



RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2023, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (Código de convenio 72000363012009), que fue suscrito el día 22 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, Radio Autónoma de Aragón, SAU y Televisión Autónoma de Aragón, SAU, en representación de éstas y, de otra, por las personas designadas por la FeSMC-UGT y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Aragón, en representación de las personas trabajadoras, así como la subsanación aportada el 28 de marzo de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, resuelvo:

Primero.— Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de CARTV y sus Sociedades en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zaragoza, 4 de abril de 2023.

**La Directora General de Trabajo,
Autónomos y Economía Social,
MARÍA SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO Y ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo ha sido concertado por la Comisión Negociadora, constituida por las personas designadas por la FeSMC-UGT y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Aragón, en representación de las personas trabajadoras y por las designadas por la dirección general de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, Radio Autónoma de Aragón, S.A.U. y Televisión Autónoma de Aragón, S.A.U., en representación de éstas.

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

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

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

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

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

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

CARTV y sus Sociedades suministrarán anualmente a la Representación Legal de los Trabajadores, una relación del personal referido en el punto e), así como las alteraciones que se produzcan.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 5. DENUNCIAS

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

ARTÍCULO 6. PRELACIÓN NORMATIVA

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

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

ARTÍCULO 8. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

ARTÍCULO 9. GARANTÍA “AD PERSONAM”

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

ARTÍCULO 10. COMISIÓN PARITARIA

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

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

Son funciones de la Comisión:

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

- e) Mediación previa preceptiva en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas, exigido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la solicitud de intervención de mediación de la Comisión, previa a los procedimientos establecidos en el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 11. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

ARTICULO 12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

Los cargos de jefatura no estarán recogidos por el presente Convenio, salvo los referidos en el Anexo IV de este Convenio para las personas y en los respectivos cargos a que se refiere el citado anexo, y por tanto son de libre nombramiento y revocación por la Dirección.

La estructura de los puestos directivos será dada a conocer a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

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

ARTÍCULO 13. MOVILIDAD

Apartado 1. Movilidad funcional

- a) La movilidad funcional en el seno de CARTV y sus Sociedades no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al puesto profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

- b) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La asignación a funciones inferiores en movilidad externa descendente, se realizarán por el tiempo imprescindible de la necesidad perentoria o imprevisible que la motive, no pudiendo prolongarse por un periodo superior a un mes interrumpido en un año. Si el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora y la Empresa accediera a ello, la retribución se adecuará a la asignada al nuevo puesto.
- c) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del puesto profesional por un periodo de seis meses interrumpidos durante un año u ocho durante dos, la persona trabajadora podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables del presente Convenio, sin que pueda adquirirse por el mero transcurso del tiempo el nivel superior. El ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial correspondiente. Transcurridos estos plazos, se convocará la cobertura de la plaza según lo establecido en el Capítulo III del presente convenio.
- d) Cuando por necesidades de la organización se haga imprescindible la realización de trabajos de nivel superior, se cuidará, siempre que ello resulte viable, la alternancia de las personas trabajadoras del Departamento en la realización de los mismos.
- e) En todo caso, CARTV y sus Sociedades informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre los casos relevantes de movilidad funcional de especial prolongación temporal.

Apartado 2. Movilidad Geográfica

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

- a) Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:
 - Voluntario, a solicitud de la persona interesada y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en este Convenio para la provisión de plazas y promoción:
 - Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En ningún caso puede afectar al personal representante de los trabajadores.
- b) Se tendrán en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso las circunstancias familiares, y la antigüedad en la empresa y en el puesto.
- c) Si una persona trabajadora es trasladada a otro centro de trabajo y su cónyuge fuese también una persona trabajadora de CARTV y sus Sociedades, ésta tendrá derecho prioritario al traslado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo disponible de su mismo puesto.

La persona trabajadora cuyo traslado forzoso suponga cambio de domicilio, tendrá derecho a las compensaciones siguientes:

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

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

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

Apartado 3. Comisiones de servicios

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

- a) La duración de esta Comisión de Servicio se establece, en principio, en seis meses, improrrogables, salvo acuerdo entre las partes.
- b) La persona trabajadora conservará los derechos económicos y laborales adquiridos en la plantilla de origen.
- c) Podrán optar a la Comisión de Servicio el personal fijo o indefinido que ostente el mismo puesto al ofertado y tenga al menos un año de antigüedad en el mismo, debiéndose tener en consideración a la hora de la determinación de los requisitos y perfiles, las necesidades de CARTV y sus Sociedades en cuanto a la especialidad profesional del puesto a desempeñar.
- d) La comisión de servicios se formalizará por escrito, y se procederá a dar de baja y alta en la empresa de origen y de destino respectivamente de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que retornará a su puesto de origen reservado al finalizar dicha comisión de servicios.

Apartado 4. Desplazamientos temporales

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

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

ARTÍCULO 14. ACUERDO DE PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce como cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre CARTV y sus Sociedades y dos de sus personas trabajadoras, siempre que sean de igual puesto y tengan la condición de personal fijo o indefinido, aunque presten sus servicios en distintas Sociedades.

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

ARTÍCULO 15. SUBCONTRATACIÓN

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

Apartado 2. Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios u obras prestados por empresas ajenas a CARTV y sus Sociedades, se comunicará a requerimiento de la representación legal de los trabajadores las contrataciones o subcontratas que

se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:

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

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

CAPÍTULO TERCERO: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 16. PROVISIÓN DE PLAZAS

Apartado 1. A efectos del presente Convenio las personas trabajadoras de CARTV y sus Sociedades se clasifican en:

- a) Personal trabajador fijo de plantilla.
- b) Personal trabajador indefinido, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Personal trabajador con contrato de duración determinada.

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

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

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

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

ARTÍCULO 17. REINGRESO DE EXCEDENCIA

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

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

ARTÍCULO 18. TRASLADO

Terminada la fase de reingreso a las plazas vacantes o de nueva creación podrá optar el personal trabajador fijo o indefinido de plantilla que, reuniendo los requisitos del puesto, deseen cambiar de localidad o centro de trabajo sin cambio de puesto y puedan acreditar una antigüedad de al menos un año en la empresa respectiva (CARTV y sus Sociedades).

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

Para resolver las solicitudes de traslados se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres miembros de cada una de las representaciones. La presidencia de la Comisión recaerá en uno de los miembros de la representación de la Dirección de CARTV y sus Sociedades. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple, mediante votación de los miembros asistentes y siendo de calidad el voto del Presidente en caso de igualdad.

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

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

ARTÍCULO 19. PROMOCIÓN INTERNA

El personal fijo que desee cambiar de puesto podrá optar al proceso de promoción interna siempre que acredite capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo (según convocatoria) y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año. Todas las plazas se ofertarán en el proceso de promoción interna.

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

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

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

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

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

- A) Experiencia, con un peso total máximo del 40%, de acuerdo a la siguiente baremación:
 - a) Hasta 10 puntos por la experiencia, en el puesto, adquirida en CARTV y sus Sociedades, a razón de 0,5 puntos por mes trabajado;
 - b) Hasta 13 puntos por trabajar en el puesto inmediatamente inferior en CARTV y sus Sociedades a razón de 2 puntos por año o fracción proporcional;
 - c) Hasta 7 puntos por trabajar en CARTV y sus Sociedades a razón de 1 punto por año;
 - d) Hasta 5 puntos por la experiencia adquirida en tareas iguales en otras empresas a razón de 1 punto por año trabajado;
 - e) Hasta 5 puntos a razón de 1 punto por año trabajado en el mismo destino geográfico por adecuación al entorno del puesto de trabajo.
- B) Formación con un peso total máximo del 60%, de acuerdo a la siguiente baremación:
 - a) 45 puntos para las personas trabajadoras que reúnan los requisitos de formación específica establecidos para la categoría a la que opte.

b) 15 puntos para las personas trabajadoras que posean los requisitos de formación opcional establecidos en el puesto al que opte;

Los criterios a) y b) citados en este apartado son incompatibles entre sí y por lo tanto excluyentes.

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

4ª. A las personas trabajadoras que, habiendo superado el 80 % de la puntuación total y no consigan la plaza, se les guardará la nota durante un año desde la resolución de la misma, pudiendo ser requeridos por la empresa para ocupar una plaza del mismo puesto en el caso de que surgiera una vacante en dicho período, siempre que la normativa aplicable lo permita.

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

ARTÍCULO 20. CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE

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

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

La convocatoria se efectuará con arreglo a lo dispuesto a la Ley 8/87, de 15 de abril, y de acuerdo con lo aprobado por el órgano rector.

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

Si las candidaturas propuestas renunciaran o no superasen el período de prueba, se contrataría a los siguientes por orden de puntuación, siempre que hubieran superado el nivel mínimo exigido para obtener plaza y que la normativa aplicable lo permita.

ARTÍCULO 21. TRIBUNALES

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

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

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

Así mismo se podrá solicitar el asesoramiento de profesionales, técnicos o expertos independientes en cualquiera de las fases del proceso.

Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

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

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

ARTÍCULO 22. CONTRATOS TEMPORALES Y DE DURACION DETERMINADA

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indeterminada (fijos de plantilla e indefinidos) sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción de contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley. En todo caso, la contratación temporal se realizará en la naturaleza de los puestos vigentes. No obstante, si la empresa necesitara los servicios de una persona trabajadora al que se le asignen funciones y tareas no homologables a ninguno de los puestos existentes, deberá recabarse el acuerdo de la Comisión Paritaria.

La contratación temporal se realizará conforme a la normativa vigente en cada momento. Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción y los interinos o de sustitución podrán tener la duración máxima que se establezca legalmente. La duración de los contratos de sustitución o interinos por cobertura de vacantes, la transitoriedad estará en función de la definitiva ocupación resultante del proceso correspondiente.

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

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

Los contratos temporales en prácticas y para la formación se regirán por la normativa vigente en cada momento. La denominación de los puestos de las contrataciones en prácticas se ajustará a las que figuran en el presente Convenio. Las personas trabajadoras contratadas en prácticas percibirán durante la vigencia de su contrato al menos el 75% del salario correspondiente al puesto.

La Representación legal de los trabajadores tendrá derecho a solicitar el acceso a esta información con la confidencialidad derivada de la aplicación de la legislación vigente.

- a) Para el proceso de cobertura temporal de puestos se podrán seleccionar candidaturas de los siguientes bancos de datos para la cobertura de los mismos mediante la contratación temporal:
1. Candidaturas que hayan superado la puntuación mínima exigida en convocatoria para la cobertura de puestos de carácter fijo sin obtener plaza.
 2. Candidaturas que hayan superado la puntuación establecida para la selección de acceso al banco de datos, cuando se acuerde la realización de pruebas específicas.
 3. Se podrá seleccionar a personal contratado en CARTV y sus Sociedades al menos seis meses en el mismo puesto. Se computará a estos efectos la suma del tiempo de los contratos de duración inferior a seis meses.
 4. Alumnos/as que hayan realizado prácticas no laborales en CARTV y sus Sociedades, siempre que reúnan los requisitos exigidos en el puesto en el que realizaron dichas prácticas.
 5. Candidaturas que hayan presentado solicitud de trabajo adjuntando "currículum vitae". Para la incorporación de este personal se solicitará a los aspirantes la actualización del mismo y que aporten la documentación acreditativa de los conocimientos académicos y experiencia profesional reflejada en el mismo para su valoración.
- b) Los bancos de datos tendrán una vigencia de cuatro años desde su realización, sin perjuicio de renovación de los mismos trascurrido este plazo, o de ampliaciones de los mismos que sean necesarias tramitar o la renovación en cualquier momento antes de cumplir esos cuatro años previstos para garantizar candidatos de cara a la cobertura de las necesidades de contratación que surjan o pudieran surgir en cada caso.
- c) Los candidatos deberán reunir tanto los requisitos mínimos exigidos para acceder al puesto como los requisitos específicos en función de la naturaleza de las tareas a desarrollar. Causarán baja las candidaturas que renuncien a una oferta de contratación o causen baja voluntaria durante la vigencia de un contrato. Las candidaturas podrán declararse en suspensión temporal del banco de datos por causas justificadas. Se considerarán causas justificadas: estar contratado en otra empresa, trabajar en una empresa o proyecto laboral propios o estar en un proceso de incapacidad temporal, maternidad o paternidad.
- d) Las listas estarán compuestas por un número variable de candidaturas por puesto, que podrá ser ampliado si por las previsiones de contratación se estima que este número es insuficiente. En caso de no disponer de candidaturas en las listas o en caso de que así lo exijan las peculiares características de la producción, se podrá contratar sin hacer uso del banco de datos, previa información motivada a la Comisión Paritaria.
- e) La Dirección podrá seleccionar a la candidatura más adecuado para cada una de las necesidades de contratación de entre las candidaturas de las listas de acuerdo con el procedimiento descrito. Se podrá contratar aspirantes del apartado 5 siempre que se justifique su motivación y sin perjuicio de realizar pruebas específicas prácticas o de conocimientos. Los aspirantes contratados pasarán, al finalizar su relación laboral, a formar parte nuevamente de la lista del banco de datos.

ARTÍCULO 23. PERÍODOS DE PRUEBA

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

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

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

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

CAPÍTULO CUARTO: JORNADAS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 24. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

- a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 horas ni inferior a 5, excepción hecha del trabajo en sábado, domingo o festivo intersemanal y procesos productivos especiales, y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas.
- b) Como regla general, la distribución horaria se concentrará, en 5 días de trabajo y 2 de descanso ininterrumpidos que se harán coincidir, preferentemente, con sábado y domingo, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales según lo pactado en el presente Convenio, y con aplicación, en su caso, de lo previsto en la legislación vigente.
- c) Las jornadas u horarios especiales que se establezcan en este Convenio tendrán las compensaciones que en su caso se determinen en el apartado de retribución y compensación.

ARTÍCULO 25. JORNADA DE TRABAJO

La jornada general de trabajo será de 35 horas de promedio semanal, lo que equivale a una jornada anual de trabajo de 1.568 horas.

De acuerdo con la normativa presupuestaria de aplicación a la entrada en vigor de este convenio la jornada general será de 37 horas de promedio semanal, equivalente a una jornada anual de trabajo de 1.642 horas.

En el caso que la normativa aplicable permita un número de horas semanales inferior a la jornada de 37 horas se aplicará lo marcado por la Ley, con el límite inferior de las 35 horas de promedio semanal.

La dirección de CARTV y sus sociedades se compromete a adaptar a la mejor jornada laboral posible que con carácter general dispongan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para la Administración General del Estado y el sector público autonómico.

El cómputo anual será el resultado de restar los días festivos (excepto los días 24 y 31 de diciembre), los correspondientes a los descansos semanales y los de vacaciones, así como los días de ajuste que correspondan para cumplir la jornada anual (la cifra estará en función del calendario oficial de festivos que legalmente resulten para cada uno de estos años).

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

trabajadora al centro de trabajo del que partió, considerándose en consecuencia tiempo de trabajo el empleado para el desplazamiento efectuado.

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

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

ARTÍCULO 26. CALENDARIO LABORAL

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

Con anterioridad a la elaboración del calendario, la Empresa consultará a la Representación Legal de los Trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe a ese respecto.

ARTÍCULO 27. TURNOS Y HORARIOS

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

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

a) Si por motivos extraordinarios, la persona trabajadora se ve obligada a variar su jornada de manera que no observa el descanso de 12 horas entre jornada y jornada que establece el Estatuto de los Trabajadores, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, retrasar su incorporación o anticipar su salida por el tiempo correspondiente al menor descanso de las 12 horas, considerándose este tiempo como de trabajo. En caso de que ello no fuera posible por necesidades ineludibles del servicio, y garantizándose en todo caso un descanso mínimo de 8 horas, cada hora no disfrutada de este menor descanso se compensará, con 1,75 h. (1:45h) de descanso.

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

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

d) Se reconoce la posibilidad de que dos personas trabajadoras de mutuo acuerdo permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones

mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio y que en todo caso se obtenga la conformidad de la Dirección. En caso de denegación, esta deberá ser argumentada por escrito.

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

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

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

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

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

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

g) Trabajo en festivos:

Se consideran festivos (local, autonómico o nacional) los publicados oficialmente y los días 24 y 31 de diciembre.

Así mismo, si el 25 de diciembre y el 1 de enero recayeran en domingo y se traspasara la festividad al lunes, estos días tendrán la cualidad de recuperables si se trabajan.

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

Con carácter general sólo tendrán la cualidad de recuperables, los días de fiesta oficial trabajados en cada jornada semanal laborable. No se recuperarán las fiestas oficiales no trabajadas que coincidan con el descanso semanal de la persona trabajadora.

Se entiende que el trabajo en un día festivo es adicional a los días anuales laborables de la persona trabajadora, con independencia de la distribución de su jornada semanal (en 5, 4 o 3

días).

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

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

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

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

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

- 1) La aplicación de esta medida se supeditará a la cobertura efectiva de las necesidades de servicio determinado por la Dirección y las características de cada puesto de trabajo, pudiendo establecerse turnos de guardia cuando sea necesario al objeto de cubrir los horarios no comprendidos en el continuado de mañana.
- 2) La solicitud de este horario intensivo será presentada por los trabajadores a sus respectivos jefes de departamento antes del 10 de mayo. La propuesta de aplicación del horario intensivo deberá efectuarse por el Jefe de cada departamento antes del 10 de junio, indicando en la misma:
 - Personas que se adscribirían al horario intensivo.
 - Sistema de guardias y su cuadrante.
 - Cualquier otro dato que resulte de interés para decidir la autorización de este horario.
- 3) Salvo acuerdo distinto con la persona trabajadora, la reducción y regularización de esta jornada se realizará en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de una hora diaria con respecto a la jornada habitual.

e) Horario de fin de semana: De conformidad con lo establecido en el presente Convenio, la actividad laboral se distribuirá, de forma ordinaria, entre todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos. El número de horas de la jornada semanal en horario de fin de semana se distribuirá en cuatro días continuados, incluyendo sábados y domingos, y percibiendo la compensación económica establecida a tal efecto en este Convenio.

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

- Reducida: La establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada semanal de manera reducida en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Esta jornada semanal será de 3 horas menos que la jornada general semanal del personal. La aplicación de esta modalidad de jornada conllevará que las personas trabajadoras adscritas a este horario perciban al 50% del complemento previsto para trabajos en sábados y domingos.

- **Intensiva:** La establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo, y el tercero viernes o lunes. El número de horas semanales a realizar será de 7 horas menos que la jornada general semana del personal, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días. Esta modalidad excluye el percibo del complemento previsto para trabajos en sábados y domingos.

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas consideradas legalmente dependientes, o hijos menores de catorce (14) años. La Representación Legal de los Trabajadores podrá solicitar acceso a los casos de concreción de la flexibilidad de las personas trabajadoras.

g) Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a discapacitado/a reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. La Representación Legal de los Trabajadores podrá solicitar acceso a los casos de concreción de la flexibilidad, junto a los datos que se hubieren recabado sobre la inscripción y asistencia en los centros correspondientes.

h) **Flexibilidad con teletrabajo:** Las personas trabajadoras que ocupen puestos susceptibles de desempeño en teletrabajo podrán solicitar a la dirección una fórmula de flexibilidad laboral en la modalidad de teletrabajo de hasta el equivalente al 30% de la jornada semanal, solo acumulables a otras semanas dentro del mismo mes natural, siempre y cuando el periodo máximo no presencial sea de 3 días semanales y que se garanticen y atiendan las necesidades de cada departamento o área. La Representación Legal de los Trabajadores podrá solicitar el acceso a la información sobre los casos de aceptación y denegación por la Dirección de esta fórmula de flexibilidad.

Los desplazamientos entre centro de trabajo y domicilio o lugar fijo de trabajo declarado y autorizado por el trabajador/a y viceversa no computarán como tiempo de trabajo efectivo. La prestación de servicio bajo esta modalidad no podrá dar lugar en ningún caso a reconocimiento adicional de conceptos variables, como dietas, complementos de jornada partida, complementos que impliquen disponibilidad, nocturnidad...La prestación de servicios de carácter no presencial en el centro de trabajo y en el domicilio de la persona trabajadora se realizará mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 28. VACACIONES

Apartado 1. El personal incluido en el presente Convenio con jornada de trabajo distribuida en cinco (5) días a la semana tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de veintidós (22) días laborables. Cuando la distribución de la jornada semanal de trabajo se efectúe en cuatro (4) días, el número de días laborables de vacaciones serán dieciocho (18), y cuando la distribución sea en tres (3) días el número de días laborables de vacaciones serán catorce (14). En su caso, estos periodos serán proporcionales al tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

Con carácter general, dicho disfrute podrá ser fraccionado en un máximo de hasta tres periodos, uno de los cuales supondrá la utilización de un mínimo de once (11) días laborables cuando se tenga derecho a veintidós (22), nueve (9) días laborables cuando se tenga derecho a dieciocho días (18) y siete (7) días laborables cuando se tenga derecho a catorce días (14) días. A solicitud de la persona trabajadora podrá establecerse el tercer periodo de disfrute condicionado a las

necesidades del servicio. La denegación por parte de Dirección deberá ser argumentada por escrito.

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

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

Apartado 3. Cada área confeccionará las listas en las que figure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, asegurando la continuidad del servicio. Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, sean requeridas, por CARTV y sus Sociedades para disfrutar sus vacaciones fuera del período elegido por el trabajador y aceptado por la empresa, percibirán una compensación económica por los gastos en que por tal motivo hubieran incurrido, previa presentación de documentos justificativos de los mismos y siempre que no exista negligencia por parte del trabajador en la asunción de dichos gastos, y para el caso de que dicho requerimiento se realice con menos de 30 días de antelación al disfrute fijado, se recibirá una compensación especial de 28 euros por cada día de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplace.

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

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

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

Sin perjuicio del cumplimiento de los plazos establecidos para la presentación de las solicitudes de vacaciones, las personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones en ~~des~~ varios periodos no tendrán preferencia para elegir el siguiente de ellos hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En estos casos, una vez obtenida el alta, la empresa fijará los días de vacación así pendientes de disfrute, de acuerdo con las necesidades de producción y en todo caso dentro del límite temporal establecido en el apartado anterior.

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

ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

- Retribución horas extras

Horas no festivas a pagar: Incremento del 50% sobre la hora de salario de cómputo.

Horas festivas a pagar: Incremento del 75% sobre la hora de salario de cómputo.

- Descanso horas extras

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

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

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

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

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

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

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

Apartado 6. CARTV y sus Sociedades suministrarán a las personas trabajadoras información de las horas extraordinarias realizadas y a la Representación Legal de los Trabajadores relación mensual de las mismas.

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

CAPÍTULO QUINTO: RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 30. EXCEDENCIAS

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

MODALIDADES

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

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

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECÍFICA.

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

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

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

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

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

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

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

Apartado 5. Los excedentes voluntarios específicos deberán incorporarse al puesto de trabajo que tuvieren reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición

en plazo del reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.

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

B) EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL

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

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

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

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

Supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

ARTÍCULO 31. EXCEDENCIA POR RAZONES PERSONALES.

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

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

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

ARTÍCULO 32. REDUCCIONES DE JORNADA

Apartado 1. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce (14) años o discapacitado/a físico, psíquico o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Apartado 3. Las personas trabajadoras que se acojan a esta clase de reducciones de jornada no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo, salvo casos de fuerza mayor o situaciones puntuales de urgente necesidad y de mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 33. PERMISOS

Previo aviso de 15 días o en su caso desde que se conozca la causa, y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

a.1) Veinte días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Este periodo podrá ser acumulado a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Dos días naturales por boda de hijo/a, hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, siendo uno de ellos en la fecha de celebración.

a.2) Dos días naturales por divorcio, separación o nulidad. Este permiso no es acumulable, quedando limitado a un único permiso para la misma relación, cualquiera que sea la situación legal, de las tres anteriores, que lo justifique.

b) Por nacimiento de hijo, por adopción o por acogimiento se aplicará la normativa vigente.

c) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente reconocido y parientes hasta primer grado de consanguinidad, hasta seis días laborables contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.

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

e) Dos días naturales por muerte de abuelos/as, nietos/as y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

g.1) Cinco días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o conviviente reconocido.

g.2) Dos días laborables en el caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente reconocido.

g.3) Un día laborable por intervención quirúrgica ambulatoria de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

h) Los permisos contemplados en las letras d), e) y g.2) serán ampliables a cuatro días naturales cuando su ejercicio conlleve un desplazamiento fuera de la Comunidad de Aragón o de una distancia entre el origen y destino de más de 150 km.

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

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

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

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

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

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

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

ñ) Permiso por asuntos propios: el personal dispondrá de dos (2) días al año por asuntos propios, sin justificar, con la posibilidad de acumularlos a vacaciones, siendo su disfrute condicionado a que no ocasione perjuicios al servicio. El porcentaje de día (en horas) será

proporcional al tiempo a trabajar o trabajado en el ejercicio y podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del ejercicio siguiente.

o) Permiso de un día laboral al año para acciones de voluntariado debidamente acreditadas, siempre que se garantice el servicio.

CAPÍTULO SEXTO: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 34. SISTEMA RETRIBUTIVO

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

A. RETRIBUCIÓN BÁSICA

- a) Salario base
- b) Complemento de nivel
- c) Complemento personal transitorio
- d) Salario de cómputo

B. COMPLEMENTOS SALARIALES

1. Personales:
 - a) Antigüedad.
2. De condiciones de desempeño de los puestos de trabajo:
 - a) Nocturnidad.
 - b) Trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - c) Coordinación.
 - d) Dedicación especial.
 - e) Disponibilidad.
 - f) Turnicidad.
 - g) Jornada partida.
 - h) Penosidad y peligrosidad.
 - i) Guardia localizable.
3. De calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
 - b) Programa.
 - c) Pacto de trabajo.
 - d) Productividad.

C. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

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

ARTÍCULO 35. RETRIBUCIÓN BÁSICA

a) Salario base:

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

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada puesto figuran en el Anexo I.

El salario base se distribuye en 12 nóminas mensuales y 2 mensualidades de pagas extraordinarias cuyos devengos se producen:

- Paga extra junio: del 1 de enero a 30 de junio
- Paga extra diciembre o de Navidad: del 1 de julio a 31 de diciembre

El abono de las pagas extraordinarias se hará efectivo en los días del 15 al 20 del mes de junio y diciembre respectivamente.

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

b) Complemento de nivel:

Este complemento se establece a la firma de este convenio para la homologación de puestos con funciones equiparables. Su cuantía vendrá determinada por los valores que en su caso, para cada puesto figuran en el Anexo I, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional octava para su devengo y abono.

c) Complemento personal transitorio:

Devengan este complemento, aquellas personas trabajadoras de CARTV y sus Sociedades que se encontraban en la situación prevista en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón y que fue aprobado por Consejo de Gobierno en mayo de 2018 en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1/2017 de 8 de febrero.

Este complemento se rige por lo dispuesto en la propia Ley 1/2017 y por lo establecido en las leyes anuales de presupuestos.

El complemento personal transitorio derivado de salario base se devenga tanto en las mensualidades como en las pagas extraordinarias de acuerdo con la naturaleza del devengo del salario base.

Este complemento podrá ser revisado en el caso de que la persona trabajadora acredite estar en posesión de la formación y título universitario que le permita su reclasificación personal, siguiendo el procedimiento establecido por la Dirección y las normas o instrucciones legales que le sean de aplicación.

d) SALARIO DE CÓMPUTO DEL TRABAJADOR: es el salario sobre el cuál se calculan los complementos variables, como horas extraordinarias, jornada partida, nocturnidad, disponibilidad, dedicación especial, coordinación, mando orgánico.

Éste comprenderá el salario base, complemento personal transitorio y complemento de nivel que tenga asignados la persona trabajadora.

ARTÍCULO 36. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

a) Antigüedad.

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

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

Se devengará a partir del día uno del mes en el que se cumplan los tres años del ingreso o del trienio anterior. Se percibirán en todas las mensualidades y pagas extraordinarias, y consistirá en el número de trienios correspondientes a cada persona trabajadora, sin tope limitativo, abonados a todo el personal de CARTV y sus Sociedades por el importe establecido en el Anexo III.

ARTÍCULO 37. COMPLEMENTOS DE DESEMPEÑO EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

a) Nocturnidad:

Todas las horas trabajadas entre las 22.00 horas y las 7.00 horas de la mañana (sean ordinarias, extraordinarias, laborables o festivas) tendrán un complemento de nocturnidad de una cuantía equivalente al 25% del salario de cómputo de la persona trabajadora.

b) Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos:

Las personas trabajadoras de CARTV y sus Sociedades que dentro de su turno de trabajo tengan comprendida su jornada en sábado, domingo y/o festivos percibirán las cantidades establecidas en el Anexo III por cada sábado y por cada domingo o festivo. Si el festivo recayera en sábado se pagará el mayor de los importes de este complemento.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada ordinaria completa los días 24 y 31 de diciembre y en los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán por cada uno de ellos la cantidad establecida en el Anexo III.

Así mismo, tendrá especial consideración el día 23 de abril, festividad de la Comunidad de Aragón, por el que las personas trabajadoras que realicen su jornada ordinaria completa percibirán la cantidad establecida en el Anexo III.

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

c) Complemento de Coordinación:

Compensará la realización en el puesto de trabajo de funciones de especial confianza de coordinación y planificación, o mando funcional u operativo que excede del normal requerimiento a su puesto. Podrá incluir la supervisión y control del trabajo realizado en el área o por un grupo de personas.

Así mismo comprende la necesaria flexibilidad en el horario y dedicación en horas de difícil cómputo. Su pago absorbe deslizamientos y modificaciones horarias, así como cambios de jornada excepto a fines de semana y festivos. La prolongación de horas sobre la jornada semanal de referencia establecida en Convenio absorbida por este complemento será de hasta 2 horas semanales y no podrá superar la jornada máxima legal semanal. Este complemento se devengará con independencia de que los cambios o prolongaciones horarias definidas anteriormente se lleven o no a efecto.

Su importe será del 17 % del salario de cómputo de la persona trabajadora.

Este complemento se autorizará y establecerá expresamente por la Dirección mediante la libre designación al trabajador para este puesto. La representación legal de los trabajadores recibirá la información sobre los complementos de coordinación asignados.

d) Complementos de Dedicación Especial:

d.1) Complemento de Dedicación Especial:

Retribuye la exigencia en el puesto de trabajo de una especial responsabilidad de cualificada complejidad que exceda del normal requerimiento a su puesto en razón de las especiales características del servicio al que esté destinado.

Al tratarse de complementos que retribuyen el ejercicio efectivo de una determinada actividad, su cuantía y condiciones, fijadas según cada caso por la Dirección entre el 5 y el 20% del salario de cómputo de la persona trabajadora. Este complemento se autorizará y establecerá expresamente por la Dirección y siendo informado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Así mismo comprende la necesaria flexibilidad en el horario y dedicación en horas de difícil cómputo. La prolongación horaria dependerá el importe del complemento y será la siguiente:

Si el complemento se sitúa entre el 5% y el 9%, el límite de horas ampliable semanalmente se sitúa en 0,5 horas.

Si el complemento se sitúa entre el 10% y el 15%, el límite de horas ampliable semanalmente se sitúa en 1,5 horas.

Si el complemento se sitúa entre el 16% y el 20%, el límite de horas ampliable semanalmente se sitúa en 2 horas.

Así mismo si este complemento se reconoce en la franja del 16% al 20% podrá requerir funciones de coordinación y planificación, de responsabilidad funcional u orgánica y de supervisión y control del trabajo realizado por un grupo de personas, que excede del normal requerimiento del puesto.

Este complemento se devengará con independencia de que los cambios o prolongaciones horarias definidas anteriormente se lleven o no a efecto.

d.2) Complemento de Dedicación Especial por designación de Mando Orgánico:

Este complemento se designará y establecerá expresamente por la Dirección, cuando se adicione funciones de responsabilidad inherentes al ejercicio de mando orgánico en CARTV y sus Sociedades y con responsabilidad directa, coordinación y gestión de las personas a su cargo así como aptitudes de liderazgo, capacidad de análisis, creatividad, negociación, aceptación de responsabilidades, disponibilidad, decisión, organización del trabajo, capacidad para trabajar sin supervisión, control o verificación, capacidad de comunicación y sentido de empresa. En este caso se podrá establecer entre el 21% y el 25% del salario de cómputo de la persona trabajadora, siendo el límite de horas ampliables hasta la jornada máxima legal.

La representación legal de los trabajadores recibirá la información sobre los complementos de mando orgánico asignados.

e) Complemento de Disponibilidad:

Será percibido por aquella persona trabajadora, que en razón de las especiales características del servicio a que esté destinado requiera una disponibilidad específica, que suponga o pueda suponer alteraciones de su régimen de jornada o descansos o la posible alteración de horarios hasta un máximo de 1,5 horas semanales adicionales. Se devengará con independencia de que la prevista prolongación de la jornada semanal se lleve o no a efecto. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

Este complemento se establecerá por la Dirección y su importe será del 10% del salario de cómputo correspondiente a la persona trabajadora.

f) Complemento de Turnicidad:

Cuando la persona trabajadora esté adscrito a un régimen de trabajo a turnos (rotación y alternancia) tendrá derecho a percibir un importe equivalente al 5% de su salario de cómputo.

g) Complemento de Jornada Partida:

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

h) Complemento de Penosidad y Peligrosidad:

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

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

i) Complemento por Guardia Localizable:

El personal que con motivo de un servicio de guardia se comprometa a estar localizable y ser llamado fuera de su jornada de trabajo en caso de que CARTV o sus Sociedades requieran sus servicios, percibirá por este concepto la cantidad establecida en el Anexo III 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 abrirá una franja de 3 horas cuando se requiera atender incidencia. El devengo de horas extraordinarias por este motivo será incompatible con el devengo de horas extras adicionales cuando se produzcan otras incidencias en la misma franja de guardia y será incompatible el devengo de horas extraordinarias derivadas de la convocatoria cuando coincida con el horario de servicio ordinario de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras de guardia dispondrán de los medios técnicos necesarios.

ARTÍCULO 38. COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

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

a) Horas Extraordinarias:

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

b) Complemento de Programa:

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

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

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

c) Pacto de Trabajo:

En razón a la especial naturaleza de las actividades a desarrollar por CARTV y sus Sociedades, cuando se constate su necesidad se podrá formalizar un Pacto de Trabajo que, de común acuerdo entre los representantes de CARTV y sus Sociedades y los representantes de los trabajadores, contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, las condiciones de trabajo y la

cuantía económica que percibirán las personas trabajadoras, así como cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.

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

d) Complemento de productividad:

Con el objetivo de compensar la mejora de la producción y calidad, siempre y cuando la normativa pública y presupuestaria lo permita, la Dirección podrá establecer un incentivo en la determinación y cuantía que establezca, que deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria.

e) Complemento de Cumplimiento de Objetivos:

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

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

ARTÍCULO 39. INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSES Y COMPLEMENTOS

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

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

ARTÍCULO 40. EXCEPCIÓN A LA INCOMPATIBILIDAD EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSES Y COMPLEMENTOS

Se establece como excepción, la posibilidad de compatibilizar el complemento de jornada partida con el de dedicación especial siempre que éste último se devengue entre el 5% y el 9% del salario de cómputo de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 41. DIETAS Y LOCOMOCIÓN.

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

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

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

Gastos de locomoción: En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de

su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, será de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

Se establece un plus de pernocta de 45 euros por jornada de trabajo para todas aquellas personas trabajadoras que, en el ejercicio de sus funciones, deban pernoctar fuera de su domicilio habitual.

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

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

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

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

ARTÍCULO 42. PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCIÓN

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 43. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

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

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

ARTÍCULO 44. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Todo el personal de CARTV y sus Sociedades tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

- | | |
|---|----------|
| • Fallecimiento por cualquier causa | 25.000 € |
| • Fallecimiento por accidente | 50.000 € |
| • Fallecimiento por accidente de circulación o laboral | 75.000 € |
| • Incapacidad permanente total | 75.000 € |
| • Incapacidad permanente absoluta | 75.000 € |
| • Gran invalidez | 75.000 € |
| • Incapacidad permanente parcial derivada de accidente (aplicación de baremos establecidos con un máximo de 75.000 €) | |

Estos capitales no son acumulativos entre sí. Dichas pólizas se intentarán contratar con las mínimas exclusiones posibles existentes en el mercado.

ARTÍCULO 45. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

ARTÍCULO 46. SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACIÓN LABORAL

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

ARTÍCULO 47. ANTICIPOS

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

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

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

CAPÍTULO OCTAVO: FORMACIÓN

ARTÍCULO 48. FORMACIÓN PROFESIONAL

Apartado 1. Formación Profesional

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

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

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

Apartado 2. Objetivos de la formación

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

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

Apartado 3. Desarrollo de la formación

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

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

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

Apartado 4. Comisión de Formación

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

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

Apartado 5. Asistencia a los cursos de formación

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

Apartado 6. Prácticas Profesionales

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

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

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

CAPÍTULO NOVENO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 49. SALUD LABORAL

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

ARTÍCULO 50. COMITÉ SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 51. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

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

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

ARTÍCULO 52. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

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

Apartado 2. Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

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

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

ARTÍCULO 53. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD

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

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

ARTÍCULO 54. ASISTENCIA SANITARIA

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

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO: ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 55. DELEGADOS DE PERSONAL

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

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

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

ARTÍCULO 56. COMITE DE EMPRESA

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

Apartado 2. La composición del mismo será la siguiente:

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

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

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

ARTÍCULO 57. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS/AS DE PERSONAL

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

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

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

ARTÍCULO 58. LOCAL Y TABLÓN DE ANUNCIOS

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

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

ARTÍCULO 59. ACCIÓN SINDICAL

Apartado 1. Las personas trabajadoras de cada centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical.

ARTÍCULO 60. SECCIONES SINDICALES

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

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

ARTÍCULO 61. ASAMBLEAS

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

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

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

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

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

CAPITULO UNDÉCIMO: DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 62. DERECHOS

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

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

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

ARTÍCULO 63. DEBERES

Toda persona trabajadora de CARTV y sus Sociedades viene obligada a:

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

ARTÍCULO 64. INCOMPATIBILIDADES

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

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

ARTÍCULO 65. GARANTÍAS PROCESALES

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

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

CAPITULO DUODÉCIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 66. NORMA GENERAL

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

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

ARTÍCULO 67. FALTAS

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

ARTÍCULO 68. FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general, o la no atención con la diligencia debida.
- b) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.
- c) Tres faltas al mes de puntualidad injustificada en la entrada o en la salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca seis veces durante un periodo de dos meses consecutivos.
- d) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- e) Las discusiones violentas con los compañeros/as en los lugares de trabajo.
- f) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- g) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero/a, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
- h) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.
- i) La mera infracción de normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección de CARTV y sus Sociedades.
- j) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que tengan repercusión legal.
- k) El incumplimiento consciente por parte de los responsables de la obligación de dar parte al Área de personal de las incidencias de las personas trabajadoras a su cargo.

ARTÍCULO 69. FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

- a) La desobediencia o indisciplina relacionada con el trabajo, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se generen perjuicios graves para el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- e) Las derivadas de los supuestos previstos en las letras b), e), f), g), h), i), j) y k) del artículo anterior (Art.65) sobre Faltas Leves, cuando se produzcan alteraciones o perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones o fuesen en detrimento del prestigio de CARTV y sus Sociedades.
- f) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.
- g) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o cualesquiera de los beneficios contemplados en el presente Convenio.
- h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, o emplear para uso propio útiles o materiales de CARTV y sus Sociedades sin mediar autorización.
- i) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- j) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de CARTV y sus Sociedades o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- k) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros/as o con el público, dentro del centro de trabajo, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de CARTV y sus Sociedades.
- l) La negligencia o el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- m) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos previstos en el artículo 15 del presente Convenio.
- n) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de datos o circunstancias personales y familiares, a cuyo acceso tenga derecho CARTV y sus Sociedades.
- ñ) El ejercicio de actividades privadas o públicas que puedan incurrir en la incompatibilidad señalada en el Art. 73 del presente Convenio.

ARTÍCULO 70. FALTAS MUY GRAVES

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de CARTV y sus Sociedades, o con ocasión de servicios en el exterior.
- b) Tres faltas injustificadas y consecutivas de asistencia al trabajo, o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La indisciplina o desobediencia de carácter grave.
- d) Las agresiones físicas a compañeros/as, así como participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en el ejercicio de sus funciones en CARTV y sus Sociedades.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la propia persona trabajadora y/o terceros, así como el consentimiento por parte de los responsables del incumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales deben observarse.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo superior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando la persona trabajadora declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión de la persona trabajadora realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- g) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.
- h) Hacer desaparecer, maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de CARTV y sus Sociedades o sus personas trabajadoras.
- i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de CARTV y sus Sociedades, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.
- l) La introducción en los centros de trabajo de armas, o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- m) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
- n) Abandonar el trabajo sin causa que lo justifique, causando graves perjuicios al servicio, así como la desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que produzcan los mismos efectos.
- o) El acoso sexual o cualquier situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.
- p) El acoso moral. Se entenderá acoso moral aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y

recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.

ARTÍCULO 71. ABUSO DE AUTORIDAD

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

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

ARTÍCULO 72. SANCIONES

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

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

ARTÍCULO 73. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

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

CARTV y sus Sociedades informarán simultáneamente al Comité de Empresa y a la persona trabajadora sancionado de todas las sanciones que imponga.

ARTICULO 74. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

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

ARTICULO 75. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 76. CANCELACIÓN DE SANCIONES

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

- Falta leve: 1 mes
- Falta grave: 6 meses
- Falta muy grave: 12 meses

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Régimen de flexibilidad en teletrabajo.

Objeto: la regulación de la posibilidad de ofrecer una flexibilidad en la prestación del servicio en un momento diferente o en un lugar diferente, teniendo en cuenta el mantenimiento de la garantía del servicio y lo siguiente:

Autorización previa: se deberá presentar una solicitud motivada por parte de la persona trabajadora y requerirá la autorización o acuerdo previos por escrito, indicando las condiciones específicas que se consideren necesarias.

Las condiciones de esta fórmula de flexibilidad se podrán autorizar y por tanto aplicar para momentos puntuales o de una forma regular o normalizada, dependiendo de la naturaleza del servicio, las prestaciones del área y las necesidades comunicadas por la persona trabajadora que lo solicite.

Esta autorización se podrá revocar en cualquier momento por alguna de las partes previa comunicación de la motivación.

Se podrán establecer franjas horarias en los que la prestación del servicio sea obligatoria presencial o no se pueda ausentar la persona trabajadora para la garantía de atención el servicio, sobre todo en atención al periodo de vacaciones del resto del personal del área.

Sin perjuicio de valorar cada solicitud de forma individual, como norma general quedarán excluidos aquellos puestos que requieran:

- La presencia física obligada en el lugar de desempeño habitual
- Que trabajen a turnos y deban estar presentes para la emisión de programas en directo
- Los puestos que, en razón de los materiales, instrumentos, equipamientos o aplicaciones utilizados en el desempeño de sus funciones no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto al centro de trabajo.

Puestos con posibilidad de prestación flexible: Los puestos que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo por las personas que los ocupan son aquellos que se realizan principalmente de forma autónoma y no presencial.

Las horas de trabajo flexible se podrán realizar en el centro de trabajo de adscripción de la persona trabajadora o en su domicilio particular o el lugar elegido por éste. El lugar elegido por éste deberá ser comunicado y autorizado previamente.

Los desplazamientos entre centro de trabajo y domicilio o lugar de trabajo elegido por el trabajador/a y viceversa no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La prestación de servicio bajo esta modalidad no podrá dar lugar en ningún caso a reconocimiento adicional de conceptos variables, como dietas, complementos de jornada partida, complementos que impliquen disponibilidad, nocturnidad...

La prestación de servicios de carácter no presencial en el centro de trabajo y en el domicilio de la persona trabajadora se realizará mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Causas de reversibilidad:

Con carácter enunciativo y no limitativo se podrá revocar la condición de flexibilidad en la prestación del servicio cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por necesidad del servicio debidamente acreditadas y justificadas (cuando concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas).
- b) Por incumplimiento acreditado por parte de la persona trabajadora de los objetivos o deberes y obligaciones establecidos.
- c) Por variación de las circunstancias alegadas por la persona en el momento de la solicitud.
- d) Por utilización del equipo informático para fines ajenos a la actividad profesional.
- f) Por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo.
- g) Por cambio del domicilio de prestación del teletrabajo sin previo aviso o autorización.

Las personas trabajadoras que desarrollen teletrabajo deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la cesión temporal para el uso del material, de la legislación sobre protección de datos y sobre el sistema de registro horario.

El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza teletrabajo dedica a la actividad laboral.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de teletrabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Para ello, la persona trabajadora deberá realizar la oportuna Autoevaluación del puesto de teletrabajo.

La prestación del servicio en la fórmula flexible de teletrabajo estará supeditada a la garantía de servicio del área de adscripción, teniendo en cuenta lo establecido en el anterior apartado segundo y el cumplimiento de lo siguiente:

La prestación del servicio con flexibilidad en la jornada que implique teletrabajo requerirá la previa, suficiente y efectiva confirmación de que todos los procedimientos de la unidad de trabajo en la que presta servicios se pueden desarrollar.

Los responsables de área establecerán los requisitos mínimos de presencia en la unidad para el funcionamiento del área y el intervalo de tiempo en el que el servicio se puede prestar en régimen de flexibilidad que impliquen teletrabajo, valorando también las posibles coincidencias en la organización del periodo vacacional.

Las horas de trabajo semanales serán las mismas tanto en la flexibilidad con horas en teletrabajo como presencial, con la flexibilidad horaria y registro horario telemático del trabajo diario y efectivo realizado.

Con independencia de todo ello, la persona trabajadora deberá acudir a todas las reuniones presenciales a las que se le convoque por necesidades del servicio.

El personal que preste servicios en la modalidad de flexibilidad tendrá derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y se le tiene que garantizar, fuera del intervalo o de la franja horaria de flexibilidad establecida, el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal.

El responsable de área podrá utilizar los medios tecnológicos y el registro de jornada como instrumento de control adicional para verificar el tiempo y el trabajo realizado.

La empresa facilitará el ordenador portátil necesario para el teletrabajo. La persona trabajadora deberá respetar en todo momento las normas de cesión de uso de este equipo.

La empresa podrá exigir la asistencia obligatoria a cursos de formación a personal en teletrabajo para la mejora de la prestación del servicio o de su capacitación tecnológica.

Para realizar la prestación del servicio en la fórmula de teletrabajo se utilizarán los equipos informáticos cedidos por la empresa.

Disposición adicional segunda. Puestos susceptibles de fórmula de flexibilidad con teletrabajo.

Con carácter enunciativo y no limitativo, los siguientes puestos son en principio susceptibles de acogerse a esta fórmula, sin perjuicio de la valoración individualizada que se realice en algunos de ellos por la responsabilidad encomendada (coordinación, dedicación especial...) en las que se requiera el trabajo presencial:

Auditor/a
Técnico/a Sistemas Especializado
Técnico/a Marketing Especializado
Técnico/a RRHH
Técnico/a Jurídico
Técnico/a Administración
Técnico/a Sistemas
Técnico/a Oficina técnica
Técnico/a Comunicación
Técnico/a Comercial
Técnico/a Marketing
Oficial 1º Administrativo
Administrativo/a Especializado
Administrativo/a CARTV, RAA y TVAA
Documentalista RAA y TVAA
Técnico/a de radio
Locutores/as
Gestor/a de contenidos
Técnico/a programación y contenidos
Gestor/a de emisiones

Para las jefaturas se entiende incluida esta flexibilidad en el marco del ejercicio y cumplimiento de sus responsabilidades y cumplimiento de objetivos.

Así mismo la Dirección podrá valorar:

1. Casos de situaciones excepcionales motivadas por adaptación del puesto de trabajo en caso de discapacidad con la oportuna valoración individualizada por el servicio de prevención de riesgos laborales y siempre que se garantice el cumplimiento de las tareas de la persona trabajadora y de su área.
2. Otros puestos según organización y necesidades del trabajo, la jornada establecida y naturaleza de la prestación del servicio en el momento de la solicitud.

Disposición adicional tercera. Referencia de género

La utilización de sustantivos de género gramatical determinado en referencia a cualquier sujeto, cargo o puesto de trabajo debe entenderse realizada, por economía de expresión y como referencia genérica, tanto para hombres como para mujeres, con estricta igualdad a todos los efectos.

Disposición adicional cuarta. Homologación retributiva

El sistema retributivo establecido en este convenio colectivo se aplicará respetando los criterios de la homologación retributiva establecida en la Ley 1/2017.

Disposición adicional quinta. Leyes de Presupuestos.

Las variaciones retributivas contempladas en este Convenio se entenderán sin perjuicio de las actualizaciones retributivas que se deriven de la aplicación de las sucesivas Leyes de Presupuestos o normativa de aplicación y que sean aprobadas en la Comunidad Autónoma de Aragón para cada ejercicio, en lo referido al personal a su servicio.

Disposición adicional sexta. Presentadores/as.

En función de la forma de selección para el acceso al puesto de trabajo cuya contratación responde a características singulares de desempeño que implican una conexión con el público a través de quién ofrece su contenido por lo que no son indiferentes al prestador del servicio las características personales y su forma de conducción de contenidos, y como resultado de la novación de su anterior relación laboral especial artística, las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo *son titulares de las plazas* de presentador/a en TVAA son personas trabajadoras indefinidas de plantilla.

Así mismo por la forma de acceso al puesto a través de un proceso selectivo les será de aplicación el artículo 19 de provisión de plazas fijas por promoción interna.

Disposición adicional séptima. Fomento a la desvinculación voluntaria por jubilación anticipada

Como fomento a la desvinculación voluntaria de la persona trabajadora por jubilación anticipada, siempre que se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal de aplicación a este respecto por parte de la persona trabajadora, la CARTV y sus Sociedades, podrá abonar a quienes opten por ella la cuantía de dos mensualidades de su salario de cómputo.

La persona trabajadora lo podrá solicitar una vez cumplidos los años necesarios para jubilación anticipada voluntaria y antes de que empiece el último año anterior a cumplir la edad exigida de jubilación de la persona trabajadora que lo solicite. Por tanto, no se podrá aplicar esta disposición si la persona trabajadora solicita su desvinculación voluntaria por jubilación anticipada en el año inmediatamente anterior a la fecha que alcance la edad exigida por la normativa para poder acogerse a la jubilación ordinaria.

Para ello, deberá presentar solicitud por escrito con al menos cuatro meses de anticipación, teniendo en cuenta que es potestad de la Dirección aceptar y fijar la fecha de la desvinculación voluntaria cuando conlleve la percepción de la mencionada cuantía contemplada en esa disposición.

Este importe no se considera salario, sin perjuicio de las cotizaciones, impuestos o cargas sociales que le corresponda por normativa a la persona trabajadora.

Disposición adicional octava. Complemento de nivel CARTV.

Se establece el complemento de nivel de acuerdo con el importe establecido en el Anexo I de retribuciones.

El complemento de nivel de los puestos de CARTV se establece para llevar a cabo un proceso de equiparación interna de los salarios. Por ello, se devengará y abonará inicialmente por el importe del 2,5% del salario base de los puestos a la fecha de firma del presente convenio y finalizando el proceso de equiparación como máximo el 1 de julio de 2024 con una revisión del importe del citado complemento aplicando el porcentaje restante equivalente a otro 2,5% actualizado a valores de los incrementos que se han aplicado al personal de RAA y TVAA, respetando lo que se establezca en las leyes presupuestarias de aplicación.

Disposición adicional novena. Reclasificación puesto Documentalista TVAA

Derivado de la homogeneización en la reclasificación de los puestos de Documentalista tanto de RAA como de TVAA a A2, se establece la excepcionalidad de que en función de la titulación exigida al ingreso de la primera plaza de documentalista en TVAA que fue clasificado como A1/A2 en el proceso de homologación retributiva en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón y en base a la titulación exigida para el ingreso, la citada clasificación de A1 se conservará a título personal por la persona trabajadora que a la fecha de la firma de este convenio ocupa esta plaza desde su creación y sin afección a sus retribuciones.

Disposición adicional décima. Complementos aplicables al personal de CARTV.

Al personal de CARTV le será de aplicación los importes de complementos de sábados, domingos y festivos establecidos en el Anexo III en el momento de inicio de vigencia del presente convenio. Asimismo, en dicha fecha se actualizará el importe del trienio que se cumpla por la persona trabajadora y el importe total de los trienios que tengan devengados las personas trabajadoras de la Corporación en concepto de antigüedad con la cantidad establecida en el citado Anexo III.

Disposición adicional décima primera.**EMPLEO**

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

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

TEMPORALIDAD

CARTV y sus Sociedades se comprometen a disminuir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida de los trabajadores de CARTV y sus Sociedades, atendiendo a las normas que le sean de aplicación.

Disposición adicional décima segunda.**CLAUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR**

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

Disposición adicional décima tercera.**COMISIÓN DE ESTUDIO DE PLAN DE PENSIONES**

Se podrá crear una comisión paritaria para estudiar y proponer la creación y aplicación de un plan de pensiones de similares características al que posee la Administración Autonómica de Aragón.

Disposición adicional décima cuarta.**ORGANIZACIÓN**

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

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

Apartado 3. En el marco de lo regulado en el Art. 27 y con motivo de normalizar horarios de trabajo con horarios predominantes en países europeos, se establece el horario laboral de oficinas de lunes a jueves en la franja de 7.30 a 17 horas y viernes y vísperas de festivo en jornada continuada de 8 a 15 horas.

La citada franja permite cierta flexibilidad en los horarios de entrada y salida y el desempeño de la jornada laboral diaria continua con los 15 minutos de pausa diaria.

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

Disposición Adicional Décimo Quinta. Procedimientos de Solución Voluntaria de Conflictos.

Las partes acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA). Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar aquellos conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, de conformidad con el ASECLA y en su Reglamento de aplicación o normas que lo sustituyan

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Las retribuciones salariales establecidas en el presente convenio se refieren a las existentes en noviembre de 2022. Por ello, estas cantidades se entienden sin perjuicio de las actualizaciones o revisiones que se deriven de las leyes de aplicación al sector público en el mismo ejercicio.

Disposición transitoria segunda.

Lo previsto en el artículo 44 de seguro de vida e invalidez comenzará su vigencia una vez finalizada la póliza actualmente contratada por CARTV y sus Sociedades con las condiciones establecidas en la misma y se haya formalizado la nueva póliza que se licitará con las condiciones expresadas en el citado artículo.

DISPOSICIÓN FINAL**PUBLICACIÓN**

En el plazo de 30 días desde la publicación oficial de este II Convenio Colectivo, CARTV pondrá a disposición del personal el contenido del mismo en formato digital.

ANEXOS

ANEXO I. TABLA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DE RETRIBUCIONES ANUALES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE CARTV, RAA Y TVAA CONFORME A LA LEY 1/2017.

CARTV					
PUESTO	Grupo profesional	Salario Base	C.Nivel	CPT SB	TOTAL
Gerente de cuentas	A2/C1	32.097,74		6.782,36	38.880,10
Técnico/a Sistemas Especializado	A2	33.734,82	843,37		34.578,19
Técnico/a Marketing Especializado	A2	33.734,82	843,37		34.578,19
Técnico/a RRHH	A1/A2	36.501,36	912,53		37.413,89
Auditor/a	A1/A2	36.501,36	912,53		37.413,89
Técnico/a Jurídico	A1	35.118,16	877,95		35.996,11
Técnico/a Jurídico	A1	35.118,16	877,95		35.996,11
Técnico/a Jurídico	A1	35.118,16	877,95		35.996,11
Técnico/a Administración	A2	33.734,82	843,37		34.578,19
Técnico/a Administración	A2	33.734,82	843,37		34.578,19
Técnico/a Sistemas	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Sistemas	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Sistemas	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Sistemas	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Oficina técnica	A2	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Oficina técnica	A2	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Oficina técnica	A2	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Comunicación	A2	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Comercial	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Comercial	A2/C1	29.265,18	731,63		29.996,81
Técnico/a Marketing	A2	29.265,18	5.313,01		34.578,19
Oficial 1º Administrativo	C1	26.949,16	673,73		27.622,89
Administrativo/a Especializado	C1	26.949,16	673,73		27.622,89
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Administrativo/a	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Almacén/Mantenimiento	C1	24.476,20	611,91		25.088,11
Conductor	C2	24.476,20	611,91		25.088,11

RAA					
PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	Salario Base	CPT SB	TOTAL	
Jefe/a Técnico RAA	C1	32.097,67	11.898,17	43.995,84	
Jefe/a Contenidos RAA	A1	48.168,26		48.168,26	
Editor/a	A1	39.206,86		39.206,86	
Editor/a	A1	39.206,86		39.206,86	
Editor/a	A1	39.206,86		39.206,86	
Editor/a	A1	39.206,86		39.206,86	
Editor/a	A1	39.206,86		39.206,86	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a T	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a H	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Redactor/a	A2	30.805,32		30.805,32	
Productora/a	A2/C1	34.165,88		34.165,88	A2
		32.097,74		32.097,74	C1
Documentalista	A2	32.485,74		32.485,74	
Documentalista	A2	32.485,74		32.485,74	
Técnico/a de Radio	C1	30.805,32		30.805,32	
Locutor/a	C1	28.005,04		28.005,04	
Locutor/a	C1	28.005,04		28.005,04	
Locutor/a	C1	28.005,04		28.005,04	
Locutor/a	C1	28.005,04		28.005,04	
Administrativo/a	C1	25.764,34		25.764,34	
Administrativo/a	C1	25.764,34		25.764,34	

TVAA						
PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	Salario Base	C. Nivel	CPT SB	Complementaria	TOTAL
Jefe/a de emisiones y realización	A1	32.097,65		17.540,89		49.638,54
Editor/a	A1	32.097,65		3.713,09		35.810,74
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Editor/a	A1	39.206,86				39.206,86
Coordinador/a mantenimiento	A2/C1	32.097,65		643,73		32.741,38
Realizador/a	A2/C1	38.422,72				38.422,72
		32.097,74				32.097,74
Realizador/a	A2/C1	38.422,72				38.422,72
		32.097,74				32.097,74
Realizador/a	A2/C1	38.422,72				38.422,72
		32.097,74				32.097,74
Realizador/a	A2/C1	38.422,72				38.422,72
		32.097,74				32.097,74
Realizador/a	A2/C1	38.422,72				38.422,72
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Productor/a	A2/C1	34.165,88				34.165,88
		32.097,74				32.097,74
Gestor/a de contenidos	A1/A2	34.726,02				34.726,02
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Presentador/a	A1	33.045,74			3.953,52	36.999,26
Documentalista	A2	32.485,74				32.485,74
Documentalista	A2	32.485,74				32.485,74
Documentalista	A2	32.485,74				32.485,74
Técnico/a ayte. coord. Mantenimiento	A2/C1	30.805,32				30.805,32
Ayudante de realización	C1	28.564,90				28.564,90
Ayudante de realización	C1	28.564,90				28.564,90
Ayudante de realización	C1	28.564,90				28.564,90
Ayudante de realización	C1	28.564,90				28.564,90
Ayudante de realización	C1	28.564,90				28.564,90
Técnico/a de programación y contenidos	A2/C1	27.444,76	329,16			27.773,92
Técnico/a de programación y contenidos	A2/C1	27.444,76	329,16			27.773,92
Técnico/a de programación y contenidos	A2/C1	27.444,76	329,16			27.773,92
Técnico/a de programación y contenidos	A2/C1	27.444,76	329,16			27.773,92
Técnico/a de programación y contenidos	A2/C1	27.444,76	329,16			27.773,92
Ayudante de producción	C1	26.884,62				26.884,62
Ayudante de producción	C1	26.884,62				26.884,62
Ayudante de producción	C1	26.884,62				26.884,62
Ayudante de producción	C1	26.884,62				26.884,62
Ayudante de producción	C1	26.884,62				26.884,62
Gestor/a de emisiones	C1	26.884,62				26.884,62
Gestor/a de emisiones	C1	26.884,62				26.884,62
Gestor/a de emisiones	C1	26.884,62				26.884,62
Gestor/a de emisiones	C1	26.884,62				26.884,62
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a T	C1	25.764,34				25.764,34
Administrativo/a H	C1	25.764,34				25.764,34
Auxiliar videoteca	C1	24.364,20				24.364,20

D.A. 9ª

csv: BOA20230419018

ANEXO II. TABLA DE IMPORTES ANUALES DE COMPLEMENTOS VARIABLES CON DEVENGO MENSUAL O PUNTUAL Y ASIGNADOS A LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN LOS SIGUIENTES PUESTOS DE TRABAJO EN CARTV, RAA Y TVAA.

CARTV						
PUESTO	Salario Base	C. nivel	CPT SB	%	Concepto COMPLEMENTO	Importe compl.
Gerente de cuentas	32.097,74		6.782,36	20%	Objetivos	7.776,02
Técnico/a Sistemas Especializado	33.734,82	843,37	0,00	17%	Coordinación	5.878,29
Técnico/a Marketing Especializado	33.734,82	843,37	0,00	17%	Coordinación	5.878,29
Administrativo/a (DG)	24.476,20	611,91	0,00	20%	Dedic. Especial	5.017,62
Almacén/Mantenimiento	24.476,20	611,91	0,00	20%	Dedic. Especial	5.017,62
Administrativo/a Especializado	26.949,16	673,73	0,00	15%	Dedic. Especial	4.143,43
Auditor/a	36.501,36	912,53	0,00	10%	Dedic. Especial	3.741,39
Técnico/a Sistemas	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Sistemas	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Sistemas	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Sistemas	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Oficina técnica	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Oficina técnica	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Oficina técnica	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Comercial	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Técnico/a Comercial	29.265,18	731,63	0,00	10%	Dedic. Especial	2.999,68
Oficial 1º Administrativo	26.949,16	673,73	0,00	10%	Dedic. Especial	2.762,29
Administrativo/a (RRHH)	24.476,20	611,91	0,00	10%	Dedic. Especial	2.508,81
Administrativo/a (Mk, Negocio)	24.476,20	611,91	0,00	10%	Dedic. Especial	2.508,81
Técnico/a Administración	33.734,82	843,37	0,00	5%	Dedic. Especial	1.728,91
Técnico/a Administración	33.734,82	843,37	0,00	5%	Dedic. Especial	1.728,91
Técnico/a Comunicación	29.265,18	731,63	0,00	5%	Dedic. Especial	1.499,84
Técnico/a Marketing	29.265,18	5.313,01	0,00	5%	Dedic. Especial	1.728,91
Conductor	0,00		0,00		Dedic. Especial	3.455,27

RAA					
PUESTO	Salario Base	CPT SB	%	Concepto COMPLEMENTO	Importe compl.
Jefe/a Técnico RAA	32.097,74	11.898,10	20%	Objetivos	8.799,17
Jefe/a Contenidos RAA	48.168,26	0,00	20%	Objetivos	9.633,65
Productora/a	32.097,66	0,00	10%	Disponibilidad	3.209,77
Editor/a	39.206,86	0,00	18,57%	Dedic. Especial	7.280,71
Editor/a	39.206,86	0,00	10,0%	Disponibilidad	3.920,69
Redactor/a	30.805,32	0,00	10%	Dedic. Especial	3.080,53
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Redactor/a	30.805,32	0,00	5,0%	Dedic. Especial	1.540,27
Técnico/a de Radio	30.805,32	0,00	5%	Dedic. Especial	1.540,27
Locutor/a	28.005,04	0,00	10%	Dedic. Especial	2.800,50
Locutor/a	28.005,04	0,00	10%	Dedic. Especial	2.800,50
Locutor/a	28.005,04	0,00	10%	Dedic. Especial	2.800,50
Locutor/a	28.005,04	0,00	10%	Dedic. Especial	2.800,50
Administrativo/a (Jurídico)	25.764,34	0,00	15%	Dedic. Especial	3.864,65

rotatorio entre resto de editores

TVAA						
PUESTO	Salario Base	C. nivel	CPT SB	%	Concepto COMPLEMENTO	Importe compl.
Jefe/a de emisiones y realización	32.097,65		17.540,89	20%	Objetivos	9.927,71
Editor/a	32.097,65		3.713,09	17%	Coordinación 17%	6.087,83
Editor/a	39.206,86			10%	Disponibilidad	3.920,69
Editor/a	39.206,86			10%	Disponibilidad	3.920,69
Coordinador/a mantenimiento	32.097,65		643,73	17%	Dedic. Especial 17%	5.566,03
Realizador/a	38.422,72			11,93%	Dedic. Especial 11,93%	4.583,83
Realizador/a	38.422,72			5%	Turnicidad	1.921,14
Realizador/a	32.097,65			5%	Turnicidad	1.604,88
Realizador/a	32.097,65			10%	Disponibilidad	3.209,76
Realizador/a	38.422,72			10%	Disponibilidad	3.842,27
Productor/a	34.165,88			20%	Dedic. Especial	6.833,18
Productor/a	34.165,88			20%	Dedic. Especial	6.833,18
Productor/a	34.165,88			20%	Dedic. Especial	6.833,18
Productor/a	34.165,88			20%	Dedic. Especial	6.833,18
Productor/a	34.165,88			10%	Disponibilidad	3.416,59
Productor/a	32.097,74			10%	Disponibilidad	3.209,77
Productor/a	32.097,74			10%	Disponibilidad	3.209,77
Gestor/a de contenidos	34.726,02			10%	Dedicación especial	3.472,60
Presentador/a	33.045,74			10%	Programa/mes+DE	7.258,09
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Presentador/a	33.045,74				Programa/mes	3.953,52
Documentalista	32.485,74			17%	Coordinación	5.522,58
Documentalista	32.485,74			10%	Dedicación Especial	3.248,57
Documentalista	32.485,74			10%	Dedicación Especial	3.248,57
Técnico/a ayte. coord. Mantenimiento	30.805,32			5%	Dedicación Especial	1.540,27
Ayudante de realización	28.564,90			10%	Dedicación especial	2.856,49
Ayudante de realización	28.564,90			10%	Dedicación especial	2.856,49
Ayudante de realización	28.564,90			10%	Dedicación especial	2.856,49
Ayudante de realización	28.564,90			10%	Dedicación especial	2.856,49
Ayudante de realización	28.564,90			10%	Dedicación especial	2.856,49
Técnico/a de programación y contenidos	27.444,76	329,16		17%	Coordinación	4.721,57
Técnico/a de programación y contenidos	27.444,76	329,16		17%	Coordinación	4.721,57
Técnico/a de programación y contenidos	27.444,76	329,16		5%	Dedicación especial	1.388,70
Técnico/a de programación y contenidos	27.444,76	329,16		5%	Dedicación especial	1.388,70
Ayudante de producción	26.884,62			19,39%	Dedic. Especial	5.212,93
Ayudante de producción	26.884,62			19,39%	Dedic. Especial	5.212,93
Ayudante de producción	26.884,62			19,39%	Dedic. Especial	5.212,93
Ayudante de producción	26.884,62			19,39%	Dedic. Especial	5.212,93
Gestor/a de emisiones	26.884,62			17,00%	Coordinación	4.570,39
Gestor/a de emisiones	26.884,62			15%	dedicación especial	4.032,69
Gestor/a de emisiones	26.884,62			15%	dedicación especial	4.032,69
Gestor/a de emisiones	26.884,62			15%	dedicación especial	4.032,69
Administrativo/a (D.medios)	25.764,34			15%	Dedic. Especial	3.864,65
Administrativo/a (Control gestión)	25.764,34			15%	Dedic. Especial	3.864,65

rotatorio entre resto de editores
rotatorio entre resto de editores
se alternan los complementos
se alternan los complementos
se alternan los complementos

Sin perjuicio de otros abonos de complementos variables de programa, jornada partida que se vienen devengando a la firma del presente convenio colectivo.

ANEXO III. TABLA DE VALORES DE OTROS COMPLEMENTOS DE IMPORTE FIJO.

Antigüedad:

Importe cada trienio: 44,66 € / mes y paga. Total, trienio anual: 625,24€

Complementos trabajo turno ordinario:

Complemento trabajo en sábado: 61,42 €/día
 Complemento trabajo en domingo o festivo: 67,02 €/día
 Complemento festivo especial (24 y 31 diciembre): 167,55€/día
 Complemento festivo especial (25 diciembre y 1 enero): 167,55€/día
 Complemento festivo especial (23 abril San Jorge): 139,60€/día

Complemento de servicio de guardia localizable:

Complemento guardia de lunes a viernes: 39,00€/día
 Complemento guardia de sábado, domingo y festivo: 44,00€/día

ANEXO IV. GARANTÍAS PERSONALES DEL PERSONAL ENCUADRADO EN EL ANEXO II DEL I CONVENIO COLECTIVO DE CARTV Y SUS SOCIEDADES

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

A las personas trabajadoras encuadradas en el Anexo II del I Convenio Colectivo de CARTV y sus Sociedades, en el que como excepción, en función de la forma de acceso al puesto de trabajo mediante procedimiento selectivo y de acuerdo con los criterios de concurrencia y publicidad, les era de aplicación a las personas que en el momento de la aprobación del mismo desempeñaban los puestos que se relacionaban, les seguirá siendo de aplicación si en la aprobación del actual II Convenio Colectivo se encuentran ocupando los mismos puestos o mantienen una reserva de puesto encuadrado en el Anexo II del I Convenio Colectivo de CARTV y sus Sociedades, correspondiéndoles los salarios de cómputo que se indican:

PUESTO	Grupo profesional	Salario Base	CPT SB	TOTAL
Gerente de cuentas CARTV	A2/C1	32.097,74	6.782,36	38.880,10
Jefe/a Técnico RAA	C1	32.097,67	11.898,17	43.995,84
Jefe/a Contenidos RAA	A1	48.168,26		48.168,26
Jefe/a de emisiones y realización TVAA	A1	32.097,65	17.540,89	49.638,54
Anterior Coordinadora programas informativos -ATV (actualmente en reserva de puesto)				

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

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

En el desempeño de los puestos de Jefatura relacionados en el presente Anexo se podrá recibir el complemento por objetivos previsto en el artículo 38.e) del Convenio. En virtud de este complemento, estos puestos de Jefatura están obligados a realizar jornadas de trabajo de mayor duración a la establecida con carácter general en el artículo 25. Además, tendrán dedicación exclusiva y estarán especialmente sujetos a prolongaciones de jornada, deslizamientos y modificaciones horarias, y en general sometidos a la necesaria flexibilidad en el horario y a la dedicación en horas de difícil cómputo de lunes a domingo.

Este complemento resulta incompatible con la compensación de horas extraordinarias y el percibo de cualquier otro complemento salarial que atienda para su reconocimiento a la especificidad o dificultad del trabajo prestado, la especial preparación de la persona para el desempeño del puesto, la forma de prestar el trabajo o cualquier otro que se refiera al trabajo que se desempeña. En este sentido y expresamente, resulta incompatible con cualquier otro con la única excepción de los complementos personales (antigüedad y complemento personal transitorio) y las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el artículo de dietas y locomoción.

ANEXO V. PROCESO DE SELECCIÓN (Artículo 20).

Los procesos selectivos necesarios en cada momento para cubrir las necesidades de plantilla en la Corporación y en sus sociedades se realizarán conforme a la Ley de creación de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (Ley 8/1987 de 15 de abril y a las resoluciones de la Dirección General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión en esta materia.

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

Las fases destacables del proceso son:

- Publicación de la convocatoria o proceso.
- Recepción y preselección de candidaturas. Sólo se tendrán en cuenta las que cumplan con los requerimientos expresados en convocatoria oficial, y sean recibidas en plazo y dirección señalada.
- Realización de pruebas técnicas y de conocimiento adaptadas a cada puesto.
- Valoración de las pruebas y preselección de los/las candidatos/as. Realizadas las pruebas, corregidas y valoradas, sólo se considerarán para las posteriores fases del proceso selectivo a las calificaciones determinadas en la convocatoria (bien en número concreto por puesto, bien las que superen cierto porcentaje).
- Se podrán realizar pruebas de evaluación de competencias en relación al puesto y realización de entrevistas en profundidad, con la posible asistencia de los medios externos que, con la necesaria especialización, puedan ilustrar sobre estos aspectos. Los resultados de estas pruebas se contendrán en un informe de cada candidatura.
- Finalmente, la propuesta de candidaturas a formular por el órgano de selección tendrá en cuenta y se formulará mediante la ponderación de las valoraciones que dentro del proceso se atribuyan a la totalidad de pruebas y fases previstas, determinando la oportuna proposición de candidatos/as al Director/a General, quien resolverá finalmente la provisión de cada vacante.