeo, crónicas, directos, ...) o a través de una práctica, su capacitación.

7. En el mencionado anexo se recoge la categoría actual, el área, la ocupación actual en función de las tareas que actualmente se realizan, el salario bruto anual de la categoría actual, el importe bruto anual por complementos y el importe fijo bruto anual actual (suma del salario base más complementos). A continuación se recoge el nivel retributivo de las tareas que actualmente se realizan y el ámbito retributivo (televisión). Sigue el importe bruto anual a percibir y el importe bruto anual a abonar en concepto de CLT. A continuación aparece el complemento personal que según los casos pueda corresponder. Finalmente se recoge el incremento retributivo anual bruto que supone en cada caso la aplicación de estos acuerdos. Todos los importes vienen referidos a una jornada anual a tiempo completo y serán de aplicación en proporción a la jornada que efectivamente realice el trabajador en cada momento.

8. En el caso de CCRTV Interactiva, S.A., las ocupaciones o puestos de trabajo recogidos en el segundo bloque de su anexo, deberán ser objeto de descripción y valoración dentro del segundo semestre de este año, por lo tanto, las partes acuerdan que sean tratados dentro de la comisión de definición y valoración. Mientras tanto se mantendrá lo establecido en los acuerdos de fecha 11 de julio de 2011.

9. La aplicación de estos acuerdos se hará en la fecha de firma del Convenio salvo los efectos económicos desde el 1 de septiembre de 2015, salvo para los trabajadores procedentes de AMD de conformidad con los acuerdos de 30 de enero de 2015.

En los casos de los redactores multimedia procedentes de CCRTV Interactiva, S.A. que obtengan la convalidación para poder alcanzar una completa equiparación a los redactores de televisión (nivel retributivo F), la aplicación económica de este hecho se hará a la fecha del acuerdo de convalidación adoptado por la comisión de formación, con efectos retroactivos a 1 de septiembre de 2015.

10. En el caso del personal procedente de CCRTV Serveis Generals, S.A., en su anexo se recoge el Plus permanencia que perciben algunos trabajadores del ASI, este plus deberá ser objeto de revisión y, en su caso, adecuación durante la vigencia del Convenio.

Disposición adicional décima

Ampliaciones de jornada

Dentro del año 2015, se ofrecerá a los trabajadores inicialmente contratados a jornada parcial y que a la fecha de firma del preacuerdo hayan acordado con la empresa la ampliación de su jornada al 100%, que la mencionada

CVE-DOGC-B-16194006-2016

ampliación pase a ser con carácter indefinido.

Disposición adicional undécima

Aplicación de la sentencia de la audiencia nacional de 16/07/2015 (sentencia).

Primero

Retirada de la reducción salarial llamada RAV y devolución de las cantidades descontadas desde el 1 de enero de 2013.

Con efectos del día 1 del mes en que se produzca la aprobación definitiva del Preacuerdo, de conformidad con lo establecido en el punto 26 de este se producirá la retirada de la reducción salarial llamada RAV para todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de la sentencia.

Con carácter general a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de la sentencia se les hará el retorno de las cantidades deducidas en concepto de RAV de conformidad con los siguientes plazos:

- a) En diciembre de 2015 se devolverá el RAV que se haya descontado el año 2015.
- b) En el año 2016 se producirá el retorno del RAV descontado en el año 2013 en dos pagos del 50% de este importe cada uno de ellos que se harán los meses de junio y diciembre.
- c) En el año 2017 se producirá el retorno del RAV descontado en el año 2014 en dos pagos del 50% de este importe cada uno de ellos que se harán los meses de junio y diciembre.
- d) En junio de 2018 se hará el pago de los intereses de demora fijados en la sentencia y hasta la fecha de la misma.

No obstante lo anterior, la dirección, antes del 30 de noviembre de 2015 notificará a los trabajadores que hayan sido baja de empresa antes de la fecha de retirada del RAV y a los que se les tenga que hacer el retorno de algún importe en concepto de RAV para que opten entre el retorno en un solo pago que deberá producirse antes del 31/12/2015 o el retorno según los plazos generales.

Igualmente, los trabajadores que sean baja de empresa a partir de la fecha de retirada del RAV, y los que le reste algún importe del RAV o intereses para devolver podrán optar entre el retorno en un solo pago que se producirá con el finiquito definitivo o el retorno según los plazos generales.

Segundo

RAV de los ejercicios 2011 y 2012

A fecha 1 de diciembre de 2018 se reunirá la Comisión paritaria de Convenio para estudiar conjuntamente las condiciones y fórmula de recuperación de las cantidades deducidas en concepto de RAV los años 2011 y 2012.

Tercero

Información a los trabajadores.

A efectos informativos la empresa establecerá una forma de consulta a través del portal para que los trabajadores puedan conocer los importes que individualmente les han sido deducidos en concepto de RAV. Esta consulta deberá estar operativa dentro del 4º trimestre de 2015.

Cuarto

Formalización judicial del acuerdo

Una vez alcanzadas las ratificaciones e informes favorables correspondientes este acuerdo se formalizará ante la Audiencia nacional en trámite de Ejecución de Sentencia.

Disposición adicional duodécima

Seguimiento de las condiciones salariales de los empleados de CCMA, S.A. - ámbito televisión.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Se incorpora como anexo 8 del Convenio el pacto suscrito sobre la consulta de la información necesaria para realizar el seguimiento de las condiciones salariales de los empleados de la CCMA del ámbito televisión suscrito entre las partes en fecha 25 de enero de 2013.

Disposición adicional treceava

Comité Intercentros

Si dentro del ámbito de la Empresa se constituyese más de un Comité se aceptaría la creación de un Comité Intercentros, en las condiciones del apartado 3 del artículo 63 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición transitoria primera

Los pactos firmados con realizadores/as y productores/as de programas serán objeto de negociación con el Comité de empresa y se incluirán en texto, como anexo del Convenio, una vez actualizados.

Disposición transitoria segunda

El 14 de septiembre de 2015 se constituirá una comisión de carácter paritario para modificar las normas de selección adecuándolas a las necesidades de la organización y que deberá que llegar a un acuerdo antes del 31 de marzo de 2016. Estas normas se incorporarán como parte integrante del presente convenio. En el marco de sus trabajos la comisión estudiará la adecuación normativa del sistema de provisión de vacantes para los empleados que se encontrasen incluidos en el apartado b) del artículo 14 del XII Convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera

La prueba del artículo 16.5.1 apartado e), regulada en el artículo 16.5.4 está en suspenso hasta nuevo acuerdo.

Disposición transitoria cuarta

Se utilizará el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en la primera fase de los procesos de selección que se acuerden a propuesta del Tribunal y por aprobación de la Comisión de contratación.

Disposición transitoria quinta

Durante la vigencia de este Convenio, se establecerá un fondo para valoraciones de puestos de trabajo de 30.000, - € por cada año de vigencia del Convenio.

Disposición transitoria sexta

Dentro de la negociación del próximo convenio, la Dirección y el Comité de empresa estudiarán la posibilidad de establecer mecanismos de comunicación que permitan tratar las problemáticas específicas de determinados colectivos profesionales, contemplando la posibilidad de que se creen Consejos profesionales.

Disposición transitoria séptima

Durante la vigencia de este Convenio se pactará un código sobre los derechos y obligaciones de los/las trabajadores/as en el uso de los sistemas informáticos.

Disposición transitoria octava

La Comisión paritaria de Convenio o comisión en que delegue, continuará los trabajos hechos hasta el momento sobre la transformación de la clasificación por categorías en un nuevo sistema de clasificación del personal por

CVE-DOGC-B-16194006-2016

grupos profesionales. Los trabajos deben estar finalizados antes del 31 de diciembre de 2016. Los acuerdos se incorporarán como parte integrante del presente convenio.

Disposición transitoria novena

Durante la vigencia del Convenio la Dirección de CCMA, S.A. buscará acuerdos con guarderías alrededor de las instalaciones de Sant Joan Despí que permitan la aplicación de condiciones ventajosas a los/las trabajadores/as de CCMA, S.A.

Disposición transitoria décima

Primero

Mientras sea de aplicación la jornada prevista en la disposición adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, el personal administrativo con jornada partida podrá tener una interrupción para comer y/o cenar de 1/2 hora.

Segundo

Durante la vigencia de este Convenio y mientras esté vigente el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores el porcentaje de jornada de trabajo anual que con independencia de las condiciones específicas establecidas en este capítulo para cada uno de los turnos y horarios, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año será del 7% respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Se tendrán en cuenta las siguientes limitaciones

Se deberá preavisar con cinco días de antelación.

La recuperación de las horas de distribución irregular de la jornada lo será por fracciones de ½ hora como mínimo.

Los trabajadores/as tendrán acceso al seguimiento individualizado de las horas de distribución irregular de la jornada con indicación de las horas de distribución irregular realizadas y las compensadas.

Se deberá respetar el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

Se deberá respetar la jornada mínima de trabajo establecida en convenio.

No podrá afectar los días planificados como de no trabajo.

No podrá afectar la hora de inicio planificada de los turnos.

La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder las ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.

La distribución irregular de la jornada anual debe quedar saldada a 31/12 de cada año. Las horas de exceso tendrán la consideración de extraordinarias.

Disposición transitoria undécima

Durante la vigencia del Convenio el Servicio de Prevención hará la actualización de la evaluación de riesgos laborales en los ámbitos de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicadas.

Disposición transitoria duodécima

Durante el mes de septiembre de 2015 se constituirá una comisión paritaria para elaborar el Plan de Igualdad que deberá estar redactado dentro del primer trimestre de 2016.

Durante la vigencia de este Convenio colectivo se procederá a la constitución de la comisión de movilidad.

Disposición transitoria decimotercera

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Se mantendrán las condiciones horarias pactadas con carácter específico para los trabajadores provenientes de CCRTV Serveis Generals, S.A., CCRTV Interactiva, S.A. Y Activa Multimedia Digital, S.L. Durante la vigencia del convenio se valorará la conveniencia de su mantenimiento y/o adecuación.

Disposición transitoria decimocuarta

La aplicación de lo establecido en el presente convenio en cuanto a dietas y compensaciones para no desplazados (art. 45.6), fondos de asistencia social (art. 69), ayuda familiar (art. 71) y subvención al comedor (art. 71.2) quedan suspendidas de aplicación de conformidad con lo establecido en las leyes presupuestarias, mientras se mantenga la mencionada suspensión.

Disposición transitoria decimoquinta

Las partes convienen que lo establecido en el presente convenio en materia de jornada y horarios, horas extraordinarias y complementos de Incapacidad Temporal son parcialmente o total inaplicables en contradecir lo establecido en normativa de rango superior así como en toda aquella otra normativa que sea de aplicación en el sector público.

A continuación se recogen aquellas materias afectadas y la regulación que es de aplicación.

Jornada y horarios

En cuanto a estas materias, por aplicación de la disposición adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, se establece que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y que las modificaciones de jornada que se hagan como consecuencia de lo establecido en esta medida no supondrán ningún incremento retributivo. De conformidad con esta disposición y por imperativo legal la jornada en Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, S.A., medio televisión, es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual efectiva de trabajo es de 1.680 horas, lo que equivale a las mencionadas 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Los horarios especiales establecidos en el convenio quedarán referenciados a la siguiente jornada semanal de promedio en cómputo anual:

Horario	Cómputo anterior	Cómputo aplicación Ley 2/2012
Horario a turnos cuando incluya un fin de semana (artículo 24.2.4 CC) 3 días de trabajo efectivo	25 horas y 40 minutos	27 horas y 29 minutos
Horario a turnos cuando incluya un fin de semana (artículo 24.2.4 CC) 4 días de trabajo efectivo	32 horas y 40 minutos	35 horas
Horario fijo de fin de semana (artículo 24.4 CC)	27 horas y 20 minutos	29 horas y 17 minutos
Horario nocturno (artículo 24.5 CC)	32 horas	34 horas y 17 minutos
Horario Canal 3/24 (Anexo 3-artículo 3.1 CC) 3 días de trabajo efectivo mañana o tarde	26 horas y 15 minutos	28 horas y 8 minutos
Horario Canal 3/24 (Anexo 3 - artículo 3.1 CC) 3 días de trabajo efectivo noches	24 horas	25 horas y 43 minutos
Horario Canal 3/24 (Anexo 3 - artículo 3.1 CC) 4 días de trabajo efectivo mañana o tarde	35 horas	37 horas y 30 minutos

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Horario Canal 3/24 (Anexo 3 – artículo 3.1 CC)	32 horas	34 horas y 17 minutos
4 días de trabajo efectivo noches		

Cualquier otra jornada especial que no conste en esta relación será objeto de adecuación proporcional.

Horas extraordinarias

Con respecto a esta materia el artículo 28.3 de este convenio, quedarán en suspenso mientras sea vigente lo establecido en el artículo 29.3 de la Ley 2/2015, de 11 de marzo de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para en el año 2015.

Tabla salarial y conceptos retributivos

El incremento de la jornada anual por aplicación de la mencionada disposición adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, afecta al cálculo del precio de la hora ordinaria. Como consecuencia se modifica el importe de todos aquellos conceptos variables de la tabla salarial el cálculo de los cuales está referenciado al precio de la hora ordinaria. De conformidad con esta disposición y por imperativo legal la tabla salarial aplicable a todos los efectos será la establecida en el anexo 2.2 de este convenio.

Complemento de los subsidios de Incapacidad Temporal.

Será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2012 en relación a esta materia. También será de aplicación lo establecido en el Decreto Ley 2/2013, de 19 de marzo, que modifica el régimen de mejoras de las prestaciones en casos de IT y añade tres nuevos supuestos en que la prestación se complementa al 100% (hospitalización, intervención quirúrgica y procesos oncológicos).

Disposición transitoria decimosexta

Durante la vigencia del Convenio la comisión de definición y valoración realizará las tareas de valoración de los puestos de trabajo de nivel H y estudiará la posibilidad de incluir a los jefes de Servicio en este nivel de Convenio.

Disposición transitoria decimoséptima

Las partes firmantes expresan su voluntad de llegar a acuerdos, antes del 31 de diciembre de 2016, sobre el tema referido a guardias, así como sobre el referido al aparcamiento a las delegaciones de Cataluña.

Los Planes de Movilidad que se establezcan en la empresa tendrán en consideración la situación de las delegaciones y otros centros fuera del de Sant Joan Despí, con respecto al aparcamiento.

Disposición transitoria decimoctava

1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda, se renuevan las listas de espera, que a partir del 5 de diciembre de 2011 serán utilizadas para cubrir necesidades de contratación temporal y tendrán una vigencia transitoria, hasta que no finalicen los procesos de selección correspondientes.

2. A partir del 5 de diciembre de 2011, la renuncia al ofrecimiento de un contrato temporal de una duración igual o superior a 3 meses supondrá que la persona pase al final de la lista de espera del concurso. Sin embargo, la persona que renuncie por segunda vez a una oferta de contratación temporal igual o superior a 3 meses quedará excluida de la lista de espera de esa categoría.

3. La Comisión de Contratación propondrá, también con carácter transitorio y mientras no finalicen los procesos de selección que correspondan, unos criterios objetivos de priorización de personas para atender necesidades de contratación temporal, en aquellas categorías donde no se disponga de una lista de personas con pruebas pasadas o no haya disponibilidad de las mismas.

Disposición final primera

Revisión de sueldo para el periodo de vigencia del convenio (2015-2016)

Las tablas salariales para el año 2015 figuran como anexo 2 a este convenio.

Para el año siguiente de vigencia (2016) y, en su caso, de prórroga del convenio el incremento de salarios será el que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya para cada uno de esos años.

Disposición final segunda

Los importes establecidos para 2015 en concepto de Ayuda familiar (art. 71.1), de Subvención al comedor (art. 71.2), Aportación al Fondo de asistencia social (art. 69), Importe de las Indemnizaciones (art 70), y Presupuesto de formación (art. 76.1) se actualizarán a partir del año 2016, y durante la vigencia del Convenio, de conformidad con la revisión de sueldos pactada en la Disposición final primera.

Anexo 1

Categorías y puestos de trabajo

A continuación se relacionan por niveles las categorías laborales existentes en CCMA, S.A. con los puestos de trabajo incluidos en cada una de ellas con carácter enunciativo y no exhaustivo. Las personas que desarrollen las funciones de los puestos de trabajo marcados con un asterisco percibirán, mientras lo hagan, un complemento de puesto de trabajo hasta el sueldo base del nivel retributivo inmediatamente superior.

Nivel A	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Auxiliar de almacén	Auxiliar de almacén
Ordenanza	Ordenanza
Nivel B	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Administrativo/va	Administrativo/va
Auxiliar de programas	Auxiliar de programas
Gobernante/a	Gobernante/a
Oficial Correos	Oficial Correos
Oficial Reprografía*	Oficial Reprografía*

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Nivel B1	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Almacenero/a	Almacenero/a
Nivel C	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ayudante/a Ambientación	Ayudante/a Espacio
	Accesorista
Ayudante/a Vestuario	Ayudante/a Vestuario
Auxiliar Documentación	Auxiliar Documentación
Auxiliar Técnico/a	Aux. Técnico/a Mantenimiento
	Aux. Técnico/a Plató
	Aux. Técnico/a Almacén
	Aux. Técnico/a Postproducción
	Aux. Técnico/a Almacén Rodajes*
Auxiliar Producción y Realización	Auxiliar Producción y Realización
Maquillador/a	Maquillador/a
Mecánico/a	Mecánico/a Mantenimiento Vehículos
Oficial Segunda Administrativo/va	Oficial 2ª Administrativo/va
	Oficial 2ª RH*
	Secretario/a de Redacción
Oficial Mantenimiento	Oficial Carpintero
	Oficial Mantenimiento Eléctrico
	Oficial Pintor
	Oficial Mantenimiento Mecánica y Fluidos
Peluquero/a	Peluquero/a
Telefonista	Telefonista
Chofer/a	Chofer/a

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Nivel C1	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Oficial Mantenimiento Telefonía	Oficial Mantenimiento Telefonía
Modisto/a	Modisto/a
Nivel D	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ambientador/a	Ambientador/a decorados
	Ambientador/a gráfico/a
Auxiliar Técnico/a Unidades Móviles	Auxiliar Técnico/a Unidades Móviles
Encargado/a Almacén	Encargado/a Almacén Caracterización
	Encargado/a Almacén Técnico
	Encargado/a Atrezo
Encargado/a Plató	Encargado/a Plató
Estilista	Estilista de Vestuario
Oficial Primera Administrativo/a	Oficial Primera Administrativo/a
	Oficial Continuidad
	Técnico/a logística Producción*
	Oficial 1ª Administración Personal
	Oficial 1ª Control Gestión*
	Oficial 1ª Fiscalidad*
	Oficial 1ª Planificación
	Secretario/a de Dirección
Operador/a de Gráficos	Operador/a de Gráficos
Operador/a de Imagen	Operador/a de Imagen
	OPI Digitalización*
	OPI 3/24 **

CVE-DOGC-B-16194006-2016

	OPI Rodaje Informativos*
	Montador/a*
Operador/a Subtitulación	Operador/a Subtitulación
Programador/a	Programador/a
Regidor/a	Regidor/a
Técnico/a Aprovisionamiento	Técnico/a Aprovisionamiento *
Técnico/a Explotación	Técnico/a VTR
	Técnico/a Cambio Formatos
	Técnico/a Control Cámara
	Técnico/a Retransmisiones
	Técnico/a Soporte Software
Técnico/a Mantenimiento	Técnico/a Electricidad y Conducciones
	Técnico/a Obras y Servicios
Técnico/a Iluminación y Servicios Plató	Técnico/a Iluminación y Servicios Plató
Técnico/a Laboratorio Mantenimiento	Técnico/a Laboratorio Mantenimiento
Técnico/a Proyectista	Técnico/a Proyectista
** De conformidad con los acuerdos específicos para el 3/24 y exclusivamente para este puesto de trabajo el CLT se tomará en consideración para calcular los conceptos de la nómina variable referenciados al sueldo del nivel.	
Nivel D1	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ayudante/a de Producción	Ayudante/a de Producción
Caracterizador/a	Caracterizador/a
Iluminador/a	Iluminador/a
Montador/a Musical	Montador/a Musical
Técnico/a Selección	Técnico/a Selección
Técnico/a Sonido	Técnico/a Sonido
Técnico/a Comunicación	Técnico/a Comunicación
Técnico/a Control Central	Técnico/a Control Central

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Técnico/a Control Tráfico	Técnico/a Control Tráfico
Técnico/a Mezcla de video	Técnico/a Mezcla de video
Técnico/a Delegaciones	Técnico/a Delegaciones
Técnico/a Infográfico	Técnico/a Infográfico
Técnico/a Continuidad	Técnico/a Continuidad
Técnico/a Explotación de Sistemas	Técnico/a Explotación de Sistemas
Técnico/a Postproducción	Técnico/a Postproducción
Técnico/a de Enlaces	Técnico/a de Enlaces
Nivel E	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Enfermero/a de Empresa	Enfermero/a de Empresa
Ayudante/a Realización	Ayudante/a Realización
Analista Programador	Analista Programador
Jefe/a Almacén	Jefe/a Almacén
Coordinador/a Programas	Coordinador/a Programas
Coordinador/a Doblajes y Traducciones	Coordinador/a Doblajes y Traducciones
Coordinador/a Subtitulación	Coordinador/a Subtitulación
Diseñador/a Luz	Diseñador/a Luz
Diseñador/a Espacio	Diseñador/a Espacio
Diseñador/a Gráfico	Diseñador/a Gráfico
	Diseñador/a Digital
Diseñador/a Vestuario	Diseñador/a Vestuario
Documentalista	Documentalista
	Encargado/a Archivo Gráfico
	Archivero/a Corporativo
Encargado/a Explotación	Encargado/a Control Central
	Encargado/a Unidades Móviles
	Encargado/a Técnico/a Explotación
	Encargado/a Técnico/a Rodajes

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Encargado/a Mantenimiento	Encargado/a Mant. Eléctrico y Conducciones
	Encargado/a Mant. Obras y Servicios
	Encargado/a Mecánica y Fluidos
Encargado/a Pre montaje	Encargado/a Pre montaje
Encargado/a Vestuario	Encargado/a Vestuario
Ejecutivo/a Ventas	Ejecutivo/a Ventas
Lingüista	Corrector/a Lingüista
	Traductor/a
Planificador/a	Planificador/a
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas
Responsable Planificación Publicidad	Responsable Planificación Publicidad
Técnico/a Formación	Técnico/a Formación
Técnico/a Investigación Audiencias	Técnico/a Investigación Audiencias
Técnico/a Operaciones Especiales	Técnico/a Operaciones Especiales
Técnico/a Sistemas	Técnico/a Sistemas
Técnico/a Prevención	Técnico/a Prevención
Técnico/a 3/24	Técnico/a 3/24
Nivel F	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Agente Comercial y Responsable Planificación	Agente Comercial y Responsable Planificación
Asesor/a Legal	Asesor/a Legal
Jefe/a Cadena	Jefe/a Cadena
Jefe/a Sección Documentación	Jefe/a Sección Servicio Documentación Escrita
	Jefe/a Sección Videoteca
Jefe/a Técnico/a	Jefe/a Técnico/a Unidades Móviles
	Jefe/a Técnico/a Equipos Ligeros
	Jefe/a Técnico/a Explotación
	Jefe/a Técnico/a Postproducción

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Jefe/a Técnico/a Mantenimiento General	Jefe/a Mantenimiento Eléctrico
	Jefe/a Mantenimiento Mecánica Fluidos
Conceptualizador	Conceptualizador
ENG	ENG
Ingeniero/a Especialista	Ingeniero/a Especialista
Meteorólogo/a	Meteorólogo/a
Productor/a	Productor/a Programas
	Productor/a Informativos
	Productor/a Deportes
Redactor/a	Redactor/a Programas
	Redactor/a Informativos
	Redactor/a Publicidad
	Redactor/a Deportes
	Redactor/a Prensa
Responsable Emisión Diaria	Responsable Emisión Diaria
Responsable Gestión Administrativa	Responsable Gestión Administrativa
	Responsable Gestión Admva. Actualidades
	Responsable Gestión Club Infantil y Juvenil
En el nivel F se recoge el puesto de trabajo de Responsable Maquetación Digital, las funciones del cual se desarrollarán con carácter temporal. Las personas que lo hagan percibirán un complemento de puesto de trabajo hasta el nivel F y la variable se generará de conformidad a lo establecido por este nivel en las tablas salariales.	
Nivel G	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
	Conductor/a
	Corresponsal
Ingeniero/a Superior	Ingeniero/a Superior
Médico/a de empresa	Médico/a de empresa
Realizador/a	Realizador/a
Responsable Administración y Finanzas	Responsable Tesorería

CVE-DOGC-B-16194006-2016

	Responsable Contabilidad
En el nivel G se recogen los puestos de trabajo de Corresponsal y Conductor/a, las funciones de los /las cuales se desarrollarán con carácter temporal. Las personas que lo hagan percibirán un complemento de puesto de trabajo hasta el nivel G y la variable se generará de conformidad a lo establecido por este nivel en las tablas salariales.	
Nivel H	
Categoría profesional	
Adjunto/a Jefe/a Adquisiciones	
Jefe/a Sección Informativos	
Jefe/a Sección Deportes	
Jefe/a Edición Informativos	
Subjefe/a Producción Informativos	
Subjefe/a Sección Informativos	
Subdirector/a Programa Informativos	
Jefe/a Ventas	
Jefe/a Diseño Gráfico	
Jefe/a Diseño Espacio	
Jefe/a Montaje Musical	
Jefe/a Diseño Vestuario	
Jefe/a Caracterización	
Jefe/a Continuidad	
Jefe/a Obras y Servicio	
El salario mínimo de este nivel H será el 20% sobre el salario base correspondiente al Nivel F según tablas salariales.	

De conformidad con el artículo 10, si se proviene de otras categorías de convenio, el salario correspondiente a estos puestos de trabajo se compone de sueldo base más un complemento de puesto de trabajo que compensa la responsabilidad y la dedicación que cada puesto exige. Este complemento será, como mínimo, de la diferencia entre el salario mínimo estipulado por este nivel y el salario de partida que corresponda a la persona que deba ocupar.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Anexo 2

2.1 Tabla salarial 2015 (en suspenso)										
Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Salario base anual	23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13
Salario mensual 12	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59
Salario mensual 15,86	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47
Antigüedad										
Trienio	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52
Bienio	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57
Hora Ordinaria										
H.O. Real	14,97	17,16	17,87	18,58	20,18	21,77	23,45	25,12	28,24	32,94
H.O. (cal.h.e.) 1,0808664	13,85	15,88	16,53	17,19	18,67	20,14	21,69	23,24	26,12	30,48
Nocturnidad										
Horas 22-07	4,49	5,15	5,36	5,57	6,05	6,53	7,03	7,54	8,47	9,88
Flexibilidad										
Flexibilidad mensual	352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Flexibilidad semanal	81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38
Adelanto jornada										
Adelanto jornada	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Cambio de turno										
Cambio de turno	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Especial matinal										
Especial matinal	156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
R. Franjas										
R. Franjas	192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
Disp.										
Disp.	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Guardias											
Desplazamientos											
España	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Extranjero	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79
Horas extras i cambio conv.											
Primer nivel	24,24	27,78	28,93	30,09	32,67	35,25	37,96	40,67	45,72	53,34	
Segundo nivel (fest.)	28,39	32,55	33,89	35,24	38,27	41,29	44,47	47,65	53,56	62,48	
Fin de semana											
Normal	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	
Especial	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	
Plus Festivo											
Compensado	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	
NO Compensado	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	
Tabla salarial definitiva año 2015 con una jornada anual de 1.568h (en suspenso)											
2.2 Tabla salarial 2015											
Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G	
Salario base anual	23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13	
Salario mensual 12	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59	
Salario mensual 15,86	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47	
Antigüedad											
Trienio	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	
Bienio	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	
Hora Ordinaria											
H.O. Real	13,97	16,02	16,68	17,34	18,83	20,32	21,88	23,45	26,35	30,75	

CVE-DOGC-B-16194006-2016

H.O. (cal.h.e.) 1,0808664	12,93	14,82	15,43	16,05	17,42	18,80	20,25	21,69	24,38	28,45
Nocturnidad										
Horas 22-07	4,19	4,80	5,00	5,20	5,65	6,10	6,56	7,03	7,91	9,22
Flexibilidad										
Flexibilidad mensual	352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Flexibilidad semanal	81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38
Adelanto jornada										
Adelanto jornada	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Cambio de turno										
Cambio de turno	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Especial matinal										
Especial matinal	156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
R. Franjas										
R. Franjas	192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
Disp. Guardias										
Disp. Guardias	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64
Desplazamientos										
España										
España	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Extranjero										
Extranjero	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79
Horas extras i cambio conv.										
Primer nivel										
Primer nivel	22,62	25,93	27,01	28,08	30,49	32,90	35,43	37,96	42,67	49,78
Segundo nivel (fest.)										
Segundo nivel (fest.)	26,50	30,38	31,64	32,89	35,72	38,54	41,50	44,47	49,98	58,32
Fin de semana										
Normal										
Normal	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11
Especial										
Especial	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76	86,76
Plus Festivo										
Compensado										
Compensado	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11	71,11
NO Compensado										
NO Compensado	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34	213,34
Tabla salarial definitiva año 2015 con una jornada anual de 1.680h										

CVE-DOGC-B-16194006-2016

2.1 Tabla salarial 2015 (en suspenso)

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 8h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
Sesión planificada 9h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452

Tabla salarial definitiva año 2015 con una jornada anual de 1.568h (en suspenso)

2.2 Tabla salarial 2015

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	95,905	111,345	117,014	122,679	131,947	141,217	149,767	158,317	172,790	200,658
Sesión planificada 7h	115,068	131,004	136,526	142,050	153,871	165,691	175,539	185,387	200,658	234,085
Sesión planificada 8h	134,266	150,399	155,906	161,413	172,800	184,189	197,694	211,200	234,085	244,168
Sesión planificada 9h	147,051	170,294	178,600	186,905	197,832	208,761	223,463	238,166	261,952	306,556

Tabla salarial definitiva año 2015 con una jornada anual de 1.680h

Anexo 2 bis

CVE-DOGC-B-16194006-2016

2.1 bis) Tabla salarial 2016 (en suspenso)										
Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Salario base anual	23.706,91	27.175,02	28.302,03	29.429,05	31.952,27	34.475,50	37.129,84	39.784,21	44.718,58	52.171,69
Salario mensual 12	1.975,58	2.264,59	2.358,50	2.452,42	2.662,69	2.872,96	3.094,15	3.315,35	3.726,55	4.347,64
Salario mensual 16	1.481,68	1.698,44	1.768,88	1.839,32	1.997,02	2.154,72	2.320,62	2.486,51	2.794,91	3.260,73
Antigüedad										
Trienio	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58
Bienio	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13
Hora Ordinaria										
H.O. Real	15,12	17,33	18,05	18,77	20,38	21,99	23,68	25,37	28,52	33,27
H.O. (cal.h.e.) 1,0808664	13,99	16,03	16,70	17,36	18,85	20,34	21,91	23,47	26,39	30,78
Nocturnidad										
Horas 22-07	4,54	5,20	5,41	5,63	6,11	6,60	7,10	7,61	8,56	9,98
Flexibilidad										
Flexibilidad mensual	355,60	407,63	424,53	441,44	479,28	517,13	556,95	596,76	670,78	670,78
Flexibilidad semanal	82,13	94,14	98,04	101,95	110,69	119,43	128,63	137,82	154,91	154,91
Adelanto jornada										
Adelanto jornada	31,61	36,23	37,74	39,24	42,60	45,97	49,51	53,05	59,62	69,56
Cambio de turno										
Cambio de turno	31,61	36,23	37,74	39,24	42,60	45,97	49,51	53,05	59,62	69,56
Especial matinal										
Especial matinal	158,05	181,17	188,68	196,19	213,02	229,84	247,53	265,23	298,12	347,81
R. Franjas										
R. Franjas	193,97	222,34	231,56	240,78	261,43	282,07	303,79	325,51	365,88	426,86
Disp. Guardias										
Disp. Guardias	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11
Desplazamientos										

CVE-DOGC-B-16194006-2016

España	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28
Extranjero	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38
Horas extras i cambio conv.										
Primer nivel	24,48	28,06	29,22	30,39	32,99	35,60	38,34	41,08	46,18	53,87
Segundo nivel (fest.)	28,68	32,87	34,23	35,60	38,65	41,70	44,91	48,12	54,09	63,11
Fin de semana										
Normal	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95
Especial	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88	93,88
Plus Festivo										
Compensado	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95	76,95
No Compensado	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86	230,86
Tabla salarial definitiva año 2016 con una jornada anual de 1.568h (en suspenso)										
2.2 bis) Tabla salarial 2016										
Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Salario base anual	23.706,91	27.175,02	28.302,03	29.429,05	31.952,27	34.475,50	37.129,84	39.784,21	44.718,58	52.171,69
Salario mensual 12	1.975,58	2.264,59	2.358,50	2.452,42	2.662,69	2.872,96	3.094,15	3.315,35	3.726,55	4.347,64
Salario mensual 16	1.481,68	1.698,44	1.768,88	1.839,32	1.997,02	2.154,72	2.320,62	2.486,51	2.794,91	3.260,73
Antigüedad										
Trienio	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58	106,58
Bienio	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13	56,13
Hora ordinaria										
H.O. Real	14,11	16,18	16,85	17,52	19,02	20,52	22,10	23,68	26,62	31,05
H.O. (cal.h.e.) 1,0808664	13,06	14,97	15,59	16,21	17,60	18,99	20,45	21,91	24,63	28,73
Nocturnidad										

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Horas 22-07	4,23	4,85	5,05	5,26	5,71	6,16	6,63	7,10	7,99	9,32
Flexibilidad										
Flexibilidad mensual	355,60	407,63	424,53	441,44	479,28	517,13	556,95	596,76	670,78	670,78
Flexibilidad semanal	82,13	94,14	98,04	101,95	110,69	119,43	128,63	137,82	154,91	154,91
Adelanto jornada	31,61	36,23	37,74	39,24	42,60	45,97	49,51	53,05	59,62	69,56
Cambio de turno	31,61	36,23	37,74	39,24	42,60	45,97	49,51	53,05	59,62	69,56
Especial matinal	158,05	181,17	188,68	196,19	213,02	229,84	247,53	265,23	298,12	347,81
R. Franjas	193,97	222,34	231,56	240,78	261,43	282,07	303,79	325,51	365,88	426,86
Disp. Guardias	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11	48,11
Desplazamientos										
España	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28	112,28
Extranjero	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38	160,38
Horas extras i cambio conv.										
Primer nivel	22,85	26,19	27,28	28,36	30,79	33,23	35,78	38,34	43,10	50,28
Segundo nivel (fest.)	26,76	30,68	31,95	33,22	36,07	38,92	41,92	44,91	50,48	58,90
Fin de semana										
Normal	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82
Especial	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63	87,63
Plus Festivo										
Compensado	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82	71,82
No Compensado	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47	215,47
Tabla salarial definitiva año 2016 con una jornada anual de 1.680h										
2.1 bis) Tabla salarial 2016 (en suspenso)										

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	103,783	120,491	126,625	132,756	142,786	152,817	162,069	171,322	186,983	217,140
Sesión planificada 7h	124,520	141,765	147,740	153,718	166,510	179,301	189,959	200,615	217,140	253,313
Sesión planificada 8h	145,295	162,753	168,712	174,672	186,994	199,319	213,933	228,548	253,313	264,225
Sesión planificada 9h	159,131	184,282	193,270	202,258	214,083	225,909	241,819	257,729	283,469	331,737

Tabla salarial definitiva año 2016 con una jornada anual de 1.568h (en suspenso)

2.2 bis) Tabla salarial 2016

Nivells retributius	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6h	96,864	112,459	118,184	123,906	133,267	142,630	151,264	159,900	174,518	202,664
Sesión planificada 7h	116,218	132,314	137,891	143,471	155,410	167,348	177,295	187,241	202,664	236,426
Sesión planificada 8h	135,609	151,903	157,465	163,027	174,528	186,031	199,671	213,312	236,426	246,610
Sesión planificada 9h	148,522	171,997	180,386	188,775	199,811	210,849	225,697	240,547	264,571	309,621

Tabla salarial definitiva año 2016 con una jornada anual de 1.680h

Anexo 3

Pacto de condiciones laborales para los/las trabajadores/as adscritos/as al canal 3/24

CVE-DOGC-B-16194006-2016

A continuación se recoge el contenido del pacto de fecha 27 de septiembre de 2006 con las modificaciones producidas desde entonces.

1. Para los/las trabajadores/as adscritos/as a los horarios específicos del Canal, el importe de la variable correspondiente a la nocturnidad, los festivos, los cambios y/o anticipos de turnos y el complemento establecido en el punto 3.4. de este acuerdo, tendrá un incremento del 20%.

2. Perfiles profesionales

2.1 Ambas partes acuerdan que el salario del OPI 3/24 será el que corresponde al nivel D1 de las tablas salariales vigentes y el salario del TX 3/24 será el que corresponde al nivel E. La diferencia con el nivel D que tienen actualmente se pagará en concepto de Complemento de puesto de trabajo.

2.2 En estos puestos de trabajo percibirán los siguientes complementos:

Productor/a 3/24: hasta Nivel F

Realizador/a 3/ 24: hasta Nivel G

2.3 A partir de firma del presente acuerdo, los Complementos de puesto de trabajo se tendrán en consideración para calcular los conceptos de la nómina variable referenciados al sueldo del nivel.

3. Horarios

3.1 Con carácter general los horarios del 3/24 se organizan en turnos de:

4 días de trabajo de lunes a jueves a razón de 8:45 horas/día los de mañana y tarde, y de 8 horas/día el de noche.

3 días de trabajo de viernes a domingo a razón de 8:45 horas/día los de mañana y tarde, y de 8 horas/día el de noche.

3.2 Algunos colectivos (Tx 3/24) pueden concentrar la jornada en secuencias de siete días de descanso y siete de descanso continuado.

3.3 Por lo que respecta a los turnos de noche la Dirección manifiesta la voluntad de minimizar la frecuencia, situándola en 2 de cada 10 semanas en cómputo anual (9'4 semanas al año), mientras la organización del trabajo y de los turnos lo permita.

3.4 En el caso de que se establezcan turnos horarios del 3/24 que rompan franjas en las condiciones fijadas en el artículo 24.2.6 del Convenio Colectivo, se pagará un complemento por el mismo importe que el artículo 57 fija para el complemento por quebrantamiento de franjas.

4. Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 tendrán dos días retribuidos de libre disposición al año que se disfrutarán de acuerdo con el/la Jefe/a correspondiente.

5. Se creará un sistema que permita un registro para las solicitudes de salida y entrada del Canal 3/24 que gestionará la Comisión de Contratación a través del Servicio de Selección de Recursos Humanos. Estos/as trabajadores/as tendrán preferencia para la movilidad interna, siempre que se respete la idoneidad para las funciones a desarrollar y que la organización de las tareas lo permita.

6. Para facilitar la integración del Canal 3/24 en la Redacción, la Dirección destinará prioritariamente al personal adscrito al 3/24 para cubrir las necesidades temporales del resto de los servicios informativos, siempre que sea organizativamente posible y los perfiles se adecuen a las tareas a desarrollar.

7. Salvo adscripción voluntaria, los/las trabajadores/as mayores de 50 años no podrán ser adscritos/as por primera vez a los horarios nocturnos del Canal.

8. Tratamiento de los festivos intersemanales

8.1 Una jornada de trabajo se considerará festiva cuando el inicio de esta coincida en festivo intersemanal. No obstante, los departamentos que hasta ahora aplicaban el criterio de la mayor coincidencia en festivo de las horas efectivas de trabajo, podrán optar por continuar aplicando este criterio. Respecto al tratamiento del festivo que coincida en sábado, las partes constatan que mantienen su desacuerdo.

8.2 Compensaciones para los festivos:

a) Los/las trabajadores/as que trabajen un festivo intersemanal podrán escoger una de las tres opciones que marca en convenio:

a. Complemento festivo no compensado (el importe en las tablas del cual se multiplica por 1'25 para ajustarlo a la jornada de 8:45).

b. Un día de descanso (8:45 horas) y un complemento de festivo intersemanal compensado (el importe en las tablas del cual se multiplica por 1'25 para ajustarlo a la jornada del día)

c. Un día y medio de descanso de jornadas de 8:45 horas, que suponga 13 horas y 8 minutos.

b) Aquellos/as trabajadores/as que concentran su jornada semanal de 35 horas o equivalente en cuatro o menos días, cuando coincida un festivo de lunes a viernes en uno de los días en los que no trabaja (por haber completado su jornada semanal) tendrán derecho a percibir un complemento de festivo no compensado de siete horas o un descanso compensatorio de 10:30 horas.

c) Las jornadas de trabajo en vigilia de festivo que según el último párrafo del artículo 31.2 del Convenio se tengan que considerar festivas a efectos retributivos se compensarán con un complemento de festivo no compensado de siete horas. Por estos supuestos será también de aplicación el criterio del inicio de jornada.

8.3 Para los/las trabajadores/as que quieran disfrutar de los días de compensación o de los días de libre disposición en sábado o domingo, se tendrá que considerar la reducción de jornada semanal que comporta el trabajo en fin de semana y por tanto el mayor valor que se le da a la hora trabajada en estos días. Por este motivo por cada día de reducción en fin de semana se tendrá que haber acumulado 13:08 horas.

8.4 Dadas las especiales características de trabajo en el 3/24 no será necesario que los descansos compensatorios se hagan la misma semana o la siguiente en la que se generan. Estos descansos se pueden acumular para disfrutarlos, de mutuo acuerdo con el/la Jefe/a correspondiente, con el límite de que ningún día puede disfrutarse más allá de un año después de haberse generado.

9. Vigilancia de la salud

9.1 Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 serán sometidos a una revisión voluntaria al inicio de su adscripción. Esta revisión incluirá la vigilancia de los aspectos relacionados con el trabajo a turnos que incluyen horarios nocturnos. Así mismo, el Servicio Médico facilitará a los/las trabajadores/as unos consejos sobre hábitos de vigilia y sueño y alimentarios relacionados con el trabajo nocturno.

9.2 La vigilancia de la salud tendrá que ser constante y las revisiones médicas se harán cada año y en cualquier momento que los trabajadores/as comuniquen alguna anomalía.

10. Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 tendrán durante la noche un área de distensión equipada con nevera y horno microondas, ubicada de una manera que facilite su acceso y suficientemente apartada de la zona de trabajo. Esta área de distensión será de uso libre de todos/as los/las trabajadores/as en horario nocturno.

11. Vigencia del Convenio

En todo aquello no regulado específicamente en este pacto, los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 se regirán por el Convenio Colectivo vigente en CCMA, S.A.. En el caso de que alguno de los contenidos del Convenio fuese de difícil interpretación y/o aplicación al Canal, la cuestión se trasladará a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio, que en atención a las especiales características del Canal buscará una solución apropiada con el adecuado funcionamiento del 3/24.

Anexo 4

Listas de espera convenientes

B. Administrativos/as

Auxiliares de programas

B1 Almaceneros/as

C Auxiliares técnicos

Maquilladores/as

Oficial 2a. administrativos/as

Peluqueros/as

Ayudantes/as de ambientación

Ayudantes/as de vestuario

Auxiliares de producción

Oficiales de mantenimiento

Operadores/as de carácter

Sastres/as

D Operadores/as de imagen

Técnicos/as de explotación

Técnicos/as de mantenimiento

Ambientadores/as

Estilistas

Técnicos/as de iluminación y servicios de plató

Montadores/as musicales

D1 Ayudantes/as de producción

Técnicos/as de sonido

E Ayudantes/as de realización

Documentalistas

Lingüistas

Diseñadores/as de vestuario

Diseñadores/as de espacio

Diseñadores/as de luz

F Productores/as

Redactores/as (de informativos y de deportes)

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Redactores/as de programas

ENG

G Realizadores/as

Anexo 5

Certificado de derechos de autor/a

El señor (...), en nombre y representación de Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA (en adelante CCMA, S.A.) y en calidad de Director corporativos de recursos humanos, con domicilio social en Sant Joan Despí, C/ Jacint Verdaguer, s/n, y con NIF A-08/849622.

Certifica

Que el/la Sr./Sra. (...) (en adelante el/la autor/a) con DNI (...), trabajador/a con relación laboral con la empresa certificante, ha contribuido en calidad de (...) en la obra audiovisual titulada (...), de producción propia de CCMA,S.A..

Esta certificación no limita en ningún caso la libre utilización y disponibilidad de TVC sobre la producción indicada, ni implicará tampoco una obligación de pago adicional directa por parte de CCMA,S.A. al/a la propio/a autor/a, ni ninguna variación ni incremento de las actuales condiciones económicas establecidas en el mencionado convenio firmado entre TVC y la Sociedad General de Autores y Editores, de fecha 4 de julio de 1990.

La presente certificación se extiende con la finalidad de que el/la autor/a anteriormente mencionado pueda acreditar sus derechos autorales correspondientes de los que tiene encomendada su gestión y recaudación a la sociedad general de Autores y Editores, y esto de acuerdo con lo que establece el artículo 90 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

Y para que conste a efectos de su registro en la Sociedad General de Autores y Editores, firmo el presente certificado a (...).

Anexo 6

Sentencia dietas

Sentencia núm. 868, de diecisiete de noviembre de 1994 del Juzgado del Social núm. 4:

"Fallo: Estimando íntegramente la demanda formulada por el Comité de empresa de Televisió de Catalunya, SA, debo declarar y declaro el derecho de los trabajadores flexibles no desplazados pertenecientes al Centro de Producción de Audiovisuales, a seguir percibiendo dieta cuando finalicen la grabación a las 15 o 22 horas, y siempre que no puedan realizar las comidas en las instalaciones de la empresa en los horarios en que se sirven menús, condenando a Televisió de Catalunya, SA a estar y pasar por tal declaración".

Anexo 7

De la estancia de estudiantes en prácticas

Con el objetivo común de garantizar una buena formación práctica a los estudiantes, se acuerdan los siguientes criterios

1. La Dirección de la empresa designará, bajo la responsabilidad de RRHH, un tutor para Informativos y Deportes, y otro por Programas. Estos tutores mantendrán habitualmente la relación institucional con las Universidades y asumirán las funciones previstas para esta figura en los convenios suscritos con ellas. Sus nombres se comunicarán al Comité de Empresa.

Estos tutores contarán con la colaboración de otras personas designadas por la Dirección de la empresa que complementan y supervisan a los estudiantes en el lugar que se les ha asignado para realizar las prácticas. Estas funciones deberán integrarse dentro de las tareas habituales de las personas designadas.

Se delimitarán y documentarán las responsabilidades de unos y otros.

2. El número de estudiantes a la empresa no podrá superar el 10% del total del personal contratado a la empresa y el número de estudiantes en un departamento no superará el 15% del personal de este departamento. Esta proporción se mantendrá en los meses de verano, fines de semana y festivos.

3. La Dirección elaborará una declaración de principios que recoja las competencias, conocimientos y aptitudes que los estudiantes deberían adquirir en su periodo de prácticas en CCMA, S.A. También establecerá, las tareas que desarrollarán y en qué condiciones una vez debatidas con el Comité de Empresa.

4. La duración y dedicación de las estancias en prácticas será la establecida en el Plan de Estudios académico y de prácticas correspondiente. A falta de especificaciones al Convenio educativo, se priorizará el criterio de 4 meses de estancia máxima con una dedicación no superior a las cuatro horas diarias. La dedicación de las prácticas en horario de fin de semana deberá adaptarse a las circunstancias especiales de un horario concentrado.

5. Las estancias en prácticas se dirigen a complementar la formación de los estudiantes y, por tanto, no pueden asumir responsabilidades propias de un trabajador. Sus actividades deben ser supervisadas y valoradas en el caso de que se incorporen a la fase final (emisión).

6. Siempre que sea posible se adecue al plan académico del estudiante, se procurará que el estudiante rote una vez de una sección o un programa a otro durante su estancia en prácticas.

7. La Dirección informará al Comité de Empresa del número y ubicación de los estudiantes en cada promoción. Recursos Humanos designará un interlocutor que centralice las consultas y relaciones con el Comité.

8. Se aplicarán estos mismos criterios a los estudiantes provenientes de módulos profesionales, siempre que, en todo caso, se respete su plan de estudios y de prácticas.

Anexo 8

Seguimiento de las condiciones salariales de los empleados de la CCMA, S.A. – Ámbito televisión

Acuerdo entre la dirección y el comité de empresa de TVC

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Fecha: 25 de Enero de 2013

Lugar: Sant Joan Despí

Asistentes: Por parte de la Dirección

Teresa Farré Lladó

David de Abásolo Muñoz

Joan Pericas Mata

Por parte del Comité de Empresa de TVC

Núria Amat Sans

David Romero Alexandre

Meritxell Subirós Bosch

Eugeni Pérez Pamplona

Lluís Sagristà Sabala

Jordi López Santin

Jordi Campmany Cartró

Ramon Espuny Solé

Joan Roura Villalmanzo

Rafel Ràfols Cabrisses

Joan Sánchez Saiz

Yolanda Blanco Jurado

La Dirección y el Comité de empresa de TVC, se reúnen el día 25 de Enero de 2013 con el objetivo de establecer un sistema que permita a los representantes de los trabajadores consultar la información necesaria para el seguimiento de las condiciones salariales de los empleados de TVC.

En este sentido ambas partes acuerdan:

1. Por parte del Comité de empresa se constituirá una comisión de seguimiento formada por cinco miembros del comité, uno por cada candidatura sindical representada en el órgano unitario de representación.
2. Esta comisión se reunirá con los responsables de Recursos Humanos que la Dirección considere adecuado con una periodicidad ordinaria trimestral de forma que los representantes de los trabajadores puedan hacer la consulta y seguimiento de las condiciones salariales de todos los empleados de Televisió de Catalunya. Con carácter extraordinario, se podrá mantener otra reunión al trimestre cuando así lo solicite la mencionada comisión.
3. La documentación que se pondrá a consulta será un listado en papel y en formato electrónico de todos los conceptos retributivos de los trabajadores de TVC de forma disociada.
4. La consulta se llevará a cabo en una sala de Recursos Humanos y, todos los participantes y el resto de miembros del Comité de empresa, deberán observar el deber de sigilo y de confidencialidad según el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Este pacto tiene vigencia para los años 2013, 2014 y 2015 y el acuerdo se prorrogará automáticamente por periodos anuales si ninguna de las partes se manifiesta por escrito en contra, antes de un mes de la extinción de su duración inicial o de cualquiera de sus prórrogas.
6. El presente acuerdo no implica ninguna renuncia por parte de los representantes de los trabajadores a los derechos de información que tengan reconocidos legalmente.

El Comité manifiesta su voluntad que este acuerdo se incluya en el 13º Convenio colectivo de TVC.

CVE-DOGC-B-16194006-2016

Sin nada más a añadir y en prueba de conformidad, las partes firman este acuerdo en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

(16.194.006)

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2912/2018, de 26 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión (código de convenio núm. 79001032011994).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de la Corporación Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión, relativo a las tablas salariales para 2018, suscrito en fecha 23 de octubre de 2018, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión paritaria.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 26 de noviembre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Acta de reunión paritaria de Convenio entre la representación de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, S. A. (CCMA, S. A.) y la representación legal de los trabajadores/as de la actividad televisión.

Sant Joan Despí, 23 de octubre de 2018

A las 13:15 horas, se reúnen las partes que acto seguido se indican,

Por la representación de la Dirección de la empresa CCMA, S. A.:

Joan Pericas, Maite Ramírez, David de Abàsolo, Manel Manzanar, Txell Girbau y Gonzalo Arenas.

Por la representación de los trabajadores/as:

Roser Mercadé, Jordi Campmany, Jordi López, Ramon Espuny, Meritxell Subirós, Roque Martínez y Moisès Panisello (asesor).

Orden del día

Único

Aplicación del Decreto Ley 5/2018, de 16 de octubre, sobre el incremento retributivo para 2018, su aplicación y aprobación de las tablas salariales.

Ambas partes manifiestan ser conocedoras de las previsiones sobre incrementos retributivos autorizados en el Decreto Ley 5/2018, de 16 de octubre y, con este motivo

CVE-DOGC-B-18344037-2018

Acuerdan

1.- De conformidad con lo establecido a la disposición final primera del Convenio colectivo de la CCMA, S. A., actividad televisión, aplicar a todos los conceptos salariales que corresponda el incremento retributivo de un 1,5% con efectos de 1 de enero de 2018, y un 0,25% adicional con efectos de 1 de julio de 2018, respecto de los vigentes para el 2017.

2.- Asimismo, en relación en la autorización de un incremento retributivo adicional del 0,2% de la masa salarial, destinar a todos los conceptos salariales que corresponda el incremento retributivo de un 0,2% con efectos de 1 de enero de 2018, respecto de los vigentes para el 2017.

3.- Aprobar las tablas salariales que se adjuntan anexadas a la presente acta, así como autorizar la representación de la empresa para que proceda a su depósito y registro ante el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, para su publicación.

4.- La efectiva aplicación de los incrementos y el abono de atrasos es previsto hacerlo en la nómina del mes de octubre o, como muy tarde, en la nómina del mes de noviembre de 2018.

Y sin más temas a tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

Anexo

Tabla salarial julio-diciembre 2018											
Niveles retributivos		A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sueldo base anual		24.410,882	27.981,985	29.142,457	30.302,941	32.901,092	35.499,255	38.232,412	40.965,601	46.046,498	53.720,924
Sueldo mensual	12	2.034,240	2.331,832	2.428,538	2.525,245	2.741,758	2.958,271	3.186,034	3.413,800	3.837,208	4.476,744
Sueldo mensual	16,00	1.525,680	1.748,874	1.821,404	1.893,934	2.056,318	2.218,703	2.389,526	2.560,350	2.877,906	3.357,558
Antigüedad											
Trienio		109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742
Bienio		57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796
Hora ordinaria											
H. O. Real		14,530	16,656	17,347	18,037	19,584	21,131	22,757	24,384	27,409	31,977
H. O. (càl.h.e.)	1,0808664	13,443	15,410	16,049	16,688	18,119	19,550	21,055	22,560	25,358	29,584
Nocturnidad											
Horas 22-07		4,359	4,997	5,204	5,411	5,875	6,339	6,827	7,315	8,223	9,593
Flexibilidad											
Flexibilidad mensual		366,163	419,730	437,137	454,544	493,516	532,489	573,486	614,484	690,697	690,697
Flexibilidad semanal		84,564	96,935	100,955	104,976	113,976	122,977	132,445	141,913	159,514	159,514
jornada		32,548	37,309	38,857	40,404	43,868	47,332	50,977	54,621	61,395	71,628
Cambio de turno		32,548	37,309	38,857	40,404	43,868	47,332	50,977	54,621	61,395	71,628

CVE-DOGC-B-18344037-2018

Especial matinal		162,739	186,547	194,283	202,020	219,341	236,662	254,883	273,104	306,977	358,139
T. franjas		199,725	228,944	238,438	247,933	269,191	290,448	312,811	335,173	376,744	439,535
Disp. guàrdias		49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542
Desplazamientos											
España		115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611
Extranjero		165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139
Horas extras y cambio conv.											
Primer nivel		23,526	26,967	28,086	29,204	31,708	34,212	36,846	39,480	44,377	51,773
Segundo (fest.)		27,559	31,590	32,900	34,210	37,144	40,077	43,162	46,248	51,984	60,648
Fin de semana											
Normal		73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957
Especial		90,227	90,227	90,227	90,227	90,227	90,227	90,227	90,227	90,227	90,227
Plus festivo											
Compensado		73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957	73,957
No compensado		221,870	221,870	221,870	221,870	221,870	221,870	221,870	221,870	221,870	221,870

Tabla salarial de julio a diciembre año 2018 con un incremento del 1,95% respecto de los vigentes para 2017 y con una jornada anual de 1.680h.

Tabla salarial julio-diciembre 2018 (En suspenso)											
Niveles retributivos		A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sueldo base anual		24.410,882	27.981,985	29.142,457	30.302,941	32.901,092	35.499,255	38.232,412	40.965,601	46.046,498	53.720,924
Sueldo mensual	12	2.034,240	2.331,832	2.428,538	2.525,245	2.741,758	2.958,271	3.186,034	3.413,800	3.837,208	4.476,744
Sueldo mensual	16,00	1.525,680	1.748,874	1.821,404	1.893,934	2.056,318	2.218,703	2.389,526	2.560,350	2.877,906	3.357,558
Antigüedad											
Trienio		109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742	109,742
Bienio		57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796	57,796
Hora ordinaria											
H.O. real		15,568	17,846	18,586	19,326	20,983	22,640	24,383	26,126	29,366	34,261
H.O. (càl.h.e.)	1,0808664	14,403	16,511	17,195	17,880	19,413	20,946	22,559	24,171	27,169	31,698
Nocturnidad											
Horas 22-07		4,670	5,354	5,576	5,798	6,295	6,792	7,315	7,838	8,810	10,278
Flexibilidad											
Flexibilidad mensual		366,163	419,730	437,137	454,544	493,516	532,489	573,486	614,484	690,697	690,697
Flexibilidad semanal		84,564	96,935	100,955	104,976	113,976	122,977	132,445	141,913	159,514	159,514

CVE-DOGC-B-18344037-2018

Adelanto jornada		32,548	37,309	38,857	40,404	43,868	47,332	50,977	54,621	61,395	71,628
Cambio de turno		32,548	37,309	38,857	40,404	43,868	47,332	50,977	54,621	61,395	71,628
Especial matinal		162,739	186,547	194,283	202,020	219,341	236,662	254,883	273,104	306,977	358,139
T. franjas		199,725	228,944	238,438	247,933	269,191	290,448	312,811	335,173	376,744	439,535
Disp. guardias		49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542	49,542
Desplazamientos											
España		115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611	115,611
Extranjero		165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139	165,139
Horas extras y cambio conv.											
Primer nivel		25,206	28,893	30,092	31,290	33,973	36,656	39,478	42,300	47,546	55,471
Segundo (fest.)		29,527	33,847	35,250	36,654	39,797	42,939	46,245	49,551	55,697	64,980
Fin de semana											
Normal		79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239
Especial		96,672	96,672	96,672	96,672	96,672	96,672	96,672	96,672	96,672	96,672
Plus festivo											
Compensado		79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239	79,239
No compensado		237,718	237,718	237,718	237,718	237,718	237,718	237,718	237,718	237,718	237,718

Tabla salarial de julio - diciembre año 2018 con un incremento del 1,95% respecto de los vigentes para el 2017 y con una jornada anual de 1.568h.

(18.344.037)

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2139/2020, de 13 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del 13º Convenio colectivo de la CCMA (actividad televisión), relativo a la jornada laboral y a las tablas salariales (código de convenio núm. 79001032011994).

Visto el texto del Acuerdo de modificación del 13º Convenio colectivo de la CCMA (actividad televisión), relativo a la jornada laboral y a las tablas salariales, suscrito por la Comisión negociadora en fecha 28 de enero de 2020, visto el informe favorable conjunto de 18 de diciembre de 2019 de la Secretaría de Economía y de la Secretaría de Administración y Función Pública, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de julio de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto firmado por las partes

Acuerdo de modificación del 13º Convenio colectivo de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, S. A., actividad televisión, durante su vigencia en relación con la determinación de la jornada de trabajo.

Sant Joan Despí, 28 de enero de 2020

Reunidos:

Por la representación de la Dirección de la CCMA, S. A.:

Andreu J. Martínez, Joan Pericas, Maite Ramírez, David de Abàsolo, Manel Manzananas, Txell Girbau.

Por la representación de los trabajadores/as (actividad televisión):

Comité de empresa:

Roser Mercadé, Jordi López, Josep M Olivares, Ramon Espuny, Yolanda Blanco, Meritxell Subiròs, Chus Elias, Pilar Martín, Jacinto Muñoz.

CVE-DOGC-B-20247055-2020

Secciones sindicales:

CCOO: Albert Boquera.

SPC: Gil Toll.

CGT: Belén Zamora.

CTTVC: David Romero.

Por la representación de los trabajadores/as (actividad radio):

Mercè Alcocer

Mireia Ballarín

Manifiestan:

Que en fecha 28 de enero de este año se ha recibido informe favorable conjunto de la secretaria de Economía y de la secretaria de Administración y Función Pública al acuerdo de la Comisión negociadora del XIIIº Convenio colectivo de la CCMA, S. A. de 18 de diciembre de 2019.

Que a la vista del mencionado informe favorable, las partes negociadoras del convenio (empresa, Comité de empresa y las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del Comité) proceden a adoptar el presente acuerdo sobre el retorno a las 35 horas semanales de trabajo efectivo, que comporta la modificación del texto del 13º Convenio colectivo de trabajo de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, S. A., tal como se recoge a continuación.

Acuerdos:

Primero

Supresión del primer párrafo del Capítulo VI del Convenio

Se procede a la supresión del primer párrafo del Capítulo VI del Convenio, en concreto:

“Sin perjuicio de aquello establecido en la Disposición Transitoria 15ª, que prevé la inaplicación parcial o total de artículos correspondientes al presente Capítulo, ambas partes acuerdan que estos artículos serán automáticamente de aplicación en el momento que la normativa legal lo permita.”

Segundo

Supresión del punto primero de la Disposición transitoria décima

Se procede a dejar sin contenido el punto primero de la Disposición transitoria décima, en concreto:

“Mientras sea de aplicación la jornada prevista a la disposición adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, el personal administrativo con jornada partida podrá tener una interrupción para comer y/o cenar de ½ hora.”

Tercero

Modificación de la Disposición transitoria decimoquinta

La Disposición transitoria decimoquinta se modifica y queda redactada en los términos siguientes:

“Disposición transitoria decimoquinta

Las partes convienen que lo establecido en el presente convenio en materia de horas extraordinarias es inaplicable al contradecir lo establecido en normativa de rango superior así como en toda aquella otra normativa que sea de aplicación al sector público.

Horas extraordinarias

Con respecto a esta materia el artículo 28.3 de este convenio, se quedará en suspenso mientras sea vigente el establecido en el artículo 35 de la 4/2017, de 28 de marzo de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el año 2017”

CVE-DOGC-B-20247055-2020

Cuarto

Tablas salariales

Se adjuntan las tablas salariales resultantes referenciadas a una jornada anual de 1.568 horas efectivas, que entrarían en vigor conforme a lo que se establece en el siguiente punto, y sin perjuicio de los incrementos que corresponda aplicar a partir del 1 de enero de 2020 conforme a la normativa presupuestaria.

Quinto

Entrada en vigor

La entrada en vigor de la nueva jornada laboral lo será con efectos del día 1 de enero de 2020. Por lo tanto, su aplicación lo será con efectos retroactivos y se procederá a regularizar aquellos conceptos retributivos que correspondan con motivo de la aplicación de la nueva tabla salarial referenciada a una jornada anual de 1.568 horas efectivas. Las diferencias retributivas que en cada caso correspondan serán abonadas en la nómina del próximo mes de Febrero.

Los acuerdos transitorios sobre cumplimiento de la jornada anual del 7 de noviembre de 2018 quedan sin vigencia con efectos del día 31 de Diciembre de 2019, sin perjuicio de la verificación del cumplimiento de los mismos mediante la Comisión paritaria de seguimiento, conforme a lo establecido en los mencionados acuerdos transitorios. En este caso, a los únicos efectos de acreditación de la formación se hará una aplicación con efectos 1 de noviembre de 2019, primer día del mes siguiente a la fecha de publicación del informe anual de la Administración General del Estado sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Las partes convienen que se procederá a una nueva publicación de las planificaciones correspondientes al mes de febrero de 2020, en concreto a partir del día 3 de Febrero, con las adaptaciones que correspondan por aplicación de los presentes acuerdos. Esta modificación, por este único motivo, no generará derecho a percibir ningún concepto de retribución variable.

Sexto

Inscripción y publicación de los acuerdos

Por la inscripción y publicación del mencionado convenio ante la autoridad laboral, se otorga delegación a favor de los miembros de la Dirección de Recursos Humanos, para la realización de los trámites administrativos que correspondan.

Por la representación de la Dirección se manifiesta que el presente acuerdo será presentado a la aprobación del Consejo de Gobierno de la CCMA.

Por la representación de los trabajadores y trabajadoras se manifiesta que el presente acuerdo será presentado a la aprobación de la Asamblea de trabajadores/as.

Y sin más temas a tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

Tabla salarial											
Niveles retributivos		A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sueldo base anual		24.972,07	28.625,27	29.812,42	30.999,58	33.657,46	36.315,35	39.111,34	41.907,37	47.105,07	54.955,93
Sueldo mensual	12	2.081,01	2.385,44	2.484,37	2.583,30	2.804,79	3.026,28	3.259,28	3.492,28	3.925,42	4.579,66
Sueldo mensual	16,00	1.560,75	1.789,08	1.863,28	1.937,47	2.103,59	2.269,71	2.444,46	2.619,21	2.944,07	3.434,75
Antigüedad											
Trienio		112,27	112,27	112,27	112,27	112,27	112,27	112,27	112,27	112,27	112,27
Bienio		59,13	59,13	59,13	59,13	59,13	59,13	59,13	59,13	59,13	59,13
Hora ordinaria											

CVE-DOGC-B-20247055-2020

H.O. real		15,93	18,26	19,01	19,77	21,47	23,16	24,94	26,73	30,04	35,05
H.O. (càl.h.e.)	1,0808664	14,73	16,89	17,59	18,29	19,86	21,43	23,08	24,73	27,79	32,43
Nocturnidad											
Horas 22-07		4,78	5,48	5,70	5,93	6,44	6,95	7,48	8,02	9,01	10,51
Flexibilidad											
Flexibilidad mensual		374,58	429,38	447,19	464,99	504,86	544,73	586,67	628,61	706,58	706,58
Flexibilidad semanal		86,51	99,16	103,28	107,39	116,60	125,80	135,49	145,18	163,18	163,18
Adelanto jornada		33,30	38,17	39,75	41,33	44,88	48,42	52,15	55,88	62,81	73,27
Cambio de turno		33,30	38,17	39,75	41,33	44,88	48,42	52,15	55,88	62,81	73,27
Especial matinal		166,48	190,84	198,75	206,66	224,38	242,10	260,74	279,38	314,03	366,37
T. franjas		204,32	234,21	243,92	253,63	275,38	297,13	320,00	342,88	385,41	449,64
Disp. guardias		50,68	50,68	50,68	50,68	50,68	50,68	50,68	50,68	50,68	50,68
Desplazamientos											
España		118,27	118,27	118,27	118,27	118,27	118,27	118,27	118,27	118,27	118,27
Extranjero		168,94	168,94	168,94	168,94	168,94	168,94	168,94	168,94	168,94	168,94
Horas extras y cambio conv.											
Primer nivel		25,79	29,56	30,78	32,01	34,75	37,50	40,39	43,27	48,64	56,75
Segundo fest.		30,21	34,62	36,06	37,50	40,71	43,93	47,31	50,69	56,98	66,47
Fin de semana											
Normal		81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06
Especial		98,89	98,89	98,89	98,89	98,89	98,89	98,89	98,89	98,89	98,89
Plus festivo											
Compensado		81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06	81,06
No compensado		243,18	243,18	243,18	243,18	243,18	243,18	243,18	243,18	243,18	243,18
Tabla salarial con el incremento del 2,25% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018 más 0,25% a partir del 1 de julio de 2019											
Jornada anual de 1.568 horas efectivas											
Entrada en vigor 1/01/2020.											

Tabla salarial

CVE-DOGC-B-20247055-2020

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	109,32	126,92	133,38	139,84	150,41	160,97	170,72	180,46	196,96	228,73
Sesión planificada 7 h	131,16	149,33	155,62	161,92	175,40	188,87	200,10	211,32	228,73	266,83
Sesión planificada 8 h	153,05	171,44	177,72	183,99	196,97	209,96	225,35	240,75	266,83	278,33
Sesión planificada 9 h	167,62	194,12	203,58	213,05	225,51	237,97	254,72	271,48	298,60	349,44
Tabla salarial con el incremento del 2,5% respecto las vigentes a 31 de Diciembre más el 0,25% a partir de Julio de 2019.										
Jornada anual de 1.568 horas efectivas										
Entrada en vigor 1/01/2020.										

(20.247.055)

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/1390/2021, de 13 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión (código del convenio núm. 79001032011994).

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, S.A., Actividad Televisión, relativo a la incorporación del anexo 9 (Plan de jubilaciones), de la disposición transitoria decimonovena (Acuerdo transitorio para regular el teletrabajo) y de la disposición adicional catorceava (Acuerdo en relación al personal con relación laboral indefinida no fija), suscrito por la Comisión negociadora en fecha 15 de marzo de 2021, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo de modificación mencionado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de abril de 2021

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Acta de reunión de la Comisión negociadora del 13º Convenio colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Activitat Televisió.

Sant Joan Despí, 15 de marzo de 2021

Reunidos:

Por la representación de la Dirección de la CCMA, SA:

Andreu J. Martínez, Joan Pericas, Maite Ramírez, David de Abàsolo, Manel Manzanas, Txell Girbau.

Por la representación de los/de las trabajadores/as (actividad televisión):

Comité de empresa:

Roser Mercadé, Jordi López, Rafel Ràfols, Ramon Espuny, Núria Amat, Reyes Cifuentes, Chus Elias, Jacinto Muñoz.

Secciones sindicales:

CCOO: Albert Boquera.

SPC: Gil Toll.

CGT: Jordi Gamboa.

CTTVC: Jaume Teruel.

Orden del día:

Acuerdos sobre modificación del 13º Convenio colectivo de la Corporación Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión.

Por la RD se comunica que se ha recibido el informe favorable conjunto condicionado a la disponibilidad presupuestaria y a la no vulneración, en relación al personal indefinido no fijo, de lo establecido en el artículo 14 del convenio relativo a la provisión de vacantes para la promoción de empleados/as, ya que en este artículo se dispone que la provisión de estas vacantes se hará mediante concurso restringido (promoción interna) entre los empleados/as fijos/as de plantilla. Por la RD se pregunta si con este informe favorable podríamos proceder a firmar el acuerdo definitivo, teniendo en cuenta los condicionantes mencionados.

Por la RT se manifiesta que en los anteriores comunicados de la Comisión de retribuciones y gastos de personal (CRDP) no se había hecho ninguna mención a este punto de la promoción y que se entendía que no era un problema a la vista de la jurisprudencia existente en la materia. Asimismo, añade que el Convenio de (Radio Televisión Española) RTVE contempla la posibilidad de que los indefinidos no fijos se puedan presentar en promociones. También se menciona que inicialmente se propuso modificar el artículo 14 del convenio para que los indefinidos no fijos se pudieran presentar a concursos de promoción, y que se quisiera volver a abordar este tema, ya que, a la vista del informe favorable conjunto, parece que es el único que lo impediría.

A la vista de la situación, dado que se estaban tratando diferentes aspectos sobre la regulación del procedimiento para los concursos de promoción y públicos, ambas partes,

Acuerdan:

- 1.- Tratar en la Comisión paritaria de convenio estos temas sobre procedimientos de selección (concursos) así como el de la regulación del artículo 14 de convenio y, en su caso, proceder a su modificación a través de la Comisión negociadora de convenio.
- 2.- Proceder a firmar en documento aparte los acuerdos sobre devolución del RAV 2011-2012.
- 3.- Proceder a firmar los siguientes acuerdos de modificación de convenio, conforme a lo establecido por el informe favorable conjunto.

Por todo lo expuesto, reconociéndose ambas partes legitimidad y capacidad legal suficiente para este acto, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, de su libre y espontánea voluntad,

Manifiestan:

Que después de un periodo de negociación colectiva, ambas partes, constituidas como Comisión negociadora del convenio colectivo (representación de la Dirección de la empresa, Comité de empresa y las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del comité), han llegado a unos acuerdos para la modificación del texto del 13º Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, que se recoge a continuación.

Acuerdos:

Primero - Incorporación al 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión, de un anexo 9 con el siguiente redactado.

Anexo 9

Plan de jubilaciones

Esta propuesta de acuerdo de un plan de jubilaciones contempla la posibilidad de acceder a jubilaciones parciales anticipadas e incorpora como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la edad legal de jubilación conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente, tal y como recoge la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores, en su actual redacción introducida por la disposición final primera del Real decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, por la que se habilita la capacidad de los Convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, como instrumento para favorecer objetivos de política de empleo.

Este plan de jubilaciones, que se contemplará en la propuesta del contrato programa que la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals debe suscribir con el gobierno de la Generalitat de Catalunya, tiene como objetivo facilitar la incorporación de nuevas personas que contribuyan al relevo generacional de la plantilla, la transmisión y mantenimiento del conocimiento, la renovación del talento, el mantenimiento de un empleo estable y el mantenimiento de la capacidad productiva y la calidad del servicio público dictado por el mandato marco del sistema público audiovisual catalán.

Primero

De la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo

1.- Requisitos generales para poder acogerse a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo

En base a la regulación establecida en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as con contrato indefinido y a jornada completa podrán acceder a la jubilación parcial anticipada cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial anticipada una edad de 65 años, o de 63 años cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización. La exigencia de este requisito tiene prevista una aplicación gradual hasta el 2027, en función de los períodos cotizados.

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

CVE-DOGC-B-21127044-2021

- b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, como mínimo 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo sea de un 50%.
- d) Acreditar un período mínimo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial anticipada. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de 25 años.
- e) Acreditar un período mínimo de cotización que permita al trabajador/a tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva en el momento que cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.
- f) Llegar a un acuerdo previo con la empresa en cuanto a la fecha de inicio de la jubilación parcial, distribución del tiempo de trabajo, funciones, horario y régimen de turnos, conforme a las necesidades organizativas y productivas de la empresa y a la disponibilidad presupuestaria.

El trabajador/a, deberá facilitar a la empresa toda la documentación necesaria, expedida por los organismos oficiales competentes, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada. (certificado de vida laboral y de cotizaciones, entre otros que puedan ser necesarios para dicha finalidad).

2.- En relación a la persona jubilada parcialmente

El trabajador/a que solicite acceder a la jubilación parcial anticipada y reúna todos los requisitos establecidos en los presentes acuerdos, así como los establecidos por la normativa general de aplicación, concertará con la empresa, manteniendo su fecha de antigüedad, un contrato de duración determinada a tiempo parcial por situación de jubilación parcial anticipada, que consistirá con una reducción de la jornada de trabajo y de salario de un 50%, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto los trabajadores. El cómputo de la jornada, a estos efectos, se realizará con carácter anual, y con la distribución de jornada que se acuerde (diaria, semanal, mensual o anual).

Los periodos y condiciones de actividad de la persona jubilada parcialmente deberán acordarse previamente entre el trabajador/a y la empresa. A fin de atender adecuadamente las necesidades productivas y organizativas las funciones a realizar por el jubilado parcial en los períodos de actividad, así como el horario y régimen de turnos, podrán ser diferentes a los que realizaba con anterioridad a su acceso a la jubilación parcial anticipada, respetando las franjas horarias de convenio, salvo pacto entre las partes.

La relación laboral del jubilado/a parcialmente se extinguirá en los casos previstos en la normativa vigente y en concreto:

- Cuando el trabajador/a jubilado parcialmente cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener el derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- En caso de que el trabajador/a jubilado parcialmente le sea reconocida una incapacidad permanente en grado de total o superior.
- En caso de que el trabajador/a acceda a la jubilación total anticipada.

3.- En relación a la persona relevista

La empresa concertará simultáneamente con otro trabajador/a, en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo a tiempo parcial, la duración será como máximo igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad en que puede acceder a la jubilación ordinaria definitiva y total que en cada caso corresponda conforme a lo establecido en el artículo 205.1 a) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La jornada de trabajo de este trabajador/a será igual a la reducción de la jornada acordada con el trabajador/a sustituido, será de aplicación en cómputo anual, y el lugar de trabajo podrá ser el mismo u otro diferente dentro del empresa, con la única limitación de que, en todo caso, exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado/a parcialmente, de forma que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% de media de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial anticipada.

Todas las retribuciones del relevista serán las que correspondan a su puesto de trabajo en proporción a la jornada laboral contratada.

El contrato de relevo finalizará en los casos previstos en la normativa vigente y en concreto cuando el

CVE-DOGC-B-21127044-2021

trabajador/a jubilado parcial cumpla la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La contratación de la persona relevista se hará conforme a las previsiones establecidas en la normativa básica de aplicación y conforme a los sistemas y criterios pactados para la selección temporal de aplicación en la empresa.

4.- Procedimiento de petición

El trabajador/a que voluntariamente quiera acceder a la jubilación parcial anticipada deberá solicitarlo a la empresa en el modelo de solicitud establecido al efecto y que se encontrará en el portal del empleado.

La petición deberá realizarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de jubilación parcial anticipada solicitada.

Recursos humanos elaborará un informe técnico sobre su viabilidad para acogerse a la jubilación parcial anticipada en cada caso, donde deberá constar:

- La propuesta realizada por el trabajador/a.
- Condiciones establecidas por la prestación del servicio por parte del jubilado/a parcial.
- Aceptación por ambas partes (trabajador/a y empresa).
- Condiciones establecidas en relación a la persona relevista y su asignación a la categoría profesional, puesto de trabajo, periodo de prestación del servicio, horario y régimen de turnos.

Los acuerdos a los que se pueda llegar en esta materia estarán condicionados a su aceptación por parte de las entidades gestoras competentes de la Seguridad Social en cuanto a la viabilidad del acceso de la persona trabajadora a la situación de jubilación parcial anticipada y la contratación de la persona relevista.

Las jubilaciones parciales anticipadas, una vez acordadas, se llevarán a cabo a medida que la empresa esté en disposición de poder contratar la persona relevista.

5.- Cambios normativos

Estos acuerdos sobre el acceso a la jubilación parcial anticipada quedan supeditados al mantenimiento de la regulación vigente actualmente.

De producirse variaciones durante el periodo de vigencia de este acuerdo, ya sea de carácter convencional, como normativo o de carácter judicial, que supongan modificaciones sustanciales en las obligaciones por parte de la empresa y/o en los derechos de los trabajadores/as dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo, ambas partes, el Comité de empresa y Dirección, se reunirán con el fin de analizarlo y renegociarán este acuerdo, sin que se vea afectado el personal que ya se hubiera jubilado parcialmente con anterioridad.

En caso de que las variaciones afecten a criterios no sustanciales (edad de jubilación ordinaria y /o parcial, número de años mínimos de cotización, ...), o en caso de que cambien las circunstancias y se desbloqueen otras opciones para acceder a otros porcentajes de reducción de jornada, ambas partes, Comité de empresa y Dirección, se reunirán para analizar y valorar la posibilidad de acordar su encaje dentro de este pacto.

6.- Puestos de trabajo

El presente pacto de jubilaciones parciales anticipadas, en ningún caso pretende la reducción de puestos de trabajo de las personas fijas de plantilla que accedan a la jubilación parcial anticipada. Por lo tanto, en el momento que se extinga el contrato laboral del jubilado parcial y el de la persona relevista se analizará y decidirá la actuación a realizar en función de las necesidades de producción y conforme a la normativa de aplicación. De conformidad con lo establecido en el artículo 21.7 del Convenio colectivo, la Comisión de contratación, si hay acuerdo, elevará a la Dirección un informe-propuesta de plantilla.

7.- Comisión paritaria de seguimiento

Se constituirá una Comisión paritaria de seguimiento que estará formada por un máximo de 5 miembros de la representación legal de los trabajadores/as y un máximo de 5 miembros en representación de la Dirección. Esta comisión se reunirá con periodicidad al menos trimestral para ser informada sobre las solicitudes presentadas y las tramitadas, y para tratar todas aquellas cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y aplicación de los acuerdos adoptados, y aquellos casos en que no se haya podido llegar a un acuerdo con el trabajador/a; todo sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de contratación en el artículo 21 del Convenio colectivo.

Segundo

De la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación

En atención a las medidas establecidas en el presente convenio con el objetivo de favorecer la estabilidad del empleo en la empresa, el sostenimiento del empleo, el relevo generacional de la plantilla y la mejora de la calidad en el empleo, de conformidad con la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en su actual redacción introducida por la disposición final primera del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, establece:

- a) El contrato de trabajo de los empleados/as quedará extinguido por el cumplimiento, o por ya haber cumplido, por parte del trabajador/a de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.
- b) Dicha extinción contractual se producirá conforme a la normativa vigente actualmente, siempre que el trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

El trabajador/a, previo requerimiento de la empresa, deberá facilitar toda la documentación necesaria, expedida por los organismos oficiales competentes, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva (certificado de vida laboral y de cotizaciones, entre otros que puedan ser necesarios para dicha finalidad).

Esta medida está vinculada a la mejora de la calidad en el empleo, con medidas establecidas en el presente convenio como la implantación de novedades tecnológicas, la promoción profesional o la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el mantenimiento de un empleo estable de los trabajadores/as de la Corporación Catalana de Mitjans Audiovisuales, SA (CCMA, S.A.), conforme a las necesidades de producción, y se concreta en el relevo generacional como consecuencia de las contrataciones fijas o, en su caso, temporales, preferentemente la interinidad por cobertura de vacante, que se lleven a cabo.

Para sustituir a los trabajadores/as fijos que sus contratos se hayan extinguido por la causa prevista en este artículo se procederá a su reposición. Dado que la CCMA, SA forma parte del sector público, esta reposición se podrá hacer mediante la modalidad de contrato de interinidad pendiente de provisión de cobertura de vacante hasta el momento que, conforme a la normativa de aplicación, se pueda convocar el correspondiente concurso-oposición público para la cobertura definitiva de la vacante con contratación fija, respetando en todo caso lo establecido para el cálculo de la tasa de reposición máxima vigente.

La aplicación de esta causa de extinción podrá quedar suspendida a petición del trabajador/a, por motivos personales, durante el plazo máximo de dos años contados a partir de la fecha en que cumpla los requisitos exigidos para tener el derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Para poder acceder a esta suspensión, el trabajador/a deberá solicitarlo con 2 meses de antelación a la fecha del cumplimiento de su edad legal de jubilación, mediante escrito dirigido a la Dirección de recursos humanos.

La posibilidad de optar a la suspensión prevista en el apartado anterior no será de aplicación a las personas que hayan accedido a la jubilación parcial anticipada.

Tercero

De la vigencia del plan de jubilaciones

Este plan de jubilaciones iniciará su vigencia el día 1 de abril de 2021.

La aplicación de la causa de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, contemplada en el anterior apartado segundo, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2022, excepto para las personas que accedan a la jubilación parcial anticipada que será vigente a partir del momento en que se formalice esta.

En todo caso, entre la entrada en vigor del plan de jubilaciones y la entrada en vigor de la causa de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación mediará un plazo de 6 meses, excepto para las personas que accedan a la jubilación parcial anticipada que será vigente a partir del momento en que se formalice ésta.

Segundo. - Incorporación al 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals SA, actividad televisión, de una disposición transitoria decimonovena con el siguiente redactado.

Disposición transitoria decimonovena

Acuerdo transitorio para regular el teletrabajo

Este acuerdo transitorio se plantea a consecuencia de la crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19, dado que, durante el estado de alarma decretado a partir del 16 de marzo de 2020, y en la actualidad, se ha tenido que implantar la modalidad de teletrabajo en todos los ámbitos de trabajo donde ha sido posible, para mantener el servicio esencial de nuestros medios.

1.- Ámbito de aplicación

Este acuerdo es aplicable a todos los trabajadores/as de la CCMA, SA, dentro del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo, durante el mantenimiento del teletrabajo derivado de la aplicación del artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020, y de lo que se pueda iniciar como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19 o por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral conforme contempla el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

2.- Vigencia y duración

Este acuerdo transitorio para regular el teletrabajo iniciará su vigencia el día 1 de abril de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2021. Dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha de finalización de la vigencia de este acuerdo, las partes analizarán la situación y podrán adoptar un nuevo acuerdo o, en su caso, prorrogar la vigencia del mismo.

3.-Principios del teletrabajo

Los principios del teletrabajo son la voluntariedad (salvo los periodos excepcionales de estado de alarma de la Covid-19, por razones de confinamiento y prevención de riesgos), la responsabilidad y el compromiso mutuos, la reversibilidad, la temporalidad y no consolidación, así como el mantenimiento de los derechos y obligaciones de las condiciones laborales básicas; todo sin reducir la calidad del servicio público sino incrementando, sin costes añadidos, la eficacia y la eficiencia del servicio.

4.- Tramitación

4.1 Durante el período de vigencia antes mencionado, el trabajador/a que actualmente no se encuentre en situación de teletrabajo y considere la posibilidad de acceder a la modalidad de teletrabajo, deberá hacer una solicitud motivada de autorización a la empresa, dirigida al responsable del departamento de adscripción con copia a la Dirección de recursos humanos.

4.2 En un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la solicitud, el responsable del departamento de adscripción, junto con los departamentos de planificación y de servicios informáticos, teniendo en cuenta las características propias y específicas del puesto de trabajo, su organización y planificación, así como las necesidades de medios, equipos informáticos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, elaborarán un informe propuesta conjunto motivado de valoración de la solicitud, que podrá ser favorable o desfavorable.

4.3 En caso de que sea favorable pero con modificaciones sobre la propuesta inicial, antes de emitir su informe se comunicará al interesado que manifieste lo que considere al respecto. El informe favorable deberá incluir el plan personal de teletrabajo, formalizado entre la persona supervisora y la persona que solicita el teletrabajo, con las tareas a realizar y los objetivos a alcanzar, la duración del teletrabajo y los días de su realización, las franjas horarias de disponibilidad obligatoria para interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria, régimen de control y seguimiento de los objetivos y evaluación periódica.

4.4 En relación a la duración del teletrabajo y los días de su realización, a fin de evitar posibles situaciones de aislamiento y/o pérdida de integración a la organización, la duración máxima de la modalidad de teletrabajo será de una anualidad o temporada, y preverá un sistema mixto que, durante su vigencia del teletrabajo, combine el trabajo presencial y el no presencial.

4.5 La Dirección de Recursos Humanos, analizará dicho informe y, finalmente, emitirá resolución motivada de autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de aquellos casos en que sea denegada la solicitud de teletrabajo.

5.- Acuerdo de teletrabajo

5.1 En caso de resolución favorable, para poder iniciar el teletrabajo será necesario formalizar previamente el correspondiente acuerdo de teletrabajo, como anexo al contrato de trabajo. Este acuerdo de teletrabajo, del que formarán parte como anexo el informe propuesta inicial con el plan de teletrabajo antes mencionado, y la resolución autorizando el teletrabajo, recogerá su duración, los días de su realización, la persona que ejercerá la supervisión, las condiciones esenciales de la prestación en régimen de teletrabajo, así como, entre otros, el compromiso de la persona autorizada a respetar y aplicar la normativa y medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales, las recomendaciones de uso y mantenimiento de los equipamientos, las normas de seguridad en materia de seguridad de la información y ciberseguridad, la protección de datos de carácter personal y de confidencialidad.

5.2 La prestación de servicios en modalidad de teletrabajo podrá quedar sin efecto a petición de la persona autorizada, que deberá comunicarlo con un preaviso de 15 días naturales al responsable del departamento de adscripción con copia a la Dirección de recursos humanos. La autorización y acuerdo de teletrabajo podrá ser revocada y quedar sin efecto, previa comunicación a la persona afectada con un preaviso de 15 días naturales, por necesidades del servicio debidamente justificadas, evaluación desfavorable por parte de la persona supervisora de los objetivos fijados o por incumplimiento los compromisos en materia de seguridad, protección de datos y confidencialidad, entre otros.

5.3 En caso de que se produzca un funcionamiento deficiente del equipamiento informático o de los sistemas de comunicación y conectividad, que impida o dificulte gravemente la prestación laboral se pondrá en conocimiento inmediato del responsable del departamento de adscripción para poder subsanar esta situación. En caso de que no sea posible la subsanación inmediata, podrá quedar en suspenso la prestación en la modalidad de teletrabajo y tendrá que pasar a modalidad presencial hasta la resolución de los problemas técnicos.

6.- Equipamiento

La empresa valorará con carácter previo a la autorización del teletrabajo los medios propios que la persona interesada proponga utilizar, así como, en su caso, la viabilidad y sostenibilidad de poner a disposición los medios, equipos informáticos y herramientas que considere indispensables y adecuados para la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo.

7.- Jornada, horarios, turnos, descansos y control horario

7.1 Se deberá respetar en cada caso la jornada laboral vigente (35 horas semanales), así como el horario o régimen de turnos habitual, aunque estos podrán ser objeto de adecuación en función del acuerdo sobre teletrabajo al que pueda llegar empresa y trabajador/a. En caso de que los acuerdos de turnos y horarios hayan sido propuestos por el trabajador/a y aceptados por el correspondiente responsable, al tratarse de acuerdos voluntarios no se generarán conceptos de nómina variable. Sin embargo, si un sistema actual de organización del trabajo presencial está generando nómina variable (trabajo en festivos/trabajo en fines de semana/nocturnidad/...), éste no se verá afectada por el hecho de pasar a situación de teletrabajo, siempre que se mantenga el mismo sistema de organización que dé derecho a la generación de nómina variable conforme a lo establecido en el Convenio colectivo.

7.2 Se deben respetar los descansos diarios, semanales y anuales, así como los períodos de vacaciones y los días de compensación. En el período excepcional para la emergencia de la Covid19 es particularmente importante velar por los descansos y los horarios de trabajo por las situaciones de improvisación de los espacios de trabajo y equipamientos y por las circunstancias psicosociales de la emergencia.

7.3 A fin de garantizar el derecho a la desconexión digital, no se podrá exigir el cumplimiento de un trabajo fuera del horario y jornada de trabajo de cada trabajador o de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria para interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria, todo conforme al que se haya establecido en el acuerdo de teletrabajo.

7.4 La empresa establecerá los mecanismos de control horario a efectos de registrar la jornada realizada en la modalidad de teletrabajo. Hasta el momento de su establecimiento, la obligación del registro de la jornada se entenderá cumplida mediante un sistema de autocontrol con hojas electrónicas diarios de horas de conexión, que deberá ser validado por el responsable correspondiente y por planificación.

8.- Salud laboral y prevención de riesgos

La empresa facilitará a la persona en teletrabajo la realización de una autoevaluación del espacio y se darán instrucciones para mejorar el entorno de trabajo teniendo en cuenta la correcta iluminación, material técnico y de oficina, ergonomía y espacio adecuado. Esta evaluación incluirá instrucciones para las pausas y descansos para recuperarse de la fatiga física, visual, postural y mental.

CVE-DOGC-B-21127044-2021

La empresa podrá hacer evaluaciones in situ del lugar de prestación del teletrabajo, previa autorización de la persona en teletrabajo.

9.- Organización del trabajo y coordinación de los equipos presenciales y telemáticos

Los jefes y responsables de los equipos velarán por el mantenimiento de la cohesión de grupo facilitando el contacto telemático con reuniones presenciales, virtuales o mixtas de todos los miembros del equipo. Todos los miembros del equipo deben poder participar colectivamente del mismo modo que se hace cuando todo el mundo está trabajando presencialmente. Asimismo, se podrán establecer reuniones organizativas de trabajo presencial dentro de la jornada y turno de los trabajadores/as que hacen teletrabajo.

10.- Supletoriedad

En todo lo no expresamente regulado en este acuerdo, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Legislativo. 2/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Real Decreto Ley 28/2020, de Trabajo a Distancia, y al 13º Convenio Colectivo de la CCMA, SA, actividad televisión.

Tercero. - Incorporación al 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión de una disposición adicional decimocuarta con el siguiente redactado

Disposición adicional decimocuarta

Acuerdo en relación al personal con relación laboral indefinida no fija

En relación a la situación del personal con una relación laboral de carácter indefinida no fija, la representación de la Dirección de la CCMA, SA se comprometió, tal y como consta en acta de reunión del pasado 18 de diciembre de 2019, en relación a las huelgas parciales convocadas, a no tomar ninguna acción hasta el momento en que se dictara la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que debía resolver sobre la situación de los funcionarios interinos y su petición de reconocimiento como personal estatutario fijo o comparable, y ver su posible afectación al personal laboral del sector público con relación laboral de carácter indefinida no fija.

Dado que la esperada sentencia del TJUE, de 19 de marzo de 2020, no ha establecido una resolución que pueda ser directamente de aplicación a nuestro caso.

Dado que en el Parlamento de Catalunya está en trámite una proposición de ley de estabilización de las trabajadoras y los trabajadores del sector público catalán.

Ambas partes acuerdan que:

- 1.- Los puestos de trabajo que, en fecha 30 de noviembre de 2020, están cubiertos por personal de alta definitiva en la empresa con relación laboral indefinida no fija están plenamente integrados en la estructura productiva de la empresa y son necesarios para mantener la producción y organización del trabajo. Por tanto, en caso necesario, se procederá a la cobertura definitiva de estos lugares de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes, y en el momento en que mediante la negociación colectiva así se acuerde por las partes firmantes de este acuerdo; y en todo caso, en el momento en que haya una norma de obligado cumplimiento que así lo establezca.
- 2.- El personal con relación laboral indefinida no fija, únicamente podrá adquirir la condición de personal fijo de plantilla previa superación de los procesos selectivos que se convoquen de acuerdo con la normativa de aplicación, salvo que una normativa de rango superior disponga lo contrario.
- 3.- Las convocatorias de concursos-oposiciones públicos para cubrir las vacantes que hayan sido autorizadas por el Consejo de gobierno de la CCMA en aplicación de la correspondiente tasa de reposición y de la pertinente dotación presupuestaria, se harán respetando los acuerdos establecidos en los apartados anteriores.

Cuarto

Depósito, registro y publicación

Los presentes acuerdos serán objeto de depósito y registro ante el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, para su publicación.

CVE-DOGC-B-21127044-2021

Y sin más asuntos que tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

(21.127.044)

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/879/2024, de 15 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión (código de convenio núm. 79001032011994).**

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Actividad Televisión (código de convenio núm. 79001032011994), relativo a la incorporación del apartado "Segundo BIS" en el anexo 9 relativo a la jubilación, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 30 de enero de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del acuerdo de modificación mencionado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de marzo de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto firmado por las partes

Acta de reunión de la Comisión Negociadora del 13º Convenio colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals SA, actividad televisión

Sant Joan Despí, 30 de enero de 2024

Reunidos:

CVE-DOGC-B-24079053-2024

Por la representación de la Dirección de la CCMA, SA:

Romà Vilanova, Gemma Dasca, Txell Girbau, Manel Amaya, Ma Àngels Bracamonte.

Por la representación de los/las trabajadores/as (actividad televisión):

Comitè d'empresa:

Ana Batalla, Roser Mercadé, Jaume Mosquera, Jordi López, Núria Amat, Reyes Cifuentes, Jacinto Muñoz, Pilar Martin, Jordi Gamboa.

Secciones sindicales:

CCOO: Albert Boquera.

SPC: Gil Toll.

CGT: Aurora Claramunt.

CTTVC: Jaume Teruel.

Asisten como invitados en representación de los trabajadores/as (actividad radio):

Montserrat Riu, Dolores Naranjo, Víctor Villar

Orden del día

Acuerdo sobre modificación del 13º Convenio colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals SA, actividad televisión, en relación con la edad de jubilación obligatoria

Por la RD se expone que la CRDP ha informado favorablemente la introducción del apartado segundo bis en el anexo 9 del Convenio colectivo, por tanto, la RD propone adoptar el acuerdo de modificación de convenio autorizada, introduciendo el apartado segundo bis en el anexo 9 del convenio.

Por la RT se manifiesta su conformidad.

A la vista de todo lo expuesto, reconociéndose ambas partes legitimidad y capacidad legal suficiente para este acto, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, de su libre y espontánea voluntad

Manifiestan:

Que después de la pertinente negociación colectiva, reunidas las partes que legítimamente conforman la unidad negociadora del 13º Convenio Colectivo de la CCMA, SA, actividad televisión (representación de la Dirección de la empresa, Comité de empresa y las Secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del comité de la actividad televisión), reconociéndose recíprocamente la legitimidad y la capacidad legal suficiente para este acto, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, de su libre y espontánea voluntad manifiestan que han llegado a los siguientes,

Acuerdos:

Primero

CVE-DOGC-B-24079053-2024

Añadir un apartado "Segundo bis" en el anexo 9.- Plan de Jubilaciones, del 13º Convenio colectivo de la CCMA, SA, Actividad Televisión, con el siguiente redactado:

"Segundo bis

De la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación

El contrato de trabajo de los empleados/das quedará extinguido, por jubilación obligatoria, por el cumplimiento de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social por tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en la modalidad contributiva.

Esta medida está vinculada a las previsiones establecidas en el presente Convenio colectivo con el objetivo de mejorar la calidad y la estabilidad del empleo en la empresa, con medidas como la promoción profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la implantación de novedades tecnológicas, así como con el mantenimiento de un empleo estable de los trabajadores/as de la CCMA, SA, conforme a las necesidades de producción y el relevo generacional mediante la contratación fija y a tiempo completo, para reponer a los trabajadores/as fijos de que sus contratos se hayan extinguido por la causa establecida en este apartado.

Dado que la CCMA, SA forma parte del sector público, esta reposición se podrá realizar, inicialmente, mediante la contratación temporal, preferentemente en la modalidad de contrato de sustitución, hasta el momento que, por los procedimientos establecidos en el presente Convenio colectivo y normativa de aplicación, pueda procederse a la cobertura definitiva de la vacante con contratación fija, respetando en todo caso lo establecido para el cálculo de la tasa de reposición máxima vigente.

El trabajador/a, previo requerimiento de la empresa, deberá facilitar toda la documentación necesaria, expedida por los organismos oficiales competentes, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva (certificado de vida laboral y de cotizaciones, entre otros que puedan ser necesarios para la citada finalidad).

Este apartado segundo BIS iniciará su vigencia en fecha 1 de enero de 2024."

Segundo

Inscripción y publicación de los acuerdos

Se procederá a la inscripción y publicación de los citados acuerdos de modificación de convenio ante la autoridad laboral; a estos efectos se otorga delegación indistintamente a favor de cada uno de los miembros de la representación de la Dirección de la CCMA, SA, que constan nominativamente identificados en la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

(24.079.053)

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/1881/2024, de 16 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión (código de convenio núm. 79001032011994).**

Visto el texto del Acuerdo de modificación de los artículos 12,12.bis, 14, 15, 16, 17, 19 y la disposición transitoria 19.ª del Convenio Colectivo de Trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Actividad Televisión (Código de convenio nº 79001032011994), suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 30 de enero de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos Colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo de modificación mencionado en el Registro de convenios, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 16 de mayo de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de reunión de la Comisión Negociadora del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA. Actividad Televisión

Sant Joan Despí, 15 de noviembre de 2023

Reunidos:

CVE-DOGC-B-24149073-2024

Por la representación de la Dirección de la CCMA, SA:

Romà Vilanova, Joan Pericas, Txell Girbau, Manel Amaya, Gemma Dasca, Susana Paradela

Por la representación de los/as trabajadores/as (actividad televisión):

Comité de empresa:

Anna Batalla, Roser Mercadé, Jaume Mosquera, Moises Panisello, Núria Amat, Jordi Gamboa, Jacinto Muñoz, Reyes Cifuentes

Secciones sindicales:

CCOO: Albert Boquera

SPC: Gil Toll

CGT: Aurora Claramunt

CTTVC: Jaume Teruel

Asisten como invitados en representación de los/as trabajadores/as (actividad radio):

Montse Riu, Dolors Naranjo, Leandre Teruel

Orden del día

Acuerdos sobre modificación del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, activitat televisión, en materia de selección y teletrabajo

Reunidas las partes que legítimamente conforman la unidad negociadora del 13º Convenio Colectivo de la CCMA, SA, actividad televisión (representación de la dirección de la empresa, comité de empresa y las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del comité de la actividad televisión), reconociéndose recíprocamente la legitimidad y la capacidad legal suficiente para este acto, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, de su libre y espontánea voluntad manifiestan que han llegado a los siguientes

Acuerdos:

Primero.- Modificación de los artículos 12, 12 bis, 14 y 15 del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión, que pasan a tener el siguiente redactado.

"Artículo 12 - Acceso a la CCMA, SA

- 1.- La selección de personal debe garantizar los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad.
- 2.- La CCMA, SA debe seleccionar a su personal mediante procedimientos en que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases
 - b) Transparencia
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección

CVE-DOGC-B-24149073-2024

- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar
- f) Agilidad y celeridad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección

3.- La selección de personal favorecerá la integración laboral de las personas con dificultades por razón de su capacidad física y/o intelectual con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) que establece la obligación de las empresas de 50 o más trabajadores/as de tener en plantilla un número de personas con discapacidad que no sea inferior al 2% de la plantilla.

Artículo 12 bis - Provisión de vacantes de la plantilla fija

12) Cuando la Dirección acuerde la provisión de vacantes de la plantilla fija de empleados/as incluidos en el ámbito de este Convenio, salvo los puestos de trabajo del nivel H, deberá hacerlo de acuerdo con los procedimientos que se establezcan en este capítulo y respetando el siguiente orden preferencial para acceder.

1º. Los/as empleados/as de la plantilla fija de la misma categoría que se encuentren inscritos en la bolsa de movilidad interna para cambiar de puesto de trabajo por el procedimiento establecido en el artículo 13.

2º. Los/as excedentes de la misma categoría, en expectativa de reingreso. Los/as excedentes tendrán derecho a ocupar la vacante que resulte después de todos los movimientos internos.

3º. Los/as empleados/as de la misma categoría de la plantilla fija, por razón de su movilidad geográfica.

4º. Los/as empleados/as que hayan superado un concurso de promoción interna de la misma categoría, según lo señalado en el artículo 17.3.

5º. Los/as empleados/as de la plantilla fija por razón de su promoción.

6º. Los/as empleados/as de nueva incorporació.

2) La provisión de vacantes del turno de excedentes se hará de acuerdo con la normativa del artículo 37 de este Convenio.

3) La provisión de vacantes para empleados/as de la misma categoría, por razón de su movilidad funcional o geográfica, se hará de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 42 de este Convenio.

Artículo 14 - Provisión de vacantes por promoción de empleados/as

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso de promoción interna entre los empleados/as fijos/as de plantilla en activo o que se encuentren de licencia, permiso, excedencia por atención a hijos/as, excedencia forzosa o por ejercicio de cargo público, baja o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores salvo las excedencias voluntarias. Las vacantes se irán adjudicando siguiendo el orden de puntuación de la lista del concurso actualizada.

Artículo 15 - Provisión de las vacantes por incorporació de nuevos empleados/as

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso público, al que tendrá acceso cualquier persona que reúna los requisitos que fije la convocatoria. Las vacantes se irán adjudicando siguiendo el orden de puntuación de la lista del concurso actualizada."

Segundo.- Modificación del artículo 16.1, modificación del párrafo primero y tercero del artículo 16.2, y supresión del párrafo segundo del mismo artículo 16.2, todos ellos del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión, que pasan a tener el siguiente redactado.

"Artículo 16 - Procedimiento para los concursos de promoción interna y público

16.1 Constitución del Tribunal.

CVE-DOGC-B-24149073-2024

Durante los 10 días siguientes al acuerdo de la Dirección de iniciar un concurso, se constituirá el Tribunal.

16.2 Composición del Tribunal.

El Tribunal estará compuesto por:

- Tres representantes de la Dirección uno/a de los cuales ostentará la presidencia. Una de estas personas será el/la responsable del área donde se requiere el concurso.
- Dos representantes de los/as trabajadores/as designados/as por el Comité de Empresa, entre los/as empleados/as de la plantilla fija. Uno/a de ellos/as deberá pertenecer a la categoría profesional igual o superior a la del concurso convocado.
- En el supuesto de que el concurso sea de una categoría profesional o puesto de trabajo para la que se exija título universitario superior el tribunal podrá acordar contar con el asesoramiento externo de una persona de reconocido prestigio académico o profesional en la materia objeto del concurso.

El Comité de Empresa será informado por correo electrónico de la decisión de la Dirección de convocar el Concurso, comunicándole la fecha y hora prevista para la constitución del Tribunal con una antelación mínima de cinco días laborables para que paralelamente designen sus representantes y los convoquen a la reunión.

Tercero.- Modificación del artículo 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.8, 16.9, así como de los artículos 17 y 19 del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, actividad televisión, que pasan a tener el siguiente redactado.

16.3 Funciones del Tribunal.

Serán funciones del Tribunal:

- 16.3.1 Resolver los procesos de movilidad interna.
- 16.3.2 Definir los requisitos y las condiciones que deberán reunir los/as aspirantes.
- 16.3.3 Garantizar el secreto de las pruebas.
- 16.3.4 Establecer la naturaleza y las materias objeto de las pruebas a realizar y si tendrán carácter eliminatorio o no.
- 16.3.5 Determinar, antes de que se realicen las pruebas, las calificaciones mínimas a alcanzar para superar el proceso.
- 16.3.6 Valorar las pruebas y calificar a los/as aspirantes de acuerdo con las normas que el propio Tribunal apruebe.
- 16.3.7 Resolver los problemas con respecto a la administración y realización del concurso.
- 16.3.8 Formalizar, mediante actas, todo el proceso del concurso y el resultado final.
- 16.3.9 Elaborar los temarios de las pruebas de ingreso. En concreto, estos temarios los realizarán los miembros del Tribunal siguientes: a) un/a representante de la Dirección y b) el/la representante de igual o superior categoría profesional designado/a por el Comité. En su caso, podrá colaborar un/a profesional externo/a o un/a de la empresa, consensuados/as dentro del Tribunal.
- 16.3.10 Aplicar la puntuación por méritos dispuesta en este capítulo del Convenio.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple y, en caso de empate, será dirimente el voto del/de la presidente/a.

Los miembros del Tribunal deberán mantener absoluta confidencialidad sobre los datos, deliberaciones y opiniones expresadas de las que tengan conocimiento durante sus reuniones o con motivo del desarrollo de sus funciones. Este deber de confidencialidad es extensible a los profesionales o asesores que colaboren con el Tribunal.

16.4 La convocatoria.

16.4.1 La convocatoria del concurso deberá contener, al menos, las siguientes informaciones:

CVE-DOGC-B-24149073-2024

- Tipo de concurso: si se trata de un concurso de promoción interna, un concurso público o uno de promoción interna y público simultáneos.
- Número de vacantes a proveer existentes en el momento de la publicación del concurso o, en su defecto, indicación de que el concurso se hace inicialmente por contrataciones temporales.
- En cualquier caso, se deberá indicar expresamente que las listas resultantes quedarán vigentes para la cobertura de las vacantes que se generen desde la publicación del concurso hasta los 24 meses naturales siguientes a la publicación de los resultados y también para contrataciones temporales mientras no sean sustituidas por unas posteriores.
- En los supuestos que se hagan concursos de promoción interna y públicos simultáneos para crear listas de espera, éstas servirán para la cobertura de puestos de trabajo fijos y temporales.
- Categoría a la que pertenecen, nivel retributivo, características y funciones principales del puesto de trabajo.
- Centro de trabajo inicial o emplazamiento donde se desarrollará la tarea.
- Condiciones y requisitos que deberán reunir los/as aspirantes.
- Composición del Tribunal evaluador. (Sólo en la publicación interna).
- Temarios y naturaleza de las pruebas a realizar, con la precisión de si alguna o algunas son o no eliminatorias.
- Plazo para la admisión de las solicitudes.
- Lugar y fechas orientativas para realizar las pruebas que, como mínimo, se harán quince días hábiles después de la publicación de la convocatoria.
- Mecanismos de comunicación con los aspirantes.

16.4.2 El concurso de promoción interna se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en el portal corporativo.

El concurso público se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en la web de la CCMA, SA en el portal corporativo, en el portal de la transparencia y también se comunicará al Servicio de Empleo de Cataluña (SOC).

Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria se podrá publicar en cualesquiera otros Mitjans o portales especializados.

Los concursos de promoción interna y públicos de una misma convocatoria deberán tener los mismos requisitos y mínimos.

16.5 Las pruebas

16.5.1 El Tribunal, a la vista de las características del puesto de trabajo o categoría objeto del concurso fijará la naturaleza de las pruebas a realizar por los/las aspirantes, que se orientarán hacia los aspectos siguientes y en este orden:

- a) Conocimientos básicos o generales
- b) Conocimientos específicos sobre el puesto de trabajo a proveer en las vertientes teórica y práctica
- c) Pruebas de habilidades profesionales o psicotécnicas
- d) Valoración de los méritos
- e) Entrevista
- f) Circunstancias médicas

En cada una de estas áreas, el Tribunal establecerá las características generales de las pruebas a realizar y su número así como los criterios de puntuación, y un miembro del Tribunal en representación de la Dirección y un/a representante designado/a por los/las trabajadores/as que tenga la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, se encargarán conjuntamente de confeccionar las pruebas concretas a que se someterán los/as aspirantes, y en caso de haber discrepancias, las resolverá el Tribunal. Estas pruebas serán secretas hasta el día de la práctica de las pruebas. En caso de ser vulnerado este secreto, se convocarán nuevas pruebas y se designará nuevo Tribunal. La dedicación a la elaboración de las pruebas por los miembros del Tribunal, o trabajadores/as designados por éste, se hará dentro de su jornada laboral y de acuerdo con la

dedicación que decida el Tribunal.

Los perfiles psicotécnicos se elaborarán conjuntamente por el/la Jefe/ a correspondiente al puesto y una persona de la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, designado por los/as trabajadores/as, y si hubiera diferencias, las resolvería el Tribunal.

16.5.2 Durante la celebración de las pruebas, deberá haber, como mínimo, dos miembros del Tribunal, uno por cada una de las partes, que velarán por su correcta realización. Si el número de aspirantes lo hace necesario, el Tribunal podrá solicitar a la Dirección la asistencia de colaboradores/as para supervisar la realización de las pruebas. En las pruebas orales deberá estar presente todo el Tribunal.

El tiempo destinado a la asistencia a las pruebas por parte de los miembros del Tribunal, en caso de hacerse fuera de su horario habitual de trabajo, se computará como horas extraordinarias.

16.5.3 Valoración de méritos del artículo 16.5.1 apartado d).

Estas valoraciones que se aplicarán a los porcentajes que hayan obtenido los/as candidatos/as o dicho de otro modo, están cuantificados sobre un total de 100 puntos, se regirán por los criterios siguientes:

a) Méritos para el Concurso público

A las personas que hayan superado todas las materias objeto del Concurso Público se les aplicará la siguiente valoración de méritos:

1. Por la acreditación de haber superado el concurso anterior a la CCMA, SA de la misma categoría profesional o puesto de trabajo objeto del concurso, 8 puntos.

2. Por haber llevado a cabo tareas de la misma categoría o puesto de trabajo en la CCMA, SA objeto del concurso se obtendrán 0,33 puntos por mes trabajado en los 48 meses inmediatamente anteriores a la fecha de constitución del Tribunal. Cuando la experiencia haya sido obtenida en empresas distintas a la CCMA, SA, se obtendrán 0,11 puntos por mes trabajado en los 48 meses inmediatamente anteriores a la fecha de constitución del Tribunal. La puntuación máxima será de 10 puntos.

La nota final del proceso de selección será la resultante de sumar la nota acumulada de las pruebas planteadas y la puntuación de los méritos obtenidos.

b) Méritos para el Concurso de promoción interna

A las personas que hayan superado todas las materias objeto del Concurso de Promoción Interna se les aplicará la valoración de méritos siguiente:

1. Por la acreditación de haber superado el concurso anterior a la CCMA, SA de la misma categoría profesional o puesto de trabajo objeto del concurso, 8 puntos.

2. Por haber llevado a cabo tareas de la misma categoría o puesto de trabajo objeto del concurso se obtendrán 0,11 puntos por mes trabajado en los 48 meses inmediatamente anteriores a la fecha de constitución del Tribunal. La puntuación máxima será de 5 puntos.

La nota final del proceso de selección será la resultante de sumar la nota acumulada de las pruebas planteadas y la puntuación de los méritos obtenidos.

16.5.4 La entrevista, sólo válida para los concursos públicos, la hará el/la responsable del Departamento o la persona en quien delegue. Deberán estar presentes un/a representante de los/as Trabajadores/as y un/a del Departamento de Recursos Humanos. Tiene que ser entrevistada la persona que hasta aquel momento, haya obtenido la puntuación más alta, y todas aquellas que no superen la diferencia del 10% de la nota máxima obtenida.

La puntuación que aplicará el entrevistador/a en esta prueba, será del 0 al 5% sobre la nota más alta. En caso de haber discrepancias en la valoración hecha, las resolverá el Tribunal.

El entrevistador/a valorará:

- Formación específica para el puesto de trabajo en cuestión
- Experiencia en puestos de trabajo iguales o similares

16.5.5 Las pruebas médicas serán las últimas del proceso de selección.

16.6 La calificación y publicación de los resultados.

CVE-DOGC-B-24149073-2024

Una vez acabadas las pruebas, el Tribunal procederá a la calificación, según los criterios de valoración que se hayan establecido, y a la publicación de los resultados, mediante una relación ordinal de los/as aspirantes, por orden de calificaciones, de la más alta a la más baja, con la especificación del nivel mínimo que se haya establecido para la superación del proceso.

Si se ha establecido el carácter eliminatorio de alguna o algunas pruebas, se procederá a la calificación previa de las que tengan este carácter y, una vez fijado el resultado, se publicará y se continuará el concurso con los/as aprobados/as.

Los/as trabajadores/as que, habiéndose presentado a un concurso de promoción interna, hayan obtenido en la prueba psicotécnica la calificación de apropiado con objeciones graves deberán pasar un periodo de prueba, como se estipula en el artículo 18. Pasado este periodo, y a la vista del informe del Jefe respectivo, el Tribunal decidirá si ha superado la prueba.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio que participen en los concursos, podrán solicitar del Tribunal la revisión y la comparación de su examen, salvo las pruebas orales, médicas y psicotécnicas. En el concurso de promoción interna se podrá solicitar al Tribunal una revisión del resultado obtenido de las pruebas psicotécnicas. Las revisiones deberán solicitarse durante los primeros cinco días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. El Tribunal resolverá estas peticiones, y contra éstas se podrá reclamar en el plazo de 5 días hábiles ante la Comisión Paritaria del Convenio (artículo 8).

La duración máxima de un concurso no superará los 6 meses desde la constitución del Tribunal. Por causas objetivas y por unanimidad, el Tribunal podrá prorrogar esta duración.

El resultado final será publicado en el Portal corporativo y en el caso de los concursos públicos también en la web de la CCMA, SA y en el portal de la transparencia, y será consultable para todos los candidatos. Se publicarán también en el portal corporativo todas las adjudicaciones de plazas fijas y la reincorporación de los/as trabajadores/as en excedencia.

16.7 Actualización de listas

La Comisión de Contratación, a través del Servicio de Selección, llevará a cabo continuamente la renovación de las listas que se publicarán actualizadas una vez al año y centralizará las notificaciones correspondientes y las respuestas, siempre que las haya.

Las personas aprobadas tanto del concurso público como del de promoción interna que rechacen un trabajo temporal superior a 3 meses pasarán al último puesto de su lista en su orden original, excepto si están de baja por enfermedad.

Si se trata de una persona con relación contractual habitual con CCMA, SA, sólo modificará su orden en la lista si rechaza un contrato de más de 6 meses. Se entiende por relación contractual habitual la de aquella persona que en los últimos dos años haya trabajado con CCMA, SA, un mínimo de 6 meses y que no haya rechazado ningún contrato de más de 3 meses.

Las personas aprobadas tanto del concurso público como del de promoción interna que rechacen una plaza fija, quedarán excluidas de la lista de aprobados/as pero podrán ser contratadas temporalmente en el caso de que estén ocupadas o no disponibles las personas de las listas.

Los/as aspirantes que hayan superado un concurso de promoción interna podrán declinar la aceptación de la vacante, siempre que no sea del puesto de trabajo específico para el que se haya presentado, sin que ello implique la pérdida del derecho adquirido por haber superado este concurso de promoción interna.

16.8 Concursos conjuntos

Los tribunales podrán acordar la convocatoria conjunta de concursos de promoción interna y públicos previa comunicación a la Comisión de Contratación sin perjuicio de la normativa establecida en este capítulo.

16.9 Habrán siempre listas de espera vigentes de las categorías mencionadas en el anexo núm. 4

Artículo 17 - Contratación y Promoción

17.1 La Empresa, de acuerdo con el resultado del concurso, y en el supuesto de haber aspirantes que hayan superado los mínimos de calificación exigibles, procederá a la contratación hasta el número de vacantes fijadas en el concurso, dentro del grupo de aspirantes que proponga el Tribunal, y de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo de Gobierno de la CCMA, en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del concurso, si no es que en la convocatoria se haya fijado un plazo superior. Los/as trabajadores/as que por concurso de promoción interna accedan a una vacante de una nueva o igual categoría

CVE-DOGC-B-24149073-2024

se incorporarán a su nuevo puesto de trabajo como máximo dos meses después de que el Tribunal publique su nombramiento. En caso de que cuestiones organizativas así lo aconsejaran, la incorporación de cualquier trabajador/a, incluido en el primer párrafo del artículo 1 de este Convenio, se podría retrasar hasta que cumpla doce meses como máximo en la anterior categoría.

El contrato será indefinido, pero sometido al tiempo de prueba que se establezca en el artículo 18.

17.2 Si no hubiera suficientes aspirantes para cubrir las vacantes porque no se haya presentado el número suficiente a los sucesivos concursos de promoción interna y público o porque no haya obtenido el mínimo de calificación exigido el número necesario de aspirantes la Dirección podrá proveer libremente las vacantes que no se hayan podido cubrir, si bien, antes de formalizar la contratación, los propuestos deberán someterse a pruebas de igual nivel que las del concurso y a la aprobación del Tribunal.

17.3 En el supuesto de que, del concurso, salgan calificados/as con superación del nivel mínimo un número de aspirantes superior al de vacantes a proveer, tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de la categoría objeto del concurso que acuerde proveer la Dirección durante los 24 meses naturales siguientes al de la finalización del mismo, sin necesidad de someterse a otro concurso.

Pasados los 24 meses desde la publicación de resultados del Concurso, la lista resultante de candidatos/as perderá vigencia para el otorgamiento de nuevas vacantes pero se mantendrá actualizada para las necesidades de contratación y promoción temporal que surjan hasta que se convoque un nuevo concurso.

Cuando se convoque un nuevo concurso de promoción interna de cualquier categoría, la Comisión de Contratación podrá decidir que los/as aprobados/as del concurso de promoción interna anterior que no hubieran alcanzado la categoría objeto del concurso puedan integrarse en la nueva lista correspondiente inscribiéndose en el concurso ejerciendo una de las dos opciones siguientes:

- 1.- Mantener la nota de las pruebas del proceso anterior (puntuación final del proceso anterior sin los méritos aplicados) añadiendo los méritos que correspondan en el nuevo proceso.
- 2.- Presentarse al nuevo proceso de selección. En este caso quedarán convalidadas las pruebas de apto-no apto (por ejemplo idiomas) que superó en el proceso anterior pero las notas y méritos serán las obtenidas y que correspondan, respectivamente, en este nuevo proceso.

Igualmente, cuando se convoque un nuevo concurso público de cualquier categoría, la Comisión de Contratación podrá decidir que los/as aprobados/as del concurso público anterior que estén trabajando en la empresa, o que, en el momento de la publicación del anuncio, no estén trabajando en la empresa, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización del último contrato. Puedan integrarse en la nueva lista correspondiente inscribiéndose en el concurso ejerciendo una de las dos opciones mencionadas en los puntos 1 y 2 anteriores.

La adscripción de una lista de Concurso Público y/o de Promoción Interna a la siguiente sólo tendrá validez una vez.

En el caso excepcional de que antes de la finalización de los 24 meses naturales de vigencia de la lista a contar desde la publicación de los resultados, las necesidades de contratación temporal aconsejan la realización de un nuevo concurso, las personas de la lista anterior, independientemente del puesto que ocupen en la nueva lista, mantendrán su derecho preferente a ocupar las plazas que deban ocuparse hasta la finalización de los 24 meses de vigencia de la solicitud. lista anterior.

17.4 La Dirección podrá hacer uso de cualquier forma de contratación no fija que autorice la legislación. El Comité de Empresa tendrá la copia básica que corresponda en el plazo de 10 días desde la formalización.

17.5 Salvo las contrataciones de personal excluidos del ámbito de este Convenio, cuando la Dirección quiera contratar personal no fijo de alguna categoría y función de la que haya personal aprobado en algún concurso, pendiente de contratación o en el turno de espera previsto en el artículo 17.3, deberá hacerlo de entre ellos.

Si no hubiera lista de espera, se cubrirá esta vacante con un contrato de interinidad mientras dure el proceso de selección y se iniciará inmediatamente el concurso correspondiente. Si se trata de una sustitución por vacaciones o de una sustitución de baja por maternidad no será necesario iniciar el concurso, pero la persona contratada sin pruebas sólo podrá hacer una sustitución por año natural por estos motivos.

17.6 Toda la contratación por obra, excepto las categorías de los niveles F y G del presente Convenio, se hará con personal que haya superado pruebas de admisión de su categoría. En cuanto al nivel F, un tercio de estas contrataciones se hará con personal que haya superado las pruebas de admisión de su categoría. Siempre que existan personas disponibles en las listas correspondientes, la Dirección informará en la Comisión Paritaria de Contratación de los contratos por obra hechos a trabajadores/as sin pruebas de los niveles F y G indicando el nombre y los motivos de la contratación.

CVE-DOGC-B-24149073-2024

17.7 Se sustituirá con contrato de interinidad a los/as trabajadores/as con permiso, licencia o baja siempre que la necesidad de sustituir a un/a trabajador/a se prevea subsistente durante toda la duración de la baja o causa de la sustitución y siempre que esta baja pueda ser prevista con antelación y tenga una duración mínima de 10 días.

17.8 Pacto de interinidad interno

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as fijos/as de CCMA, SA, y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada (obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción) podrá ser cubierta por una persona fija de la plantilla de CCMA, SA, según el caso. La vacante de puesto de trabajo que deje la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de interinidad. En el contrato de interinidad se harán constar, además de las condiciones laborales habituales, el nombre de la persona sustituida, el motivo de la sustitución y la duración prevista.

Una vez acabado el trabajo de duración determinada cubierta por la persona fija, esta persona volverá a su puesto de trabajo y el interino/ina causará baja de CCMA, SA, según el caso, por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de interinidad finalizará.

La Dirección informará de las propuestas de contratación en esta modalidad y sólo se aplicará este tipo de contrato por acuerdo de la Comisión Paritaria de Contratación o de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 19 - Promoción profesional

La promoción a una categoría diferente deberá producirse necesariamente entre los/as empleados/as de la Empresa, tal como establecen los artículos 14 y 17.

La Dirección podrá acordar directamente la promoción de empleados/as, con el límite máximo de una promoción directa por cada cuatro que se hayan provisto por concurso de promoción interna dentro del año natural. En esta relación de uno por cada cuatro se contabilizarán también aquellas promociones que supongan la exclusión del ámbito del Convenio del empleado/a promocionado, sin que le sea de aplicación el carácter previo de los concursos de promoción interna.

Las promociones directas de la Dirección deberán hacerse necesariamente con empleados/as que reúnan los mínimos establecidos por el Tribunal para proveer por concurso la categoría de promoción. De todas las promociones directas de la Dirección, se informará al Comité de Empresa previamente al acuerdo.

La ocupación del nuevo puesto por el empleado/a y la asignación de la nueva categoría, estarán sometidas a un tiempo de adaptación de la duración que se establece en el artículo 18, en el transcurso del cual, ambas partes podrán dejar sin efectividad la promoción, con la reinCorporació automática del empleado/a a la anterior categoría y puesto. Si el empleado/a no estuviera de acuerdo, la decisión de la Empresa la tendría que ratificar el Tribunal calificador."

Cuarto.- Supresión de la Disposición transitoria decimonovena del 13º Convenio Colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuais, SA, actividad televisión, que pasa a ser el Anexo 10 con el siguiente redactado:

"Anexo 10.- Teletrabajo

En virtud de lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021, y en el Estatuto de los Trabajadores, dado que el servicio público, esencial y de calidad que tiene encomendado la CCMA, SA se basa en un modelo organizativo y productivo presencial, dado que el teletrabajo ha mostrado aspectos positivos en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, y en relación a la salud, dado que el Plan de Igualdad de la CCMA, SA contempla en su plan de acción el establecimiento de una regulación específica sobre teletrabajo; se establecen los siguientes acuerdos en materia de teletrabajo.

1.- Ámbito de aplicación

Este acuerdo es aplicable a todos los trabajadores/as de la CCMA, SA, dentro del ámbito personal de aplicación

CVE-DOGC-B-24149073-2024

del presente Convenio Colectivo, que ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desarrollado en modalidad de teletrabajo.

En la tabla que consta al final de este anexo 10 se relacionan los puestos de trabajo donde actualmente la actividad laboral deberá realizarse necesariamente en modalidad presencial, así como los puestos de trabajo donde la actividad laboral deberá realizarse preferentemente en modalidad presencial. Los puestos considerados de prestación preferentemente presencial serán susceptibles de poder realizar teletrabajo cuando no requieran de la interacción presencial con otros miembros de los equipos y/o cuando no estén asignados a programas en directo o al mantenimiento del directo.

Los puestos no contemplados en dicha tabla anexa, se consideran, a priori, susceptibles de poder realizar una parte de su prestación en modalidad de teletrabajo, siempre que no estén asignados a departamentos, servicios, unidades, equipos y/o programas, según el caso, que requieran la prestación laboral en régimen de presencialidad.

La prestación laboral en régimen de teletrabajo es de carácter voluntario por ambas partes, por lo tanto, está configurada como una posibilidad de realizarla en aquellos puestos de trabajo en que por sus funciones, tareas, responsabilidades, requerimientos técnicos, productivos y/o organizativos, sea factible esta modalidad de trabajo.

Estos acuerdos sólo serán de aplicación para aquellas situaciones de teletrabajo que se desarrollen con carácter regular, tal como lo contempla la ley 10/2021, un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses. Situaciones inferiores al 30% de la jornada podrán realizarse puntualmente de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su jefe directo. En caso de que este acuerdo tenga carácter periódico y estable, habrá que documentarlo conforme a lo establecido en estos acuerdos.

2.-Principios del teletrabajo

Los principios del teletrabajo son la voluntariedad, la responsabilidad y el compromiso mutuos, la reversibilidad, la temporalidad y no consolidación, así como el mantenimiento de los derechos y obligaciones de las condiciones laborales básicas; todo sin reducir la calidad del servicio público sino incrementando, sin costes añadidos, la eficacia y la eficiencia del servicio.

3.- Tramitación

3.1 El trabajador/a que considere la posibilidad de acceder a la modalidad de teletrabajo, siempre que esté asignado a un puesto de trabajo de los susceptibles de ser prestados en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, deberá hacer una solicitud motivada dirigida al responsable del departamento de adscripción con copia a la Dirección de Recursos Humanos, a través de la herramienta implementada en el portal interno, cumplimentando toda la información solicitada. Asimismo, deberá cumplimentar la autoevaluación sobre el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral del lugar propuesto para realizar el teletrabajo, que deberá ser validada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

3.2 Prioritariamente se valorarán las peticiones de teletrabajo que sean:

- Por motivos acreditados de conciliación de la vida familiar y laboral, conforme a lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por motivos acreditados de salud laboral.

La posibilidad de acceder a la modalidad de teletrabajo se valorará en cada caso en función de las necesidades productivas y/o organizativas y de las peticiones recibidas dentro del ámbito de un mismo departamento, servicio, unidad, equipo y/o programa, según el caso. Por tanto, ante la posible concurrencia de peticiones de teletrabajo, éste se contemplará en la medida que quede garantizada la correcta prestación del servicio y, en caso de conflicto de intereses, con el fin de compatibilizar las peticiones de los trabajadores/as por conciliación y/o por salud laboral, éstas se atenderán de forma rotativa, siempre que sea posible.

3.3 En un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la solicitud, el responsable del departamento de adscripción, junto con los departamentos de planificación y de servicios informáticos, teniendo en cuenta las características propias y específicas del puesto de trabajo, su organización y planificación, así como las necesidades de Mitjans, equipos informáticos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad en régimen de teletrabajo, elaborarán un informe propuesta conjunto motivado de valoración de la solicitud, que podrá ser favorable o desfavorable.

3.4 En caso de que el informe pueda ser favorable con modificaciones sobre la propuesta inicial, antes de emitir el informe definitivo se comunicará a la persona interesada para que manifieste lo que considere al respecto. El informe favorable deberá incluir el plan personal de teletrabajo, formalizado entre la persona supervisora y la persona que solicita el teletrabajo, con las tareas a realizar y los objetivos a alcanzar, la propuesta de fecha de inicio, la duración del teletrabajo y los días de su realización, las franjas horarias de disponibilidad obligatoria por interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria, régimen de control y seguimiento de los objetivos y evaluación periódica.

3.5 Con el fin de evitar posibles situaciones de aislamiento y/o pérdida de integración con los equipos y con la organización, así como con la finalidad de garantizar la equidad entre departamentos y servicios, en aquellos puestos de trabajo que sea susceptible la prestación laboral en la modalidad de teletrabajo, con carácter general se establece la posibilidad de realizar un máximo del 40% de la jornada en régimen de teletrabajo. La jornada diaria de trabajo no se podrá fraccionar entre las modalidades de presencial y teletrabajo. La duración máxima de la modalidad de teletrabajo será de una anualidad o temporada.

3.6 La Dirección de Recursos Humanos, analizará todos los informes emitidos, en los casos de petición por conciliación validará con la persona trabajadora que se acreditan los motivos de conciliación de la vida familiar y laboral alegados por ésta para acceder a la modalidad de teletrabajo, y resolverá motivadamente la autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo.

3.7 En el caso de solicitudes presentadas por motivo de salud, el Servicio de Salud Laboral de la empresa, analizará y en su caso validará que se acreditan los motivos de salud laboral alegados por la persona trabajadora para acceder a la modalidad de teletrabajo. A estos efectos, en caso de que corresponda emitirá informe favorable donde, respetando los datos confidenciales, indicará las causas que justificarían el acceso al régimen en teletrabajo, su frecuencia y duración aproximada; este informe irá dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, quien resolverá motivadamente la autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo presentadas por este motivo, si la situación de salud así lo justifica, a criterio del Servicio Laboral de la empresa, podrán superar el máximo del 40% de la jornada establecido con carácter general en el apartado 3.5 anterior.

4.- Equipamiento y condiciones del teletrabajo

4.1 La persona trabajadora que solicite acceder a la modalidad de teletrabajo deberá disponer, en el domicilio que designe como lugar donde realizarlo, de todos aquellos servicios de telecomunicaciones y de conectividad, suficientes y seguros, que le permitan ejecutar en remoto sus funciones mediante el teletrabajo, siendo de su responsabilidad la solución de las incidencias que se puedan producir.

Cualquier tipo de servicio o suministro, como por ejemplo electricidad, agua, gas, telecomunicaciones, conectividad a internet, etc., así como la eventual mejora o adaptación de las instalaciones del domicilio designado a las condiciones de trabajo y ambientales requeridas en términos de prevención de riesgos laborales, como por ejemplo mobiliario, calefacción, aire acondicionado, ventilación, iluminación, etc., serán a cargo de la persona teletrabajadora.

Dado que el acceso a la modalidad de teletrabajo tiene carácter voluntario y que para la persona trabajadora que lo ha solicitado conlleva, entre otras ventajas, un ahorro en tiempo y gastos de desplazamiento, una mayor flexibilidad y disponibilidad de tiempo en la organización de su vida familiar, se acuerda que no se producen gastos que deban ser compensados por la empresa.

La empresa facilitará a la persona trabajadora en régimen de teletrabajo el acceso a la red de la CCMA, SA, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, intranet, correo electrónico, etc. Mediante una conexión VPN o la que tecnológicamente corresponda en cada momento.

4.2 La empresa valorará con carácter previo a la autorización del teletrabajo los Mitjans propios que la persona interesada proponga aportar, así como, en su caso, la viabilidad y sostenibilidad de poner a disposición del trabajador/a los Mitjans, equipos informáticos y herramientas que considere indispensables y adecuados para la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo. La empresa se hará cargo del mantenimiento, reparación y/o sustitución de la dotación que haya puesto a disposición de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras se obligan a cuidar la dotación de elementos que les haya facilitado la empresa en depósito, siendo responsables de su custodia y de su retorno una vez finalice la prestación en régimen de teletrabajo.

5.- Acuerdo de teletrabajo

CVE-DOGC-B-24149073-2024

5.1 En caso de resolución favorable, para poder iniciar el teletrabajo será necesario formalizar previamente el correspondiente acuerdo de teletrabajo, como anexo al contrato de trabajo. Este acuerdo de teletrabajo, del que formarán parte como anexo el informe propuesta inicial con el plan de teletrabajo antes mencionado, la validación de las condiciones de seguridad y salud laboral del lugar propuesto para realizar el teletrabajo, y la resolución autorizando el teletrabajo, recogerá su duración, los días de su realización, la persona que ejercerá la supervisión, las condiciones esenciales de la prestación en régimen de teletrabajo, así como, entre otros, el compromiso de la persona autorizada a respetar y aplicar las normativas generales e internas en materia de prevención de riesgos laborales, sobre el uso de los sistemas informáticos y de seguridad de la información y ciberseguridad, y en materia de protección de datos de carácter personal y de confidencialidad.

5.2 La prestación de servicios en modalidad de teletrabajo podrá quedar sin efecto a petición de la persona autorizada, que deberá comunicarlo por escrito con un preaviso de 15 días naturales al responsable del departamento de adscripción con copia a la Dirección de Recursos Humanos. La autorización y acuerdo de teletrabajo podrán ser revocados y quedar sin efecto, previa comunicación por escrito de la Dirección de Recursos Humanos a la persona afectada con un preaviso de 15 días naturales, por evaluación desfavorable por parte de la persona supervisora de los objetivos fijados o por incumplimiento de los compromisos en materia de prevención, uso de los sistemas informáticos, seguridad, protección de datos y confidencialidad, o por necesidades del servicio debidamente justificadas, entre otros. En caso de que estas necesidades del servicio sean de carácter urgente la persona en régimen de teletrabajo tendrá que personarse en su puesto de trabajo, para cubrir el régimen presencial indispensable, cuando así le sea indicado, respetándose un margen de 12 horas para su personación en el puesto de trabajo, sin perjuicio de que libremente se pueda acordar una incorporación con antelación.

5.3 En caso de que se produzca un funcionamiento deficiente del equipamiento informático o de los sistemas de comunicación y conectividad, que impida o dificulte la correcta prestación laboral, la persona en régimen de teletrabajo lo pondrá en conocimiento inmediato del responsable del departamento de adscripción para poder subsanar esta situación. En caso de que no sea posible la subsanación inmediata, quedará en suspenso la prestación en la modalidad de teletrabajo y la persona trabajadora deberá incorporarse a la modalidad presencial hasta la resolución de los problemas técnicos.

5.4 Las personas en régimen de teletrabajo podrán ser convocadas por la empresa a acciones formativas, procesos selectivos, u otras actividades colectivas que estén planificadas en régimen presencial.

5.5 Las comunicaciones referidas en los anteriores apartados 5.3 y 5.4 se podrán realizar por cualquier medio, siendo preferible que se haga mediante la dirección de correo electrónico corporativo, con el fin de dejar constancia de las mismas.

6.- Jornada, horarios, turnos, descansos y registro horario

6.1 Se deberá respetar en cada caso la jornada laboral vigente (35 horas semanales), así como el horario o régimen de turnos habitual, aunque éstos podrán ser objeto de adecuación en función del acuerdo sobre teletrabajo al que puedan llegar empresa y trabajador/a. En caso de que los acuerdos de turnos y horarios hayan sido propuestos por el trabajador/a y aceptados por el correspondiente responsable, al tratarse de acuerdos voluntarios no se generarán conceptos de nómina variable. Sin embargo, si un sistema actual de organización del trabajo presencial está generando nómina variable (trabajo en festivos/trabajo en fines de semana/nocturnidad/...), ésta no se verá afectada por el solo hecho de pasar a situación de teletrabajo, siempre que se mantenga el mismo sistema de organización que dé derecho a la generación de nómina variable conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. La eventual suspensión del régimen de teletrabajo o los cambios de régimen presencial a teletrabajo, y a la inversa, en ningún caso se considerarán modificaciones en las planificaciones o del régimen de trabajo y, por tanto, no generarán ningún concepto de nómina variable.

6.2 Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital, no se podrá exigir el cumplimiento de un trabajo fuera del horario y jornada de trabajo de cada trabajador o de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria para interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria, todo conforme a lo establecido en el acuerdo de teletrabajo. Así, se deberán respetar los descansos diarios, semanales y anuales, así como los períodos de vacaciones y los días de compensación.

6.3 La persona trabajadora deberá registrar la jornada realizada en la modalidad de teletrabajo (inicio y finalización) a través de la herramienta habilitada en el portal interno, sin superar la jornada habitual. Con carácter general no se pueden prestar servicios extraordinarios en régimen de teletrabajo, salvo que se disponga de autorización expresa previa del jefe correspondiente.

7.- Lugar de teletrabajo. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

7.1 Las personas trabajadoras podrán designar hasta 2 domicilios donde realizar la prestación laboral en régimen de teletrabajo, pudiendo designarse espacios de cotrabajo. Durante el periodo de vigencia del acuerdo de teletrabajo, se podrán modificar los domicilios del lugar de teletrabajo designados por el trabajador/a, cuando se trate de un cambio de domicilio debidamente acreditado mediante el correspondiente certificado de alta en el padrón municipal o por causa de fuerza mayor. Por lo tanto, no se podrán realizar cambios estacionales o temporales dentro del periodo de vigencia del acuerdo.

En caso de que deba producirse el cambio de domicilio mencionado en el apartado anterior, el trabajador/a deberá solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días naturales, adjuntando la correspondiente autoevaluación del nuevo puesto de teletrabajo propuesto, que será analizada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como se recoge en el segundo párrafo del apartado 7.2.

7.2 La empresa, a través de su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, facilitará a la persona que solicite acceder a la modalidad de teletrabajo, la realización de una autoevaluación del espacio o espacios designados para realizar el teletrabajo, así como la información/formación para disponer de un entorno de trabajo adecuado, teniendo en cuenta la correcta iluminación, material técnico y de oficina, ergonomía y espacio de trabajo. También se le facilitará instrucciones para las pausas y descansos para recuperarse de la fatiga física, visual, postural y mental.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, analizará las autoevaluaciones en base, exclusivamente a la declaración realizada por el trabajador/a, y emitirá el correspondiente informe favorable o desfavorable, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, indicando en su caso las concretas acciones de mejora a realizar por el trabajador/a.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa podrá hacer evaluaciones "in situ" del lugar de prestación del teletrabajo, previa autorización de la persona trabajadora.

8.- Organización del trabajo y coordinación de los equipos en presencial y en teletrabajo

Los jefes y responsables de los equipos velarán por el mantenimiento de la cohesión de grupo facilitando la organización del trabajo y la coordinación de los equipos, a través de reuniones presenciales, virtuales o mixtas de todos los miembros de los equipos. Todos ellos deben poder participar colectivamente de la misma manera que se hace cuando todo el mundo está trabajando presencialmente. Asimismo se podrán planificar reuniones organizativas de trabajo presencial dentro de la jornada y turno de los trabajadores/as que hacen teletrabajo.

9.- Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión ad-hoc de seguimiento del presente acuerdo de teletrabajo. Esta comisión estará formada por un máximo de 7 representantes de las personas trabajadoras y un máximo de 7 representantes de la dirección.

Dentro de esta comisión se hará seguimiento de las solicitudes de teletrabajo presentadas, autorizadas y denegadas, así como de la situación del teletrabajo en la empresa.

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria con carácter trimestral. En caso de discrepancias sobre la aplicación de los acuerdos o su interpretación, esta comisión deberá someter el caso a la comisión paritaria de convenio.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras copia básica de los acuerdos de teletrabajo y de sus modificaciones, de conformidad con el sistema habitual seguido en la comisión de contratación.

10.- Regulación en periodos de excepcionalidad

En caso de que se produzca una situación de emergencia, como ha sido el caso de la Covid-19, y las autoridades competentes establezcan medidas en materia de protección civil, de salud pública o de prevención e higiene en los centros de trabajo, la Dirección podrá aplicar el teletrabajo de forma obligatoria con la finalidad de contribuir a contener el riesgo de contagio o afectación en los centros de trabajo.

11.- Supletoriedad

En lo no regulado en este acuerdo en relación al teletrabajo, se estará a lo establecido en el RD Legislativo 2/2015, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el acuerdo individual sobre teletrabajo formalizado entre la persona trabajadora y la empresa.

12.- Disposición final

En caso de que por la Generalitat de Catalunya se establezca, para las empresas que conforman su sector público, la posibilidad de realizar un porcentaje de teletrabajo superior al 40% de la jornada, se procederá a la revisión de los presentes acuerdos para su aplicación a la CCMA, SA.

Tabla de puestos de trabajo de prestación necesariamente o preferentemente en régimen presencial.

		Necesariamente presencial	Preferentemente presencial
1	Ayudante ambientación	X	
2	Ayudante realización		X
3	Ayudante vestuario	X	
4	Ambientador/a	X	
5	Auxiliar técnico/a	X	
6	Jefe Cadena	X	
7	Jefe/a técnico/a emisiones técnicas	X	
8	Jefe/a técnico/a explotación	X	
9	Caracterizador/a	X	
10	Conductor/a deportes	X	
11	Conductor/a informativos	X	
12	Conductor/a programas	X	
13	Coordinador/a programas informativos CR	X	
14	Diseñador/a de luz	X	
15	Diseñador/a gráfico/a		X
16	Diseñador/a vestuario	X	
17	Encargado/a atrezzo	X	
18	Encargado/a control central	X	
19	Encargado/a explotación	X	
20	Encargado/a almacén	X	

CVE-DOGC-B-24149073-2024

21	Encargado/a almacén caracterización	X	
22	Encargado/a mantenimiento	X	
23	Encargado/a plató	X	
24	Encargado/a premontaje	X	
25	Encargado/a técnico/a conducción y instalaciones	X	
26	Encargado/a técnico/a equipos ligeros	X	
27	Encargado/a vestuario	X	
28	ENG Informativos	X	
29	Estilista	X	
30	Iluminador/a	X	
31	Almacenero/a	X	
32	Maquillador/a	X	
33	Mecánico/a	X	
34	Meteorólogo		X
35	Montador/a musical TV		X
36	Oficial/a correus	X	
37	Oficial/a mantenimiento inmuebles	X	
38	Operador/a continuidad	X	
39	Operador/a de gráficos		X
40	Operador/a de imagen - "función montador"		X
41	Operador/a de imatge - "función operador de cámara"	X	
42	Operador/a imatge (ESG)	X	
43	Ordenanza	X	
44	Peluquero/a	X	
45	Realizador/a		X
46	Redactor/a contenidos CR (diarios)		X
47	Redactor/a deportes CR		X
48	Redactor/a deportes TV (diarios)		X
49	Redactor/a informativos CR		X

CVE-DOGC-B-24149073-2024

50	Redactor/a informativos TV (diarios)		X
51	Regidor/a – técnico/a de plató	X	
52	Responsable dirección fotografía	X	
53	Responsable emisión diària	X	
54	Secretario/a de redacción	X	
55	Técnico/a 3/24	X	
56	Técnico/a cambio de formatos	X	
57	Técnico/a continuidad	X	
58	Técnico/a control central	X	
59	Técnico/a de sonido (EQ) programa ECR_CR	X	
60	Técnico/a delegación	X	
61	Técnico/a enlaces	X	
62	Técnico/a explotación	X	
63	Técnico/a explotación i sistemas CR	X	
64	Técnico/a iluminación i servicios plató	X	
65	Técnico/a infográfico/a		X
66	Técnico/a mantenimiento	X	
67	Técnico/a mantenimiento eléctrico	X	
68	Técnico/a mecánico/a i fluidos	X	
69	Técnico/a mezcla vídeo	X	
70	Técnico/a operacions especials TV	X	
71	Técnico/a exteriores CR	X	
72	Técnico/a postproducción		X
73	Técnico/a retransmisiones	X	
74	Técnico/a sistemas emisiones técnicas CR	X	
75	Técnico/a sonido CR		X
76	Técnico/a sonido TV	X	
77	TX cambio formatos	X	
78	TX control cámara	X	
79	TX control central	X	

CVE-DOGC-B-24149073-2024

80	Tx sala técnica control CPA	X	
81	TX soporte software	X	
82	TX tráfico	X	
83	Chofer/a	X	

* A pesar del carácter de los puestos necesariamente presenciales, se valorarán casos particulares de petición de teletrabajo por motivos acreditados de conciliación de la vida familiar y laboral o de salud laboral, en función de las peticiones de teletrabajo recibidas y de las necesidades productivas y organizativas.

Quinto.- Inscripción y publicación de los acuerdos

Se procederá a la inscripción y publicación de dichos acuerdos de modificación de convenio ante la autoridad laboral; a estos efectos se otorga delegación indistintamente a favor de cada uno de los miembros de la representación de la Dirección de la CCMA, SA, que constan nominativamente identificados en la presente acta.

Y sin más temas a tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

(24.149.073)

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****Resolución EMT/1133/2026, de 10 de abril, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuales, SA, actividad televisión (código de convenio núm. 79001032011994)**

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, S. A., Actividad Televisión (código de convenio nº 79001032011994), por el cual se modifican los artículos 79.1 y 80.3, suscrito en fecha 14 de enero de 2026 por la Comisión Negociadora del convenio colectivo mencionado, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 10 de abril de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del 13º Convenio colectivo de la CCMA, SA, actividad televisión

Sant Joan Despí, 14 de enero de 2026

Reunidos:

Por la representación de la Dirección de la CCMA, SA:

Romà Vilanova, Gemma Dasca, Txell Girbau, Manel Amaya

Por la representación de los/de las trabajadores/ras:

Comité de empresa (actividad televisión):

Anna Batalla, Jordi Campmany, Jaume Mosquera, Marta López, Nuria Amat, Reyes Cifuentes, Betlem Zamora, Joan Ramon Vallvé

Delegado personal Madrid: Christian Menendez

Secciones sindicales (actividad televisión):

CCOO: Albert Boquera

SPC: Gil Toll

CGT: Aurora Claramunt

CTTVC: Jaume Teruel

Asisten como invitadas en representación de los/de las trabajadores/as (actividad radio):

Montse Riu, Dolors Naranjo

Orden del día

Acuerdo modificación del 13º Convenio colectivo de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA, Actividad Televisión, en materia de régimen disciplinario.

Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la Comisión Negociadora de medidas planificadas de protección al colectivo LGTBIQ+, ha aprobado el plan LGTBIQ+ de la CCMA, SA.

Una de las medidas acordadas a fin de dar cumplimiento al mandato legal, es la reforma parcial de los artículos 79.1 y 80.3 del decimotercer Convenio Colectivo de la CCMA, SA, relativos al régimen disciplinario.

Atendiendo a lo expuesto, reunidas las partes que legítimamente conforman la unidad negociadora del 13º Convenio colectivo de la CCMA,SA, actividad televisión (representación de la Dirección de la empresa, Comité de empresa y las secciones sindicales de empresa que componen la totalidad del Comité legal por la capacidad y la capacidad acto, conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, de su libre y espontánea voluntad manifiestan que han llegado a los siguientes

Acuerdos:

Primero.- Modificación de los artículos 79.1 y 80.3 del Capítulo XII del decimotercer Convenio colectivo de la CCMA,SA relativos al régimen disciplinario, que pasan a tener lo siguiente redactado:

Artículo 79 - Normas generales.

79.1 Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrán la consideración de conductas especialmente reprobables aquellas que sean constitutivas de discriminación o acoso establecidos en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. Se hace especial referencia a aquellos comportamientos que se hagan contra las personas LGTBIQ+ en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, sobre las medidas para la igualdad y

CVE-DOGC-B-26105060-2026

no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

La calificación y sanción de las faltas se realizará de acuerdo con lo que se establece en esta sección.

80.3 Son faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.
- b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).
- c) La desobediencia o el incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que quebranten gravemente la disciplina.
- d) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la Empresa que cause daños graves.
- e) Las ofensas o malos tratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros/as empleados/as, a sus familiares o a terceros relacionados con la Empresa.
- f) El abandono injustificado del trabajo que cause un perjuicio grave.
- g) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- h) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.
- i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.
- j) El abuso de autoridad cuando conlleve especial gravedad.
- k) El acoso laboral, el sexual y por razón de sexo, de orientación sexoafectiva y de identidad o expresión de género en el entorno laboral.
- l) Comportamientos que tengan como motivación o atenten contra cualquier tipo de prohibición de discriminación de las previstas en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, incluidas las que atentan contra la libertad sexual, la orientación y la identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Segundo.- Inscripción y publicación de los acuerdos.

Se procederá a la inscripción y publicación del citado Acuerdo de modificación de convenio ante la autoridad laboral; a estos efectos se otorga delegación indistintamente a favor de cada uno de los miembros de la representación de la Dirección de la CCMA, SA, que constan nominativamente identificados en la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar, firman las partes este documento, por duplicado, a los efectos legalmente procedentes.

(26.105.060)