



X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
DE LA
AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y
TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA
Y
DE SUS SOCIEDADES FILIALES,
CANAL SUR TELEVISION S.A. Y CANAL SUR RADIO. S.A.

X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA Y SUS SOCIEDADES FILIALES CANAL SUR RADIO, S.A., CANAL SUR TELEVISIÓN,S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS

ÍNDICE

CAPITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ambito funcional
- Artículo 2.- Ambito territorial
- Artículo 4.- Ambito temporal
- Artículo 5.- Denuncias
- Artículo 6.- Prelación normativa
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 8.- Absorción y compensación
- Artículo 9.- Comisión de vigilancia e interpretación COMVI)

CAPÍTULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS

- Artículo 10.- Jornada de trabajo
- Artículo 11.- Calendario laboral
- Artículo 12.- Turnos y horarios
- Artículo 13.- Vacaciones
- Artículo 14.- Horas Extraordinarias

CAPÍTULO TERCERO: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

- Artículo 15.- Provisión de plazas
- Artículo 16.- Reincorporación de excedencia
- Artículo 17.- Traslado
- Artículo 18.- Promoción
- Artículo 19.- Concurso oposición libre
- Artículo 20.- Tribunales

CAPÍTULO CUARTO: ORGANIZACIÓN

- Artículo 21.- Movilidad
- Artículo 22.- Permuta de puestos de trabajo
- Artículo 23.- Períodos de prueba
- Artículo 24.- Mesa de Contratación

CAPÍTULO QUINTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Artículo 25.- Salud Laboral
- Artículo 26.- Comité Salud Laboral
- Artículo 27.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral
- Artículo 28.- Evaluación de riesgos laborales

Artículo 29.- Planificación de la actividad preventiva

Artículo 30.- Prendas y protecciones de seguridad

Artículo 31.- Asistencia sanitaria

CAPÍTULO SEXTO: RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 32.- Excedencias

Artículo 33.- Ilcencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios

Artículo 34.- Plantilla y registro de personal

Artículo 35.- Reconocimiento de antigüedad

Artículo 36.- Formación profesional

CAPÍTULO SÉPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 37.- Ayuda escolar y ayuda a hijos/as con minusvalía

Artículo 38.- Becas de estudio

Artículo 39.- Seguro de vida e invalidez

Artículo 40.- Prestaciones por incapacidad temporal

Artículo 41.- Servicio de comida por prestación laboral

Artículo 42.- Anticipos

Artículo 43.- Grupo de empresa

Artículo 44.- Jubilaciones

CAPÍTULO OCTAVO: TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

Artículo 45.- Clasificación profesional

Artículo 46.- Comisión valoración puestos de trabajo

Artículo 47.- Conceptos retributivos

Artículo 48.- Salario base

Artículo 49.- Complementos salariales personales

Artículo 50.- Complementos de puesto de trabajo

Artículo 51.- Complementos por cantidad y calidad de trabajo

Artículo 52.- Pagas extraordinarias

Artículo 53.- Dietas, kilometraje y plus de pernocta

Artículo 54.- Principio general sobre retribución

CAPÍTULO NOVENO: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 55.- Delegados/as de personal

Artículo 56.- Comité de Empresa

Artículo 57.- Competencias del Comité de Empresa

Artículo 58.- Comité Intercentros

Artículo 59.- Local y tablón de anuncios

Artículo 60.- Acción sindical

Artículo 61.- Delegados/as sindicales

Artículo 62.- Asambleas

CAPÍTULO DÉCIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63.- Norma general



Artículo 64.- Faltas

Artículo 65.- Faltas leves

Artículo 66.- Faltas graves

Artículo 67.- Faltas muy graves

Artículo 68.- Abuso de autoridad

Artículo 69.- Sanciones

Artículo 70.- Cumplimiento de las sanciones

Artículo 71.- Prescripción de faltas

Artículo 72.- Procedimiento sancionador

CAPÍTULO UNDÉCIMO: INCOMPATIBILIDADES Y GARANTÍAS

PROCESALES

Artículo 73.- Incompatibilidades

Artículo 74.- Garantías procesales

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Salarios y otros conceptos retributivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Desconexiones Provinciales

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Conciliación de la vida laboral y familiar

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Contingencias comunes

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Empresas de servicios

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Cláusula de conciencia

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Compromiso de estabilidad

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Definición de funciones

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ANEXO I.- Tablas Salariales

ANEXO II.- Plantilla Estructural

ANEXO III.- Definición de funciones

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A. y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo número 3, ámbito personal.

La Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A. (en adelante, denominadas conjuntamente "RTVA"), pese a disponer formalmente, cada una de ellas, de personalidad jurídica propia, se configuran de hecho como una sola y única empresa de forma que, quien preste sus servicios para una de ellas podrá, en su caso, prestarlos, indistintamente, para cualquiera de las otras.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente dispone RTVA así como a los que, en el futuro, se pudieran crear.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los/las trabajadores/as **fijos, temporales o indefinidos** que presten servicios en RTVA, con las siguientes exclusiones:

Quedan expresamente excluidos/as:

- a) Colaboradores/as y asesores/as.
- b) Actores, actrices, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Agentes publicitarios/as, adaptadores/as literarios/as 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/Las profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados/as con la empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

RTVA suministrará anualmente al Comité Intercentros una relación de este personal así como las alteraciones que se produzcan.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2013, con las excepciones que en cada caso se determinen, y su duración será de **tres años** a contar desde dicha fecha, hasta el 31 de Diciembre de 2.015, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.

ARTÍCULO 5. DENUNCIAS.

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales, 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 respecto a cualquier otra disposición o norma legal. 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 y, 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, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 8. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las mejoras resultantes del presente Convenio Colectivo no serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COMVI)

Apartado 1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, una comisión mixta de vigilancia e interpretación del mismo.

Apartado 2. Esta comisión estará formada por **hasta** cuatro miembros de la representación de los/las trabajadores/as y **hasta** otros cuatro de la representación de la empresa que deberán ser, ~~preferentemente,~~ de los que, en su día, negociaron el Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores/as.

Apartado 3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) **La interpretación, actualización y adaptación de las cláusulas del convenio**
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los/as trabajadores/as afectados/as.
- e) Todas aquéllas materias no previstas en este enunciado y que se deriven del presente Convenio.

Apartado 4. El funcionamiento de la COMVI se regulará por lo establecido en su propio reglamento.

Apartado 5. Será obligatorio que, previo a la interposición de reclamaciones ante la jurisdicción social, se interponga reclamación ante la COMVI.

CAPÍTULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil quinientas cuarenta horas para todo el personal afectado por éste, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de treinta y cinco horas.

Este cómputo será el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional
- Una fiesta de carácter autonómico
- Dos fiestas de carácter local
- Veinticuatro días laborables de vacaciones al año (excluidos sábados)
- Descanso semanal
- Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional.
- Y los días de ajuste que correspondan para cumplir el cómputo anual.

ARTÍCULO 11. CALENDARIO LABORAL.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de RTVA confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y dependencia **teniendo como referencia los que se aprueben en el sector público de la Comunidad Autónoma de Andalucía.**

Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso en cada Centro de trabajo y serán ratificados, de existir acuerdo, por el Comité Intercentros y la Dirección de RTVA.

En caso de que una fiesta retribuable y no recuperable coincida con un sábado, se compensará con un día de descanso retribuido atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 12. TURNOS Y HORARIOS.

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/las trabajadores/as.

a) Principio General.- La naturaleza de las actividades de RTVA hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos. Por ello, la Dirección ejercerá su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente Convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

b) 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:

- 1.- Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias ni inferior a ~~cinco~~ cuatro horas, salvo horarios de Fin de Semana, retransmisiones en exteriores y procesos productivos especiales.
- 2.- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de al menos doce horas.
- 3.- La jornada semanal de trabajo será de ~~cinco~~ siete días como máximo de trabajo seguido, en su caso, de dos días como mínimo de descanso consecutivo que se hará coincidir en lo posible con Sábados y Domingos, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales.
- 4.- El descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, 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). La rotación será en todo caso fijada por RTVA de acuerdo con los/las representantes de los/las trabajadores/as, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.

- 5.- La jornada de trabajo en **retransmisiones exteriores**, procesos productivos especiales de Navidad, Fin de Año, Virgen de la Cabeza, Gala 28-F, Carnavales y Ferias que conlleven la realización de trabajos por un período inferior a siete días, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajo con cómputo de trabajo semanal de 35 horas, de manera que todo lo que exceda de las 35 horas será abonado ~~a elección del/la trabajador/a bien~~ en descanso, según lo establecido en el art.14 del presente Convenio Colectivo, ~~bien al módulo de 17,17 € brutos/hora.~~
 - 6.- Igualmente y de acuerdo con lo anterior, en los procesos productivos de Semana Santa, Carnavales, Rocío y Ferias, **así como los que desarrollen en retransmisiones exteriores**, que conlleven la realización de trabajos por un período superior a siete días e inferior a quince se aplicará el contenido del párrafo anterior, excepto en el cómputo de horas, que se realizará bisemanalmente, esto es a razón de 70 horas.
 - 7.- Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores/as de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa 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. En caso de que RTVA no autorice la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.
 - 8.- Se establecerá la rotación de turnos por áreas de trabajo ~~previa negociación con el~~ **de la cual se informará** al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso. ~~En caso de no haber acuerdo se establecerá una rotación máxima de tres meses.~~
 - 9.- Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada completa de trabajo en el período comprendido entre las 22.00 horas y las **8.00** horas no podrán tener asignado un turno de trabajo superior a siete horas.
 - 10.- **La dirección de la empresa, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Convenio, podrá distribuir irregularmente hasta un máximo del 15% de la jornada a lo largo del año preavisando al trabajador, con una antelación mínima de cinco días, el día y la hora resultante de aquélla.**
- c) Modalidades de los horarios.- Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter orientativo y no limitativo, se describen a continuación:

- 1.- 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 tres horas. Este horario será de aplicación ~~sólo~~ **bien** a aquellos/as trabajadores/as **que voluntariamente lo acepten bien a aquéllos que** percibiendo actualmente el complemento de **disponibilidad o** especial responsabilidad vengán realizando dicha jornada así como a aquellos/as a los/las que se les asigne ~~este complemento~~ en el futuro y a los/las que siendo perceptores del complemento de productividad, en la cuantía del 25% de su salario base mensual, se acuerde expresamente con los/as mismos/as.
- 2.- Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.
- 3.- Horarios de fin de semana: Este turno se establece para aquellos puestos que la empresa necesite su presencia continuada durante el fin de semana, ~~previa negociación con la representación de los/las trabajadores/as~~. Consistirá en once horas el sábado, once horas el domingo y cinco horas el viernes o el lunes **si bien el número de horas durante el fin de semana podrán distribuirse irregularmente durante esos cuatro días siempre que su computo conjunto no supere el total de 27 horas**. Cada sábado, domingo o festivo trabajado dará derecho al cobro del plus que fija este Convenio Colectivo.

En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria por períodos semestrales, y para ello se tendrá en cuenta:

- 1°. La antigüedad en la Empresa.
- 2°. La antigüedad en la categoría
- 3°. Quedará salvaguardada la preferencia por la realización de estudios debidamente acreditados.
- 4°. Curriculum profesional.
- 5°. Circunstancias familiares y personales

ARTÍCULO 13. VACACIONES.

A) GENERALES.

Apartado 1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un período anual de veinticuatro días laborables de vacaciones (excluidos sábados).

Los conceptos retributivos a abonar en las vacaciones son: el salario base correspondiente a una mensualidad más la media de los complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, turnicidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma y productividad, percibidos en el último semestre, tomando como referencia para dicho cómputo el mes de agosto, excepto en los casos de contrataciones inferiores a seis meses, en cuyo caso la media se efectuará por el promedio de meses contratados.

Apartado 2. El disfrute de las vacaciones se realizará en los meses de verano (Julio, Agosto y Septiembre), con las excepciones previstas en el Artículo 33 letra i) preferentemente en los meses de Julio y Agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los/las trabajadores/as que, por necesidades del servicio, sean requeridos/as por la Empresa para disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente establecido, percibirán una compensación económica, en concepto de traslado de vacaciones del 12% del salario base mensual, más tres días hábiles de vacaciones o la parte proporcional que corresponda.

El turno de vacaciones establecido no podrá variarse, salvo por alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que las necesidades del servicio así lo exijan.

b) Por acuerdo con el/la trabajador/a

b) Si, tras acudir a los Organismos Oficiales o Bolsa de Trabajo, no se encontrase sustituto/a.

Apartado 3. La duración de las vacaciones será proporcional al período de 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.

Apartado 4. El/la trabajador/a, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones, o parte de ellas, entre Octubre y Junio. ~~En este caso disfrutará de una prima de tres días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional que le corresponda en su caso.~~

Apartado 5. Por acuerdo directo entre la Empresa y el/la trabajador/a el período de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos períodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

Apartado 6. Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con ~~tres~~ **dos** meses de antelación y respetaran los siguientes principios:

- a) Acuerdo entre los/las trabajadores/as de una misma dirección o departamento y **del mismo nivel funcional.**
- b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores/as de la misma dirección o departamento y **nivel funcional**, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos/as.
- c) En años sucesivos se rotará para su disfrute.
- d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores/as deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de las vacaciones, la Empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.
- e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del/la trabajador/a, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó o a las vacaciones. En ambos casos, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

Apartado 7. En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a causará baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, **riesgo para la maternidad o la lactancia, o por disfrute de permiso de maternidad/partenidad,** debidamente tramitada ante la empresa, **que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda** se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta **y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.**

ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS

En aras del fomento de empleo y en la medida de buscar soluciones alternativas para una distribución equitativa de las distintas alternativas laborales, se establece la obligatoriedad de descanso compensatorio como consecuencia de la realización de horas extras **siempre que éstas excedan del número total de horas de la jornada semanal ordinaria,** de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- a) El abono de las horas extraordinarias se realizará, en todo caso, mediante compensación en descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio. A efectos de su cómputo, por cada hora extraordinaria realizada el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso compensatorio de dos horas.
- b) Los descansos compensatorios como consecuencia de la realización de horas extras se llevarán a cabo en el mes de febrero, las realizadas hasta el 1 de febrero; en el mes de junio, las realizadas hasta el 1 de junio y en el mes de octubre las realizadas hasta el 1 de octubre, no caducando el descanso compensatorio en el año natural respecto a las realizadas durante el último trimestre del año. No obstante lo anterior si por circunstancias de la producción, especificidad del puesto, situación de incapacidad temporal u otras análogas un/una trabajador/a no pudiera compensar los excesos de jornada generados en los meses anteriormente indicados excepcionalmente y previa autorización de la Empresa podrá compensar los mismos en los períodos que acuerde con ésta. Igualmente, y en los supuestos que no puedan compensarse en los períodos indicados, podrán acumularse los descansos generados por realización de horas extras a las vacaciones anuales.
- c) La Empresa a través del portal del empleado existente en la intranet pondrá a disposición de cada trabajador/a la información correspondiente a las horas extraordinarias realizadas y facilitará al Comité Intercentros relación trimestral de las horas extraordinarias realizadas mismas.
- d) ~~A los efectos mencionados anteriormente la Empresa se compromete a la contratación del 50% de las horas extraordinarias descansadas.~~
- e) Transcurridos los diez primeros minutos de la jornada ordinaria, que no se computarán a ningún efecto, la primera media hora de exceso sobre la jornada semanal ordinaria se abonará en descanso independientemente de que ésta se haya realizado total o parcialmente, a partir del minuto 31 la hora extra se abonará en función del tiempo realmente efectuado.
- f) En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, RTVA negociará con los/las representantes de los/as trabajadores/as la realización de las mismas.

CAPÍTULO TERCERO

PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 15. PROVISIÓN DE PLAZAS.

Apartado 1. La contratación del personal con carácter fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión y/o concursos, establecidas y convocadas por el Director/a General de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía, de acuerdo con el Consejo de Administración.

Apartado 2. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a efecto según el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedencia
- b) Traslado
- c) Promoción
- d) Concurso-Oposición Libre

Apartado 3.- Cuando se convoquen plazas, de acuerdo con los apartados indicados anteriormente, la Mesa de Contratación participará en todo el proceso hasta la constitución de los tribunales establecidos en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 16. REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o que sean de nueva creación, previo a la realización del traslado, promoción y concurso. Todo ello de acuerdo con las bases que sean fijadas por la Dirección de RTVA.

ARTÍCULO 17. TRASLADO

Una vez incorporados/as los/las trabajadores/as procedentes de la situación de excedencia, a las plazas vacantes o de nueva creación, podrán optar los/las empleados/as fijos/as que deseen cambiar de localidad sin cambio de **nivel funcional** y puedan acreditar una antigüedad de, al menos, un año en la empresa.

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

La Dirección de la empresa resolverá las distintas solicitudes de los candidatos/as, informando posteriormente al Tribunal referido en el artículo 20, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Nivel de conocimiento y titulación relacionados con el puesto de trabajo
- b) Circunstancias profesionales
- c) Antigüedad en la categoría y destino

ARTÍCULO 18. PROMOCIÓN

A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizados los anteriores procesos, podrán optar todos/as aquellos/as trabajadores/as fijos/as que deseen cambiar de nivel funcional y/o de puesto de trabajo, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la Empresa de, al menos, seis meses.

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

La Dirección de la empresa, tras oír a la Mesa de Contratación y, en su caso, el Tribunal descrito en el artículo 20, fijará los requisitos y demás condiciones para poder participar en la fase de promoción, que se llevará a cabo mediante concurso de méritos, una vez efectuado el correspondiente concurso de traslado.

ARTÍCULO 19. - CONCURSO OPOSICIÓN LIBRE

Apartado 1. El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en RTVA y que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes contempladas en los artículos 16 a 18.

Apartado 2. Al concurso oposición libre podrá optar cualquier persona que no tenga vinculación con RTVA así como el personal de la Empresa en situación de activo o excedente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe y siempre que acrediten capacidad, conocimientos, titulación y/o requisitos exigidos en la convocatoria.

Apartado 3. En la convocatoria se determinarán los puestos de trabajo y el número de vacantes a cubrir, grupo profesional, nivel funcional y nivel salarial, las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos/as, así como los temarios y tipos de pruebas a realizar.

ARTÍCULO 20. TRIBUNALES.

Apartado 1. El Tribunal estará constituido por:

- **Hasta** cinco miembros en representación de RTVA, de los cuales uno actuará en calidad de Presidente y otro como Secretario.
- **Hasta** cuatro representantes nombrados por la representación de los/las trabajadores/as, preferentemente de igual o superior categoría a la plaza que se convoca.

Apartado 2. Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.
- c) Administrar las pruebas que se establezcan.
- d) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.
- e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- f) Levantar Acta de sus sesiones.

Apartado 3. El Tribunal dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

Apartado 4. El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes, limitándose dichos asesores/as a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas.

CAPÍTULO CUARTO: ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 21. - MOVILIDAD

Apartado 1. - MOVILIDAD FUNCIONAL

Se establece la posibilidad de llevar a cabo la movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en un mismo nivel funcional que no implique traslado de localidad ni merma en las percepciones económicas que se venían disfrutando, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, informando de la aplicación práctica de esta medida a la representación de los/as trabajadores/as.

La movilidad funcional no supondrá la disminución del total de puestos de trabajo, fijos y contratados, del grupo afectado salvo acuerdo expreso de la Mesa de Contratación. Con carácter previo a la aplicación de la movilidad funcional se dotará, en su caso, de la formación necesaria.

Apartado 2. - ASCENSO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Apartado 2.1.- Los/as trabajadores/as fijos/as de RTVA tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

El sistema de ascenso que se establece en el presente Convenio Colectivo, descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del/la trabajador/a para el desempeño de las tareas propias de cada nivel y grupo profesional.

Apartado 2.2.- Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, el que se establece en el presente Convenio Colectivo.

Apartado 2.3. - La remuneración correspondiente al nuevo nivel funcional y puesto de trabajo se comenzará a devengar por el/la trabajador/a en el momento en que empiece a desempeñar las nuevas tareas.

En caso de que no empiece a desempeñar las tareas del nuevo nivel por voluntad ajena al trabajador/a, y en todo caso, respetándose los plazos establecidos en la convocatoria para la incorporación al puesto de trabajo, el/la trabajador/a comenzará, a partir de esa fecha, a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a dicho puesto.

Apartado 2.4.- En el caso de que un/una trabajador/a realice tareas del nivel superior por cualquier circunstancia, éste/a tendrá derecho durante el período que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a un año, salvo aquellas excepciones que determine la Mesa de Contratación, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de tareas del nivel funcional superior, sin que en ningún caso adquiera derecho a pertenecer a dicho nivel superior.

Apartado 2.5. - Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero sí realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, de acuerdo con el apartado 2.4 será acordada por la Dirección de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

- Aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto
- Antigüedad en el nivel funcional, en el servicio o departamento en RTVA.

Apartado 2.6. - La Dirección de RTVA, previo informe preceptivo de la Mesa de Valoración de Puestos de Trabajo, resolverá los cambios de nivel funcional superior. A tal fin analizará los currículum y, en su caso, propondrán la realización de pruebas si lo considerase oportuno.

A estos efectos se procederá durante el mes de enero a la creación de un registro de cambios de nivel funcional al objeto de favorecer la promoción profesional y al que podrán acceder todos los/las trabajadores/as fijos/as que deseen cambiar de grupo y/o nivel funcional.

Apartado 3. - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

A/ TRASLADOS.-

Apartado 3.1. - Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotará la vía de la voluntariedad en los cambios, y la de concurso, en los casos que proceda.

Se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, la antigüedad y circunstancias familiares.

Apartado 3.2. - En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, dará lugar a las siguientes ayudas:

- a) Indemnización equivalente a tres mensualidades del salario base
- b) Abono de los gastos de traslado del/la trabajador/a y sus familiares.
- c) Abono de 240,40 € mensuales, como ayuda a vivienda, mientras permanezca en la situación de traslado.

Apartado 3.3. - Los/las trabajadores/as no podrán ser trasladados/as a un Centro de Trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y **se sigan los trámites establecidos en el Art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores** ~~lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el plazo de treinta días.~~

~~Asimismo será preceptivo informar de las actuaciones a los representantes de los/las trabajadores/as, con al menos cinco días laborables de antelación.~~

Apartado 3.4. - ~~Autorizado~~ **Notificada la decisión del traslado**, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las cantidades establecidas en el presente artículo en concepto de gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización ~~que se fije, como si tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas~~ **establecida en el p^o 3^o del Apartado 1 del Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.**

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites establecidos en el presente Convenio Colectivo.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales.

Apartado 3.5. - Si un/una trabajador/a **de RTVA fuese** trasladado/a a otro Centro de Trabajo, y su cónyuge o conviviente fuese asimismo trabajador/a de **RTVA**, éste/a tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible de su mismo **nivel funcional**.

Apartado 3.6. Garantías.

- a) El/la trabajador/a afectado/a por los cambios reseñados anteriormente, continuará en el **nivel** que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de un **nivel** superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma, con los efectos previstos en el artículo 21.
- b) Todo/a aquel/la trabajador/a que haya agotado el plazo máximo legal de traslado voluntario o forzoso (doce meses), no podrá verse

afectado/a de nuevo por este tipo de traslado, durante un período que como mínimo será de cuatro años.

Apartado 3.7. - Excepciones.- Estarán exceptuados del traslado forzoso los siguientes casos:

- a) Los/las trabajadores/as que hayan cumplido cuarenta y ocho o más años.
- b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.
- c) Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as hasta pasado dos años desde el cese de su actividad.

Apartado 3.8. - Criterios para el traslado forzoso.- Se procurará atender a los siguientes criterios:

- a) Que el/la trabajador/a ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos tres años otra vacante del mismo empleo con trabajadores/as de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un/una trabajador/a del siguiente Centro más cercano.
- b) Entre los/as trabajadores/as de un mismo Centro, se elegirá al de menor antigüedad en **la empresa**.
- c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables al traslado forzoso:

- El tener menos cargas familiares.
- No estar realizando estudios en ese curso escolar.

Apartado 3.9.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Apartado 3.10.- Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo

B/ DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES.

Apartado 3.11.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, RTVA podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de su Centro de Trabajo **preavisándolo con, al menos 5 días de antelación, y** abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de RTVA.

~~Cuando el/la trabajador/a se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.~~

ARTÍCULO 22. - PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce como cambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre **RTVA** y dos de sus trabajadores/as, siempre que sean de igual **nivel funcional** y tengan la condición de fijos, ~~aunque presten sus servicios en distintas Empresas,~~ realizándose en su caso las pruebas de aptitud que correspondan.

ARTÍCULO 23. PERÍODOS DE PRUEBA.

Apartado 1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que señale la normativa legal vigente en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba, se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, a efecto de antigüedad.

Apartado 2. Durante el período de prueba, tanto **la empresa** como el/la trabajador/a podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.

Apartado 3. - En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los/las trabajadores/as.

ARTÍCULO 24. MESA DE CONTRATACION.

La Mesa de Contratación se dotará de su propio reglamento de funcionamiento y en él se regularán las Bolsas de trabajo, procedimientos de acceso, contrataciones y demás materias que ésta estime por conveniente.

Las Bolsas de trabajo que se configuren para cada puesto de trabajo serán actualizadas semestralmente por la Dirección de RTVA, conforme a los criterios que se establezcan, siendo publicadas.

La Empresa podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 10 % de la contratación media anual. Esta contratación directa, en la medida de lo posible, se ajustará a los casos en los que la especificidad de las características del puesto a contratar así lo requiera.

La Mesa de Contratación estará constituida por **hasta** cuatro representantes del Comité Intercentros y **hasta** cuatro de la empresa.

CAPÍTULO QUINTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 25. SALUD LABORAL

Con el fin de impulsar la integración y participación de los/las trabajadores/as en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán comités de seguridad y salud laboral en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores/as, 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 26. - 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, salvo que los/as Delegados/as de Prevención que los integran podrán ser designados/as por los/las representantes de personal entre trabajadores/as que no ostenten dicha condición siempre que acrediten una formación mínima de 40 horas en la materia.

Este Comité se reunirá una vez al trimestre, siempre que lo solicite alguna de las partes.

Apartado 2. - Sus componentes gozarán de 20 las horas retribuidas al mes que determina la legislación vigente, debidamente justificadas, para ejercer sus funciones, solicitar asesoramientos, asistir a cursos, etc. Su disfrute podrá acumularse como máximo en cada trimestre. En caso de no ser utilizadas caducará el derecho a las mismas.

En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de trabajo se tendrán en cuenta los puestos penosos y/o peligrosos.

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

ARTÍCULO 27. COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Apartado 1. - Dando desarrollo a la posibilidad recogida en el artículo 38 apdo.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en atención a las especiales características de RTVA, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos que afecten a más de un centro de trabajo, y que tendrá su sede en el Centro Territorial de San Juan de Aznalfarache, Sevilla.

Apartado 2. - Sus competencias y facultades serán las mismas que el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a los Comités de Seguridad y Salud de centros de trabajo, siempre que se ejerciten en relación a cuestiones cuyo ámbito territorial y/o personal se extienda a más de un centro de trabajo, las cuales serán de su competencia exclusiva.

Apartado 3. - La composición de este órgano paritario y colegiado será la siguiente:

- Representación de los/las trabajadores/as:

Estará integrada por un máximo de 7 miembros designados por el Comité Intercentros entre los/as Delegados/as de Prevención de los distintos Centros de Trabajo.

- Representación de la Empresa.

En número igual a la representación de los/las trabajadores/as estará integrada al menos por aquellas personas que designe la Empresa en su representación hasta alcanzar el número máximo referido.

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

Apartado 4. - El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral desarrollará y hará público su propio reglamento de funcionamiento.

~~**Apartado 5.** - Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral procederá al estudio y procedimientos para la recolocación de trabajadores/as afectados/as por una declaración de invalidez permanente para su profesión habitual.~~

ARTÍCULO 28. - 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 la empresa conforme 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 conforme a lo establecido en el Reglamento de Servicios de Prevención ~~consensuadas~~ y serán

informadas en todos sus aspectos por las comisiones técnicas de evaluación que se crearán al efecto.

Apartado 3.- La composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación será la siguiente:

- El/La Directora/a o Jefe/a de Área a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo objeto de la evaluación.
- Los/as Delegados/as de Prevención integrantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.
- Los miembros del Servicio de Prevención de RTVA (Nivel superior).

Podrán participar en sus reuniones trabajadores/as que pertenezcan al puesto de trabajo objeto de la evaluación o que cuenten con una especial cualificación o información sobre algún aspecto concreto de la misma, siempre que así lo solicite alguno de los miembros de la Comisión.

ARTÍCULO 29. 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 RTVA planificará anualmente su 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:

- 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 Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, las actividades dirigidas a la información y formación de los/las trabajadores/as en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
- 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/as expuestos/as a los mismos.

- Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Apartado 3.- RTVA en colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, pondrá en marcha una serie de medidas tendentes a prestar apoyo médico, psicológico y formativo para aquellos/as trabajadores/as de RTVA que, como consecuencia de la correspondiente prescripción facultativa, lo precisen.

Apartado 4.- Como medida preventiva se establecerá un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo continuado en pantallas de visualización de datos. Este descanso en ningún caso será acumulable ni dará lugar a una modificación del horario laboral establecido para cada trabajador/a 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.

Apartado 5.- RTVA dentro del Plan de Prevención, elaborará un programa relativo a las drogodependencias, con el objeto de estimular e implementar estrategias preventivas que incluyan actuaciones informativas, formativas y de modificación de actitudes, comportamientos y factores de riesgos tendentes a facilitar la rehabilitación de los/las trabajadores/as afectados/as por el consumo de drogas, todo ello dentro del respeto a la esfera privada del trabajador/a. A tales efectos los/as Delegados/as de Prevención intervendrán en todo el proceso de prevención, rehabilitación y reinserción posterior en el ámbito laboral.

Apartado 6. La Empresa continuará la implantación, como medida preventiva, de una terapia rehabilitadora para la espalda de los/las trabajadores/as. A tal efecto el/la **médico/a de vigilancia de la Salud de la empresa** ~~Interecentros de Salud Laboral~~ elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los/las beneficiarios/as de esta terapia preventiva, así como el contenido de la misma. Dicha terapia se llevará a cabo ~~en un 75% en tiempo de trabajo y en un 25% fuera de las horas de trabajo.~~

ARTÍCULO 30. - PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD

La Empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad necesarias, a todos aquellos/as trabajadores/as que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

La Empresa especificará las prendas que deberán entregarse a los distintos puestos de trabajo anualmente en función de las evaluaciones de los puestos de trabajo.

ARTÍCULO 31. ASISTENCIA SANITARIA

Apartado 1. - En aquellas localidades en las que la empresa cuente con más de 100 trabajadores/as se creará una unidad básica de Salud un servicio sanitario provincial, con local habilitado al efecto, dirigido por un/a facultativo/a especialista en medicina del trabajo, con una dedicación de cuatro horas diarias de lunes a viernes. Igualmente aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores/as estarán atendidos por un/a facultativo/a habilitado/a al efecto.

Apartado 2. - En los demás centros de trabajo se concertará por parte de la Empresa la prestación de un servicio sanitario. A todo/a trabajador/a se le efectuará al menos una revisión médica anual, así como un reconocimiento médico adecuado a las características del puesto de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso. Cada trabajador/a 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 SEXTO: RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 32. - EXCEDENCIAS.

MODALIDADES

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

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

I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Apartado 1.- Petición de excedencia.- Formulada la petición por el/la trabajador/a, se concederá por parte de **RTVA** en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a diez años.

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

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el/la trabajador/a deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en **RTVA**.

Apartado 2. - La excedencia voluntaria será con reserva de puesto de trabajo, si es en periodo no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La solicitud de excedencia voluntaria no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a RTVA y sus Sociedades Filiales.
- b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% de los/las trabajadores/as de **RTVA**.
- c) 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 RTVA, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo **nivel funcional** que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido a la representación de los/las trabajadores/as (Comité de Empresa o Delegado/a de Personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3. - En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el/la trabajador/a en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en **RTVA**.

Apartado 4. - Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Apartado 5. – Los/as excedentes voluntarios/as 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 no computará a ningún efecto.

II. EXCEDENCIA FORZOSA

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Apartado 1.- El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente.

Apartado 2.- Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos/as en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia forzosa, así como a los beneficios regulados en el párrafo a) del apartado 2 del punto III Excedencia Especial.

En ambos casos la excedencia forzosa tendrá la duración del mandato o nombramiento. Se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato o nombramiento.

Disfrutarán de las mismas garantías que los/las afectados/as por la excedencia forzosa, aquellos/as trabajadores/as que la soliciten para desarrollar su trabajo en programas de desarrollo y cooperación con el Tercer Mundo o cualquier otra labor de carácter humanitario, a través de los Organismos del Estado o de Organizaciones no Gubernamentales debidamente reconocidas.

III.- EXCEDENCIA ESPECIAL

Apartado 1.- Por atención al cuidado de los/las hijos/as.- El/la trabajador/a, durante la vigencia de su contrato, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.

En el supuesto de adopción, el período de excedencia se computará desde la fecha en que finalice la licencia por adopción.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los/las trabajadores/as 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/la trabajador/a, éste/a causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

Apartado 2. - Igualmente tendrá la consideración de excedencia especial el nombramiento de cargo de libre designación por parte de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales.

Apartado 3. - En los casos en que el/la trabajador/a por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si esta fuera condenatoria, el/la trabajador/a podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena. El/La trabajador/a tendrá un plazo de dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso.

ARTÍCULO 33. LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS

A. PERMISOS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.

Apartado 1. RTVA concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio del/la trabajador/a.
- b) 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo/a y enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del/la trabajador/a o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el/la trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento de provincia al efecto, el plazo será de 5 días. Este permiso será flexible y podrá disfrutarse justamente después del hecho causante o de manera no consecutiva en los veinte días posteriores al hecho siempre que persista la causa de la enfermedad u hospitalización, comunicándose a la empresa la planificación de los mismos para facilitar la organización del trabajo.

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

- c) 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por *deber de carácter público inexcusable* cuándo su incumplimiento pudiera generar una responsabilidad de índole administrativa, civil o penal. Así pueden considerarse: las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales en calidad de parte, testigo o perito, pertenencia a un Jurado, asistencia a Plenos por parte de personal electo de entidades

locales siempre que coincidan con el horario de trabajo y solo por el tiempo imprescindible, así como cualquier otra de análoga naturaleza.

Queda exceptuado de este supuesto todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Art. 32.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Un día, en los casos de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo/a en concepto de lactancia de hijos/as menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en RTVA sólo uno podrá hacer uso de este derecho.

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

- i) En los supuestos de adopción, nacimiento y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, ~~la~~ ~~suspensión~~ tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

- j) Se establece la concesión de 11 días consecutivos de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

- k) RTVA concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los/las trabajadores/as que, inscritos/as en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, y Consejería de Educación, para la obtención de un título académico oficial, tengan que concurrir a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los/as trabajadores/as que concurren a exámenes convocados por la Empresa. La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el/la trabajador/a de este derecho.

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

- letra a).- 15 días de antelación
- letra b).- Tan pronto como suceda el hecho
- letra c).- 15 días de antelación
- letra d).- 15 días de antelación o con la misma fecha en que ha sido objeto de citación el/la trabajador/a
- letra e).- 15 día de antelación
- letra f).- La comunicación se efectuará con 48 horas de antelación o, en su caso, tan pronto se tenga conocimiento del hecho

- letra g) y h).- 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada
- letra i).- 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción.
- letra j).- tan pronto sea conocido el hecho
- y k).- 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho.

Apartado 3. – El/la trabajador/a deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud del permiso o licencia concedido o a conceder.

Apartado 4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h/ e i/ del Apartado 2 de este artículo, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria conciliando el ejercicio de ese derecho con las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

B) PERMISO RETRIBUIDO PARA ASUNTOS PROPIOS.

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

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a los diez años disfrutarán de un día de permiso retribuido adicional de asuntos propios.

Igualmente, los trabajadores con una antigüedad superior a los quince años disfrutarán de un octavo día de permiso retribuido.

Apartado 2. El máximo de días por dicho concepto no podrá exceder de seis ocho anuales.

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

Apartado 4. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con RTVA.

Apartado 5. En el caso de que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar los días de asuntos propios en el año natural del nacimiento del derecho, se podrán

disfrutar dos días de asuntos propios en el primer mes del año siguiente, previo acuerdo con la Empresa.

C) TURNO MÁS FAVORABLE

Apartado 1.- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, RTVA adscribirá al/la trabajador/a al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. Cuando concurren varios/as trabajadores/as de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la Empresa de acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad
- Aprovechamiento académico
- Orden de solicitud.

Apartado 2.- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, RTVA podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable, por causa de embarazo, para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Apartado 3.- Igualmente siempre que las necesidades del servicio lo permitan, RTVA facilitará el cambio de puesto de trabajo, o en su caso, funciones de aquellas trabajadoras que, por su estado de gestación puedan estar sometidas a riesgos.

Apartado 4.- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, RTVA podrá adscribir al/la trabajador/a a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el/la trabajador/a, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.

Apartado 5. - Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un/a hijo/a menor de seis años de edad, aquellos/as trabajadores/as que así lo soliciten.

Apartado 6. – Al objeto de su adecuada regulación se procederá a redactar y aprobar un Reglamento que regule la forma y modo en que se lleven a efecto los turnos más favorables.

D) REDUCCIONES DE JORNADA

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

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

- Que el/la trabajador/a haya superado el período de prueba.
- Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un Centro Oficial, Sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.
- Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en **RTVA**.
- **Que se hubiera comunicado a la Comisión de Formación.**
- En todo caso la reducción de la jornada será del 50%.

Apartado 2. - Reducción de jornada por guarda legal.

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

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

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

El/la trabajador/a que disfrute de jornada reducida por guarda legal deberá comunicar, con 15 días de antelación, la fecha en la que se reincorpore a su jornada habitual.

Apartado 3.- Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, **deberán acreditarse mediante el pertinente certificado de aprovechamiento y** podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el/la interesado/a en sus estudios o inasistencia a clases.

Apartado 4.- Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave, **debidamente acreditada e informada por el Servicio Médico de RTVA,** y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los/as mismos/as, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Apartado 5.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, **debidamente acreditadas e informadas por el Servicio Médico de RTVA** tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Apartado 6.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad

Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Para la acumulación en jornadas completas de esta reducción de jornada se estará al desarrollo reglamentario que se efectúe del Art. 49 e) EBEP. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Apartado 7.- Los/Las trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria del 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

E) LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de RTVA y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

F) PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de, al menos, seis meses de duración mediante su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho el correspondiente Certificado de Empadronamiento o Convivencia.

ARTÍCULO 34. PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.

La Empresa suministrará a la representación de los/las trabajadores/as la plantilla de personal actualizada al uno de Enero de cada año.

Como mínimo deberán figurar en la misma, los datos que a continuación se indican:

- Nombre y apellidos.
- Antigüedad.
- Nivel funcional.
- Puesto
- Nivel Salarial.
- Fecha nombramiento o promoción
- N° Registro personal

La Empresa, en los tres primeros meses del año, publicará en sitios visibles los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla. Los errores a que hubiera lugar serán comunicados a la Dirección de Organización, RR.HH. y Servicios Generales, la cual resolverá su corrección según proceda.

ARTÍCULO 35. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable para el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo el tiempo que el/la trabajador/a contratado/a hubiera permanecido en RTVA antes de aprobar las oposiciones y formalizar su contrato indefinido, siempre que no se haya producido una interrupción en la prestación del servicio superior a seis meses.

ARTÍCULO 36. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Apartado 1. Formación Profesional.-

Para RTVA la formación constituye un instrumento prioritario para el mejor rendimiento profesional adecuándose de manera permanente a las dinámicas técnicas y necesidades de los sistemas digitales de producción, a la evolución del sector y a los nuevos desafíos tecnológicos y, a tal fin, atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los/las trabajadores/as, facilitándoles el acceso a los cursos que organice la Comisión Paritaria de Formación, ya sea a través de Planes de Empresa o Planes Agrupados.

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

Los/las trabajador/as vendrá/n obligados a realizar los cursos comprendidos en el itinerario formativo que la dirección le proponga, así como aquellos cursos que la RTVA

imparta dentro de la jornada laboral para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones propias o distintas de su nivel funcional respondiendo a las necesidades detectadas de formación en nuevos conocimientos y/o habilidades para que los trabajadores/as puedan asumir con garantía de éxito las nuevas exigencias profesionales y para promover el desarrollo de carreras profesionales y promoción del personal.

Cuando se declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, para la adaptación a nuevos sistemas y/o tareas profesionales derivadas de la evolución dinámica, técnica y productiva de los sistemas digitales de producción en radio y televisión, en el marco del sistema de cualificaciones profesionales y la normativa legal que rige el mercado laboral, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen.

RTVA facilitará el acceso a alguno de los cursos formativos incluidos en el itinerario formativo del trabajador para la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad mediante un plan específico para personas que no hayan obtenido la titulación necesaria para ocupar el puesto de trabajo que en la actualidad desempeñan.

Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el Art. 60 de este Convenio Colectivo podrán organizar cursos de formación si bien, en el caso de que estos supongan una modificación de la organización del trabajo o algún tipo de coste, deberán ser previamente aprobados por la Dirección de RTVA.

Los/Las representantes de los/las trabajadores/as 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) El reciclaje para la reubicación en diferentes puestos de trabajos.
- b) Actualizar y poner al día, los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- c) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

d) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 3. Desarrollo de la formación.-

- a) La Empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijará el ámbito profesional al cuál van dirigidos y los/las empleados/as que podrán participar.
- b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la Empresa, mediante concertación con otros organismos. La Empresa tendrá en cuenta la cualificación 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, facilitará 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 la Empresa.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios. Para que el Plan de Formación sea obligatorio será necesario que **RTVA** lo subvencione totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo. No será obligatorio el Plan de Formación cuando **RTVA** no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación **se computarán al 50% como** ~~quedará al margen~~ horas de trabajo.

Apartado 4. - Comisión de Formación

La Comisión de Formación de **RTVA** será paritaria y estará integrada por **hasta** ocho miembros, **hasta** cuatro en representación de la Empresa y **hasta** cuatro en representación de los/las trabajadores/as, designados/as por la representación legal de los/las mismos/as en función de los resultados electorales.

Serán competencias de la Comisión de Formación el diagnóstico de las necesidades de formación de la empresa, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los Planes y Cursos de Formación.

La Comisión de Formación elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento.

Apartado 5. - Regulación de Prácticas Profesionales

La Comisión de Formación participará en la puesta en marcha de Convenios de Formación y prácticas en RTVA y en la selección de alumnos/as becarios/as en aquellos supuestos que la RTVA sea invitada a ello.

El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la RTVA ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.

La Comisión de Formación regulará las prácticas de trabajadores/as de RTVA en la propia empresa, que tengan titulación y/o requisitos necesarios para desempeñar otras actividades y favorecer de esta manera la promoción interna.

Apartado 6. - Asistencia a los cursos de formación

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

CAPÍTULO SÉPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37. AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS/AS CON MINUSVALÍA.

Se establece una ayuda para el cuidado de los/las hijos/as hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de 180,30 euros anuales para cada uno de los/las hijos/as de los/las trabajadores/as con contrato de duración superior a seis meses dentro del año natural y otras de 150,25 euros anuales por cada hijo/a desde los cinco años hasta los 18 años.

Se entenderá incluido en el primer caso el año en que cumplan los cinco años de edad cuando esto ocurra en el segundo semestre del año y en el segundo caso si ello ocurriese en el primer semestre.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

En los casos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa por estos conceptos, se completará la misma hasta las cantidades indicadas si las cuantías percibidas fueran inferiores a las señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Para el percibo de estas ayudas será necesaria la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.

Independientemente de las ayudas anteriores se concede una ayuda específica de 96,00 euros mensuales para los/as hijos/as con minusvalía física o psíquica, desde el momento en que sea declarada la minusvalía hasta los cuarenta años inclusive y siempre que siga vigente la relación laboral. A los efectos de esta ayuda el diagnóstico de minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u Organismo legalmente establecido. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso las ayudas antes mencionadas serán abonadas a quien legalmente ostente la guardia y custodia del/la hijo/a o hijos/as con derecho a las mismas.

ARTÍCULO 38. BECAS DE ESTUDIO.

RTVA con el fin de apoyar la formación cultural y profesional de sus empleados/as destinará, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una cantidad ~~que se determine en la COMVI~~ para becas de estudio.

Las bases para la distribución de las becas se establecerán por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 39. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

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

- Muerte natural	15.025 €
- Invalidez Permanente Total	27.046 €

- Invalidez Permanente Absoluta	39.066 €
- Fallecimiento en accidente	27.046 €
- Fallecimiento en accidente de circulación ..	39.066 €

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá al establecimiento de un seguro de vida que cubra los desplazamientos de los/las trabajadores/as a zonas de riesgos, conflictos sociales, guerras, catástrofes y zonas radioactivas, así como asistencia médica y repatriación.

ARTÍCULO 40. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Apartado 1. - Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los/las trabajadores/as 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.

Apartado 2. - Igualmente y al objeto de que los/las trabajadores/as a quienes corresponda legalmente la prestación económica por maternidad no vean mermado su poder adquisitivo, se establece una prestación complementaria equivalente a la diferencia existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social y el salario que hubiera percibido de haber estado prestando sus servicios para RTVA. La cantidad restante, una vez efectuadas las deducciones legales, se abonará en un solo pago en la primera nómina que se devengue tras la incorporación del/la trabajador/a.

ARTÍCULO 41. SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACIÓN LABORAL.

Todo/a trabajador/a que, por necesidades del servicio y cuya entrada se efectúe por la mañana entre las 12 y 15 horas o cuya jornada de trabajo se efectúe de tarde y tenga su entrada entre las 19 y 22 horas así como aquellas que por dichas jornadas efectúen su salida a partir de las 16 y 23 horas respectivamente, podrán solicitar vales de comida a cargo de RTVA, los cuales deberán ser expresamente aprobados, en cada caso, por el responsable del área o departamento, prologándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, siempre que el tiempo empleado supere los 30 minutos.

Estos vales no serán acumulables y serán canjeados única y exclusivamente por almuerzos o cenas.

En los centros de trabajo con más de 100 trabajadores/as se establecerá un servicio de comedor que atenderá las necesidades de los distintos turnos de trabajo.

RTVA podrá optar entre facilitar la comida en el Centro de trabajo o lugar concertado por la misma o abonarla en metálico por la cantidad de 11,33.-€

Durante la vigencia del Convenio esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año, ~~a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.~~

ARTÍCULO 42. ANTICIPOS.

Apartado 1. Todo/a trabajador/a con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, por si mismo o mediante persona debidamente autorizada, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente, en caso del cierre de la nómina, por un importe máximo equivalente al 90% de la última mensualidad ordinaria percibida.

El período de devolución del mismo será de hasta tres meses y no se concederá otro nuevo hasta que no haya sido cancelado íntegramente el anterior.

Apartado 2. Anticipo personal.- La cuantía de este anticipo se fija en el valor equivalente a tres mensualidades netas reintegrables, sin interés, en ~~18~~ **24** meses de acuerdo con la normativa fiscal reguladora en cada momento para los/las trabajadores/as fijos/as y en el tiempo de vigencia que reste hasta la finalización del contrato para los/las contratados/as temporales.

La concesión de estos anticipos, en todo caso, estará sujeta a que la disponibilidad de Tesorería así lo permita.

La concesión de estos anticipos será regulada por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 43. GRUPO DE EMPRESA.

RTVA negociará anualmente con la Directiva un acuerdo de colaboración para facilitar el desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 44. JUBILACIONES.

Apartado 1. - Aquéllos trabajadores afectados por el Convenio que reúnan la edad y demás requisitos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social podrán acceder voluntariamente a la jubilación.

Apartado 2.- Los/las trabajadores/as en los que concurren las anteriores circunstancias tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

B01.....	21.035,42 €
B02.....	19.532,89 €
B03.....	18.030,36 €
B04.....	16.527,83 €
B05.....	15.025,30 €

Apartado 3.- Los/las trabajadores/as con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo soliciten la jubilación anticipada por disponer de la edad exigida por la normativa vigente al respecto y siempre que la partida presupuestaria lo permita, podrán jubilarse con arreglo a las indemnizaciones siguientes:

	64	63	62	61	60
B01	24.040,48 €	27.045,54 €	30.050,61 €	33.055,67 €	36.060,73 €
B02	22.537,95 €	25.543,01 €	28.548,07 €	31.553,14 €	34.558,2 €
B03	21.035,42 €	24.040,48 €	27.045,54 €	30.050,61 €	33.055,67 €
B04	19.532,89 €	22.537,95 €	25.543,01 €	28.548,07 €	31.553,14 €
B05	18.030,36 €	21.035,42 €	24.040,48 €	27.045,54 €	30.050,61 €

Apartado 4.- Habida cuenta que la empresa tiene suscrito un Plan de Pensiones, quedará sin efecto los apartados 2 y 3 del presente artículo. No obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo puedan acceder a la jubilación, y la capitalización de las aportaciones efectuadas por la Empresa, hasta dicha fecha, al Plan de Pensiones suscrito no alcancen las cantidades establecidas para cada nivel salarial en el apartado 2 del presente artículo, tendrán derecho, en concepto de indemnización, al percibo de la diferencia entre ambas cantidades.

Apartado 5. – En el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio se procederá a constituir una Comisión paritaria para el estudio del establecimiento de un sistema compensatorio para la incentivación de bajas voluntarias de los/las trabajadores/as fijos/as con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa y

con edades comprendidas entre los 57 y 59 años inclusive, y siempre que la partida presupuestaria lo permita.

Durante la vigencia de este Convenio se dotará una partida presupuestaria de 150.000 euros anuales, no acumulables, para atender este concepto.

Apartado 5.- Las aportaciones que se realizan por **RTVA** como Promotora del Plan de Pensiones del sistema de Empleo denominado "RTVA, Plan de Pensiones", se incrementarán en un cinco por ciento, quedando establecida durante la vigencia del X Convenio Colectivo, según los niveles salariales existentes en la empresa, en los siguientes importes anuales:

- Nivel B01..... 373,35 €
- Nivel B02..... 346,69 €
- Nivel B03..... 320,02 €
- Nivel B04..... 293,36 €
- Nivel B05..... 266,68 €

CAPÍTULO OCTAVO: TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 45. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Apartado 1. Los **grupos** profesionales, **niveles funcionales** y puestos de trabajo, incluidos en sus correspondientes niveles salariales, que registrarán en **RTVA** durante la vigencia de este Convenio Colectivo son los siguientes:

GRUPOS	SUBGRUPOS (Niveles Salariales)	NIVELES FUNCIONALES	PUESTOS
GRUPO I	JEFE AREA ECONOMICA (B01)	JEFE/A DPTO. AREA ECONÓMICA	JF.DPTO. ADMINISTRACION JF.DPTO.COMPRAS Y PATRIMONIO JF.DPTO.TESORERIA JF.DPTO.GESTION ECONOMICA-ADMVA. JF.DPTO.COMERCIAL
	JEFE Y ASESOR DE RECURSOS Y SERVICIOS (B01)	ASESOR LEGAL/FINANCIERO	LETRADO/A AUDITOR/A
		JEFE DPTO. RECURSOS Y SERVICIOS	TECNICO/A GABINETE DIRECCION GENERAL JF.DPTO.RELACIONES PÚBLICAS

GRUPO II		JF.DPTO.PLANIFICACION JF.DPTO.RECURSOS HUMANOS JF.DPTO.SERVICIOS GENERALES. JF.DPTO.ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN JF.DPTO.COMUNICACIÓN Y REL.EXTERIORES
		TITULADO/A SUPERIOR TÉCNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES MEDICO
	ESPECIALISTA SUPERIOR DE RECURSOS Y SERVICIOS	REDACTOR/A DOCUMENTALISTA
	ESPECIALISTA SUPERIOR EN COMUNICACION Y DOCUMENTACION	JEFE/A DPTO. INVESTIGACIÓN Y AUDIENCIA COORDINADOR/A PRODUCC. AJENA COORDINADOR/A PROGRAMAS
	ESPECIALISTA SUPERIOR EN INVESTIGACION DESARROLLO Y MERCADOS	REALIZADOR/A
	ESPECIALISTA SUPERIOR EN PROGRAMAS Y REALIZACION	JEFE/A CENTRO PROCESO DATOS TÉCNICO/A DESARROLLO Y MANTENIM. TÉCNICO/A DE EXPLOTACIÓN TÉCNICO/A DE SISTEMAS TÉCNICO/A SISTEMAS BASE
	ESPECIALISTA SUPERIOR (B02)	JEFE/A DPTO.EXPLOTAC.Y MANTENIMIENTO JEFE/A DPTO.EXPLOTAC.TV.
	ESPECIALISTA SUPERIOR EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN	
	JEFE EXPLOTACIÓN	
	COORDINADOR COMERCIAL	COORDINADOR/A PUBLICIDAD
	COORDINADOR (B03)	COORDINADOR
	COORDINADOR DE AREA	ILUMINADOR/A SUPERIOR
	COORDINADOR DE LUMINOTECNIA	ANALISTA
	COORDINADOR SISTEMAS DE INFORMACION	
	ESPECIALISTA EN RELACIONES EXTERIORES	RELACIONES PÚBLICAS
	ESPECIALISTA TÉCNICO (B03)	TÉCNICO/A FORMACIÓN TÉCNICO/A INTERMEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES TITULADO/A MEDIO
	ESPECIALISTA TÉCNICO DE RECURSOS Y SERVICIOS	OFICIAL TÉCNICO/A DE ZONA
ESPECIALISTA TÉCNICO EN		



	ELECTRONICA Y ELECTRICIDAD	OFICIAL TÉCNICO/A ELECTRICISTA TÉCNICO/A ELECTRONICO	
	ESPECIALISTA TECNICO EN INVESTIGACION DESARROLLO Y MERCADOS	TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN Y AUDIENCIA	
	ESPECIALISTA TECNICO EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN	PROGRAMADOR/A	
JEFE DE EQUIPO (B03)	JEFE DE EQUIPO DE EXPLOTACION DE RADIO Y TELEVISION	CAPATAZ DE ILUMINACIÓN ENCARGADO/A OP.MONTAJE VÍDEO OFICIAL TÉCNICO/A ELECTRÓNICO	
	JEFE/A SECCIÓN ÁREA ADMINISTRATIVA	JF.SECC.ADMINISTRACION JF.SECC.ANÁLISIS DE COSTE JF.SECC.COMERCIAL JF.SECC.COMPRAS JF.SECC.CONTABILIDAD JF.SECC.CONTABILIDAD ANALÍTICA JF.SECC.CONTROL FINANCIERO JF.SECC.ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO JF.SECC.ECONÓMICO-FINANCIERO JF.SECC.FACTURACIÓN JF.SECC.GESTIÓN ADMVA.TV. JF.SECC.GESTION TESORERÍA JF.SECC.INVERSIONES JF.SECC.PATRIMONIO JF.SECC.PLANIFICACIÓN TESORERÍA JF.SECC.PRESUPUESTO JF.SECC.PROGRAMADOR PROD.AJENA JF.SECC.PROGRAMAS	
		JEFE/A SECCIÓN ÁREA TECNICA	JEFE/A BAJA FRECUENCIA JEFE/A RADIOENLACES Y UNIDADES MÓVILES JEFE/A RADIOFRECUENCIA JF.SECC.DISEÑO ASISTIDO JF.SECC.MANTENIMIENTO
		JEFE/A SECCIÓN RECURSOS Y SERVICIOS	JEFE/A SECC.SEGURIDAD Y TRANSPORTES JF.SECC.CONSEJO ADMINISTRACIÓN JF.SECC.CONTRATACIÓN JF.SECC.GESTIÓN NOMINA JF.SECC.LABORAL JF.SECC.RELACIONES EXTERIORES JF.SECC.SEGURIDAD SOCIAL JF.SECC.SERVICIOS GENERALES JF.SECCIÓN COORDINACIÓN TERRITORIAL
ESPECIALISTA RADIO Y	ESPECIALISTA EN ARTES	DECORADOR/A	

GRUPO III	TV (B03)	AUDIOVISUALES	ESTILISTA
		ESPECIALISTA EN PRODUCCION	PRESENTADOR/A PRODUCTOR/A RADIO PRODUCTOR/A PRODUCTOR/A MUSICAL TELEVISIÓN PRODUCTOR/A MUSICAL RADIO
		ESPECIALISTA EN REALIZACION DE RADIO Y TELEVISION	AYUDANTE DE REALIZACIÓN AYUDANTE TÉCNICO/A MEZCLADOR/A
	OPERADOR RADIO Y TV (B03)	OPERADOR DE EXPLOTACION DE RADIO Y TELEVISION	OPERADOR/A DE SONIDO CÁMARA OPERADOR/A GRAFISTA EDITOR/A DE CONTINUIDAD
	AUXILIAR DE EXPLOTACION (B04)	AUXILIAR DE EXPLOTACION RADIO Y TELEVISION	ELÉCTRICO/A ILUMINACIÓN AUX. TÉCNICO/A ELECTRÓNICO SASTRA/SASTRE
		AUXILIAR DE EXPLOTACION Y MANTENIMIENTO	UNIDAD DE MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS
	AYUDANTE (B04)	AYUDANTE DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACION	AYUDANTE DE DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO
		AYUDANTE DE EXPLOTACION RADIO Y TELEVISION	AYUD. TÉCNICO/A ELECTRÓNICO AYUDANTE DE PRODUCCIÓN AYUD.TEC.ELECTRICISTA AYUDANTE UNIDADES MÓVILES AYUDANTE DE DECORACIÓN
	ESPECIALISTA (B04)	ESPECIALISTA EN EXPLOTACION RADIO Y TELEVISION	CONDUCTOR/A POLIV.UNIDAD MÓVIL CONDUCTOR/A UNIDAD MÓVIL OPERADOR/A MONTADOR/A DE VÍDEO ILUMINADOR/A
		ESPECIALISTA EN LOCUCION	LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD
		ESPECIALISTA EN NARRACION AUDIOVISUAL	GUIONISTA AMBIENTADOR/A MUSICAL
		ESPECIALISTA EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN	OPERADOR/A INFORMÁTICO/A
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (B04)	TECNICO ADMINISTRATIVO DE RADIO Y TELEVISION	SECRETARIO/A DE EMISIONES SECRETARIO/A DE REDACCIÓN
		TECNICO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y RECURSOS	ADMINISTRATIVO/A
	AUXILIAR (B05)	AUXILIAR DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TÉCNICO/A BÁSICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

			MOZO ENG MOZO/A RECEPCIONISTA-TELEFONISTA
		AUXILIAR DE RADIO Y TELEVISION	AUXILIAR DE DISCOTECA GRUISTA

ARTÍCULO 46. COMISIÓN VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Apartado 1. - La Comisión permanente de Valoración de Puestos de Trabajo, que se constituirá en el plazo de **un mes** a contar desde la firma del presente Convenio, tendrá por misión estudiar, **definir**, desarrollar, aplicar, mantener y actualizar la clasificación y valoración de los diferentes **grupos, niveles funcionales y tareas de cada** puestos de trabajo.

Apartado 2.- La composición de la Comisión de Valoración será de **hasta** cuatro miembros de la Dirección de la Empresa y de **hasta** cuatro miembros de representación de los/las trabajadores/as, y se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

Apartado 3.- La definición **de las tareas asignadas** a los distintos puestos es la establecida en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo.

Apartado 4.- Para un mejor desarrollo y calidad de **los diferentes grupos y niveles funcionales** RTVA impartirá aquéllos cursos de adaptación y formación que, en cada caso, determine la Comisión de Formación.

Apartado 5. - En los casos de creación de nuevos **niveles funcionales**, estos deberán cubrirse por los procedimientos establecidos en el Convenio.

Apartado 6.- Para el análisis y definición de los diferentes grupos y niveles **funcionales**, la Comisión atenderá a la titulación, formación, experiencia, calificación profesional, conocimientos y formación necesaria, responsabilidad exigida en cada caso y aquéllos otros criterios que entienda más adecuados conforme a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, aprobando finalmente, en el plazo de los seis meses siguientes a la firma del Convenio, dichas definiciones.

Se entenderá por “grupo profesional” el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Y por “nivel funcional” el conjunto de actividades y tareas homogéneas con características comunes respecto a un grupo de trabajadores.

Al mismo tiempo, la Comisión procederá a realizar un estudio de los diferentes conceptos retributivos, aprobando y formulando a la Dirección de la empresa una “propuesta” de nueva estructura retributiva en atención a las nuevas definiciones de grupos y niveles funcionales.

ARTÍCULO 47. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

I. Clasificación.- El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A. Salario Base.

B. Complementos Salariales.

1. Personales:

- Antigüedad.
- Específico.

2. De puesto de trabajo:

- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.
- Mando Orgánico.
- Especial Responsabilidad.
- Disponibilidad.
- Turnicidad
- Polivalencia.
- Guardia Localizable
- Plus de trabajo en Sábados, Domingos y Festivos
- Idioma.
- Penosidad y Peligrosidad.

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- ~~Productividad~~ Formación.
- Procesos Productivos Especiales.
- Pacto de trabajo

4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Paga extraordinaria de Junio.
- Paga extraordinaria de Navidad.
- Paga extraordinaria de Marzo.
- Paga extraordinaria de Septiembre

5. Extrasalariales

- Dietas.
- Kilometraje.
- Plus de pernocta

ARTÍCULO 48. SALARIO BASE

Es el que corresponde al **nivel funcional** del/la trabajador/a asignado, con carácter provisional o definitivo. Corresponde abonarlo mensualmente de la siguiente forma:

1. - Por el tiempo ordinario de presencia.
2. - Licencias reglamentarias.
3. - Vacaciones.
4. - Sábados, Domingos y festivos.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para el ejercicio **2012** vienen publicados y **se especifican** en el Anexo I de este Convenio. A la cantidad resultante le será de aplicación el incremento, con efecto 1 de enero, que para cada ejercicio se establezca en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía durante la vigencia de este Convenio Colectivo. ~~así como la desviación que se produzca en el IPC real en los periodos enero-diciembre de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.~~

ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

A/ Antigüedad.

Apartado 1. Se devengará en los mismos casos que el salario base.

Apartado 2. Retribuye la vinculación laboral del/la trabajador/a con **RTVA** evidenciada por el tiempo de servicio.

Apartado 3. Este complemento consolidable, consistirá para todo el personal fijo, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador/a, sin tope limitativo, abonados en la cantidad equivalente al 0.0024 del salario base anual fijado para el nivel B03.

Apartado 4. El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador/a, se computará en razón de los años de servicios prestados teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencia, cualquiera que sea el nivel **funcional**.

El personal contratado temporalmente, tendrá derecho al cobro de antigüedad siempre que la interrupción de la contratación no sea superior a 180 días.

El período de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados. Asimismo se computarán los servicios prestados en período de prueba.

Apartado 5. El personal interino, eventual o temporal, que durante el período de su contratación temporal deviniera en personal fijo por alguno de los procedimientos legalmente establecidos en el presente Convenio, le será computado el tiempo de servicio en su anterior situación, a los efectos establecidos en este punto, siempre que no se haya producido una interrupción superior a seis meses en la prestación laboral.

Apartado 6. Los trienios comenzarán a devengarse, a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

B/ Específico.- Cuando las peculiaridades o singularidades de las tareas y/o responsabilidades encomendadas al trabajador no tuvieran reflejo en ninguno de los complementos previstos en este Convenio, la Dirección de la empresa asignará a aquél la cantidad que libremente estime oportuna por el desempeño de dichas tareas y/o responsabilidades durante el tiempo que desempeñara las mismas.

ARTÍCULO 50. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

1. Plus de Nocturnidad.

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

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

Se considerará **trabajo** nocturno el realizado **de forma efectiva durante, al menos, tres horas** entre las 22.00 horas y las **8.00** horas.

2. Plus de trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.

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

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

A las cantidades citadas anteriormente, se les aplicará **el mismo porcentaje de revisión que establezca para cada año la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público de esta Comunidad Autónoma** ~~cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2009.~~

~~Durante los años 2.010, 2.011 y 2.012 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.~~

3. Quebranto de moneda.

Al/la trabajador/a que maneje habitualmente dinero en efectivo de **RTVA**, y deba efectuar cobros y/o pagos, se le abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 35,36.- euros mensuales.

A las cantidades citadas anteriormente, se les aplicará **el mismo porcentaje de revisión que establezca para cada año la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma**

~~de Andalucía para el sector público de esta Comunidad Autónoma la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2009~~

~~Durante los años 2.010, 2.011 y 2.012 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.~~

4. Mando orgánico.

Retribuye las actividades y responsabilidad que se adicione al nivel funcional propio, inherentes al ejercicio de mando orgánico en RTVA, correspondientemente autorizado. Se establece en un porcentaje de hasta el 30% sobre el salario base.

5. Plus de Especial Responsabilidad.

Este complemento se percibirá por aquel/la trabajador/a que, en razón de su puesto de trabajo, tenga que realizar actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible en su nivel funcional.

El módulo para el cálculo será de hasta 30% ~~o~~ el 45% del salario base mensual.

La percepción de este plus, por importe del 45% del salario base mensual, es incompatible con la percepción económica de horas extraordinarias, y con el percibo del complemento de turnicidad, por entenderse que éstos están ya retribuidos por la percepción de este plus.

6. Plus de Disponibilidad.

Dada las especiales características del trabajo en RTVA, por la naturaleza de la actividad que desarrolla, debe conllevar la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en las distintas áreas de trabajo de las mismas, en el sentido de prolongar o modificar habitualmente sus jornadas de trabajo y condiciones de horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por los excesos de jornada a que hubiere lugar.

Se aplicará a aquellos/as trabajadores/as que, previo acuerdo con los/las mismos/as y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su

jornada de trabajo habitualmente. El valor de este plus se establece en **hasta** el 30% del salario base, cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes; y en **hasta el** 15% cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

Todos/as los/las trabajadores/as de la **RTVA** percibirán, en su caso, el complemento de disponibilidad en igual porcentaje que lo vienen percibiendo actualmente. (~~0%, 15% y 30%~~).

La percepción de este plus es incompatible con el cobro del plus de turnicidad, respetándose, en todo caso, los derechos adquiridos por los/las trabajadores/as que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio lo vinieran percibiendo.

Igualmente la Empresa propondrá a la COMVI el abono del 30% del complemento de disponibilidad a aquellos/as trabajadores/as que no vienen percibiendo en dicho porcentaje siempre y cuando ello no implique un incremento de sus retribuciones brutas mensuales.

7. Plus de Turnicidad.

Cuando el/la trabajador/a sea sometido/a a turnos de trabajo en diferentes franjas horarias, y esta rotación no esté contemplada en el párrafo anterior, tendrá derecho a una percepción equivalente al 5% del salario base.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 30%.

8. Plus de Polivalencia.

Lo percibirá el/la trabajador/a, cuando desempeñe funciones distintas a las de su **nivel funcional** y siempre que éstas no sean de superior **nivel funcional**. El valor de este plus se establece en **hasta** el 12% del salario base.

9. Plus de Idiomas.

Será de aplicación este complemento, al/la trabajador/a que desempeñe **tareas** que requieran la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con una adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios del **nivel funcional** que ostente. Su cálculo se realizará aplicando un porcentaje **de hasta el** 5% sobre el salario base.

10. Plus de Penosidad y Peligrosidad.

El Comité de Seguridad y Salud, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la Dirección de RRHH y a la representación de los/las trabajadores/as relación pormenorizada de las personas afectadas por este tipo de trabajos que, a pesar de tomar las medidas correctoras en materias de seguridad y salud, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud. Se establece a este fin la percepción de hasta el 15% del salario base.

11. Plus por Guardia Localizable.

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia durante el tiempo de descanso, o en días festivos, percibirá por este concepto la cantidad que se establece para cada día de guardia, tanto si es llamado como si no y sin perjuicio de la compensación como extraordinarias de las horas que realice el/la trabajador/a que sea llamado/a.

Si es llamado/a, la convocatoria mínima será de cuatro horas. El/la trabajador/a dispondrá de localizador a distancia para ser avisado/a.

El complemento de guardia se establece en el 1% del salario base mensual si dicho servicio lo realizara en tiempo de descanso y del 2.5% si lo efectuara en sábado, domingo o festivo.

ARTÍCULO 51. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

1. Plus de Formación Productividad.

Dicho plus tiene como función primar al/la trabajador/a la mayor formación y calidad del trabajo.

Se establece un porcentaje de hasta el 15% o el 25% sobre el salario base mensual.

2. Horas Extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el art. 14 del presente Convenio Colectivo.

3. Pacto de Trabajo

Se negociarán las condiciones económicas y de trabajo en aquellos procesos productivos de carácter especial que se salgan de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo.

El pacto de trabajo será presentado al Comité Intercentros para su ratificación como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los/las trabajadores/as.

ARTÍCULO 52. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

a) Pagas Extraordinarias.- Las pagas extraordinarias de Junio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas en la mensualidad de Junio del 25 al 30 y la de Navidad del 15 al 20 de Diciembre.

b) Pagas de Marzo y Septiembre.- Estas pagas se satisfarán del 25 al 30 de los referidos meses, cada una de ellas, a razón de quince días de salario base más antigüedad.

En la paga de marzo se satisfará además a los/las trabajadores/as la cantidad bruta lineal de 300,51 euros.

~~Durante la vigencia del X Convenio Colectivo se abonará además la cantidad de 750 euros en la paga del mes de septiembre, dándose por válido lo pactado en anteriores convenios a este respecto.~~

c) Las pagas extraordinarias y las cantidades adicionales acordadas se devengarán **semestral y** proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los/Las trabajadores/as que no lleven seis meses en la Empresa, en la fecha del devengo de las mismas, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

d) La cuantía de la paga extra de Junio y Navidad, será del salario base más la media de los pluses y complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, turnicidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma, productividad y penosidad recibidos en el semestre anterior.

ARTÍCULO 53. DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DE PERNOCTA.

Los gastos que se le originen al/la trabajador/a cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realice su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1. - **Dieta.**- Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando por motivos de trabajo se considere necesario su desplazamiento. Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

1.1. Dieta en territorio nacional:

- Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 55,52.- euros/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 27,76 euros/día por comida o cena.

En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la Empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. No obstante, en caso "excepcional" de que éste deba ser contratado por el/la trabajador/a, éste/a percibirá una dieta de 101,12 euros, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes.

1.2. Dieta en el extranjero:

- Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 98,81.- euros/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 49,41 euros/día por comida o cena.

En los viajes al extranjero la Empresa se hará cargo de la contratación y abono de los gastos de alojamiento. Para los casos en que por circunstancias "excepcionales" el alojamiento no haya sido concertado por la Empresa, la dieta será de 197,62 euros/día e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo precedente.

Todo/a trabajador/a que por la realización de su cometido profesional tenga que desplazarse a más de 30 kilómetros de su centro de trabajo y retornare al mismo con posterioridad a las 16.00 horas o 23.00 horas, dependiendo que tenga turno de mañana o tarde, tendrá derecho al percibo de una dieta reducida, salvo que atendiendo a su horario de entrada pueda hacer uso del servicio de comida por prestación laboral establecido en el artículo 41 del

presente Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo previsto en el citado artículo.

2.- **Compensación por gastos de locomoción.**- En los casos en los que, por necesidades del servicio, el/la trabajador/a 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, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,27 euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la Empresa.

3.- **Condiciones de los desplazamientos**

3.1.- Viajes en avión: Se aplicará el billete de clase turista de forma habitual y, excepcionalmente, primera clase cuando la falta de plaza en clase turista y la urgencia del desplazamiento lo requieran.

3.2.- Viaje por ferrocarril: Tanto en España como en el extranjero se facilitará billetes **en clase turista**. ~~de primera y, en el supuesto de desplazamiento nocturno, se efectuará en coche-cama.~~

3.3.- Gastos de aparcamiento y taxis: Serán abonados en aquellos supuestos en que sean debidamente autorizados y justificados.

4.- **Plus de Pernocta.**- Se establece un plus de pernocta de 69,09 euros por jornada de trabajo para todos aquellos/as trabajadores/as que, en el ejercicio de sus funciones, deban pernoctar fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, compensándose con esta cantidad la realización de las cuatros primeras horas extraordinarias de cada jornada ordinaria de trabajo efectivo. A los únicos efectos de la percepción del plus señalado, se entenderá como jornada ordinaria de trabajo para el personal que deba desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza la de siete horas de trabajo efectivo.

Este plus se hará efectivo sólo y exclusivamente en los casos en los que el/la trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral, prolongue su jornada de trabajo más de dos horas sobre su jornada ordinaria de trabajo.

5. A las cantidades citadas anteriormente, se les aplicará ~~la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2009. Durante los años 2.010, 2.011 y 2.012 esta cantidad se verá incrementada con~~ el porcentaje de revisión para el sector público que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año ~~a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.~~

ARTÍCULO 54. 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.

Las hojas de salarios se pondrán a disposición de cada trabajador en el portal del empleado y serán abonadas por transferencia bancaria.

CAPÍTULO NOVENO: ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 55. DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

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

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

Apartado 2. Estos/as Delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente, la representación de los/las trabajadores/as y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con 28 horas de licencia retribuida para el ejercicio de su actividad sindical.

ARTÍCULO 56. COMITÉ DE EMPRESA.

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

Apartado 2. La composición del mismo será la siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores/as 5 miembros
- De 100 a 250 trabajadores/as 9 miembros
- De 251 a 500 trabajadores/as 13 miembros

Apartado 3. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del comité de Empresa de cada centro de trabajo, serán las siguientes:

- De 50 a 250 trabajadores/as 30 horas/mes
- De 251 en adelante 45 horas/mes
-

Se podrán acumular las horas de cada miembro en cómputo anual por candidatura. Asimismo las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el Capítulo Noveno de este Convenio, podrán hacer uso de las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical a favor de trabajadores/as fijos/as para prestar apoyo administrativo.

Apartado 4. Quedan excluidas de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 57. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

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

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Sobre la evolución general de la Empresa, así como de las previsiones de empleo en la misma con una periodicidad trimestral.
- Con carácter anual, los Presupuestos, Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria.

- De la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.
- De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- De los principios básicos de programación y los planes de programación, con una antelación de dos meses a su ejecución.
- 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.

B. Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.

C. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Salud Laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

D. El Comité velará 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.

F. El/la Director/a de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales, junto con un/a representante de Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión se reunirán trimestralmente con tres representantes de los/las trabajadores/as al objeto de dar información oral sobre las contrataciones civiles que con carácter

general se hayan producidos en el trimestre anterior en Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

ARTÍCULO 58. - COMITÉ INTERCENTROS

Apartado 1.- Las características especiales de RTVA hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, represente al colectivo general de los/las trabajadores/as, y, por otra, pueda asumir la negociación del Convenio Colectivo.

Por ello y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye el Comité Intercentros de acuerdo con el artículo 63.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, asumiendo la representación del conjunto de los/las trabajadores/as de Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A.

Apartado 2. - Se constituye el Comité Intercentros formado por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de los distintos Centros de Trabajo, que tendrá su sede en el Centro de Producción de San Juan de Aznalfarache, Sevilla.

Apartado 3. - Tendrá un máximo de trece miembros de los cuales cinco corresponderán al Centro de Sevilla, dos al de Málaga y seis para Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Jaén.

Apartado 4. - Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un Centro de Trabajo y por razón de la materia, entre otras, ostentar la representación de los/las trabajadores/as en cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de Trabajo.

Apartado 5.- Con objeto de agilizar y facilitar los gastos que originan los desplazamientos de los miembros del comité Intercentros en su labor representativa, este órgano ~~dispondrá de hasta 15.000,00 € al año, existente en la propuesta de gastos destinada para tal fin que el propio Comité distribuirá en su seno a los efectos de su distribución en el seno del comité intercentros,~~ respetándose en todo caso el principio de representatividad que entre sus miembros acuerden, bien sea por el número de representantes electos o por el número de votos totales obtenidos en las elecciones a órganos de representación.

~~Para que la Dirección de Recursos Humanos pueda tramitar la correspondiente propuesta de gasto ésta deberá ser solicitada por el Secretario de la Sección Sindical a la que se impute que propondrá, en cada caso, el gasto correspondiente y el Presidente del~~

Comité Intercentros deberá expresar en la misma su Vº Bº. En cualquier caso, el límite máximo conjunto de tales gastos ascenderán a la expresada suma de 15.000,00 € al año.

Apartado 6.- Se acuerda suministrar al Comité Intercentros listado **innominado** ~~nominal~~ de los pluses de los/las trabajadores/as, previa declaración formal de todos los miembros del Comité Intercentros **de estricta obligación de sigilo y de absoluta confidencialidad** ~~no hacer público dicho documento~~, el cual será de consulta exclusiva por parte de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 59. - 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 **RTVA** habilitará los tabloneros de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa en todos los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 60. - ACCIÓN SINDICAL

Apartado 1.- Los/Las trabajadores/as de cada centro de trabajo afiliados/as a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical y beneficiarse de las garantías establecidas en el art. 61 apartado 4 de este Convenio Colectivo, siempre que alcancen los porcentajes mínimos que a continuación se especifican:

<u>CENTRO DE TRABAJO</u>	<u>PORCENTAJE DE VOTOS OBTENIDOS EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION</u>
- De 50 a 100 trabajadores/as	15%
- De 101 en adelante	10%

Apartado 2. - Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el normal desarrollo del trabajo.

- b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical.
- d) Utilizar los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc, en los temas colectivos. Asimismo tendrán acceso a los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales.
- e) Reunir a sus afiliados/as en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 62 para la convocatoria de asambleas.

Apartado 3.— RTVA habilitará locales que reunirán las condiciones adecuadas, en cada centro de trabajo, para uso de las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1º del presente artículo.

Apartado 4. - Asimismo, la Agencia Pública Empresarial de la R.TV.A. y sus Sociedades Filiales habilitará los tabloneros de anuncios suficientes para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

Apartado 5. - La Empresa suministrará talonarios de vales de comida a cada una de las Secciones Sindicales que reúna los requisitos establecidos en el apartado 1º del presente artículo, las cuales deberán ajustarse a las normas e instrucciones impartidas por el Departamento de Servicios Generales en cuanto al uso de talonarios de Vales de Comida.

ARTÍCULO 61 – DELEGADOS/AS SINDICALES

Apartado 1.- Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un/a Delegado/a Sindical.

Apartado 2.- Cada Delegado/a Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador/a en activo de RTVA.

Apartado 3.- La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un/a Delegado/a Sindical, deberá acreditarlo ante



RTVA de modo fehaciente y, a la vista de dicha confirmación, la Empresa reconocerá acto seguido al/la citado/a Delegado/a su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

Apartado 4.- Los/Las 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 siguiente cuantía:

* de 50 a 250 trabajadores/as	30 horas/mes
* de 251 en adelante	45 horas/mes

Para la adecuada organización del trabajo, el disfrute de dichas horas se realizará previo aviso a la empresa con, al menos, 48 horas de antelación.

Apartado 5. – Los/Las Delegados/as Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, y por ello, podrán acumular las horas sindicales con los miembros de su misma candidatura electa en el Comité de Empresa, mediante comunicación expresa a la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales.

Apartado 6.- Los/Las Delegados/as Sindicales serán informados/as y oídos/as por RTVA sobre aquellos problemas de carácter colectivo o individual que afecten a los/las trabajadores/as de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno/a de los mismos/as.

Apartado 7.- Asimismo, los/las Delegados/as Sindicales podrán asistir con voz pero sin voto, previo acuerdo del Comité de Empresa, a las reuniones que éstos/as determinen en cada momento.

ARTÍCULO 62. ASAMBLEAS.

Apartado 1. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas de Trabajadores/as dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 2. - Se podrán realizar en los locales de RTVA fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores/as 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/las Delegados/as de Personal a requerimiento del 30% de los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

CAPÍTULO DÉCIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 63. NORMA GENERAL

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

Igualmente ningún/a trabajador/a podrá ser despedido/a por causa de su toxicomanía o drogadicción, salvo que éstas repercutan gravemente en el normal desempeño de su cometido profesional.

ARTÍCULO 64. FALTAS.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, **intencionalidad y trascendencia y malicia**, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 65. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.
2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.
3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un/a compañero/a, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto/a por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
4. No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar en los ocho primeros días el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
7. No comunicar a la **Jefatura de Recursos Humanos** los cambios de residencia o de domicilio.
8. No atender al público o a los/las compañeros/as del trabajo con la corrección y diligencia debida.
9. Las discusiones violentas con los/las compañeros/as en los lugares de trabajo.
10. No comunicar oportunamente a la **Jefatura de Recursos Humanos** las alteraciones personales y familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social y al fiscal del trabajador/a.
11. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.
12. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los/las facultativos estando en situación de Incapacidad Temporal o Accidente.

13. Fumar en cualquier lugar o dependencia del centro de trabajo.

ARTÍCULO 66. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.
2. Omitir conscientemente la comunicación a la Jefatura de Recursos Humanos las alteraciones personales y/o familiares con repercusión económica.
3. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 27 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
4. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los/las superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella la entrada o la salida del trabajo.
6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de RTVA, sin mediar la oportuna autorización.
9. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fuesen en detrimento del prestigio de RTVA.
10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.

11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o las cámaras o en actos públicos, tanto hacia compañeros/as, superiores o hacia terceras personas.
12. Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.
13. Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
14. La información a terceros/as de circunstancias personales de trabajadores/as o de RTVA, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un/a trabajador/a que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en RTVA.
16. La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.
17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.
18. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

ARTÍCULO 67. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RTVA o de sus trabajadores/as con grave perjuicio.
4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su cometido profesional.

5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RTVA.
6. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
7. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los/las jefes/as, o de los/las jefes/as a sus subordinados/as, así como a los/as compañeros/as o a sus familiares y terceros.
8. El incumplimiento de las normas de Salud Laboral en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo/a accidentado/a el auxilio que esté a su alcance.
9. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si éste implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.
10. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a RTVA.
11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el/la trabajador/a o sus compañeros/as.
12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado RTVA, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los/las compañeros/as de trabajo, en el Centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.
14. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 68 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.
16. La negativa injustificada del/la trabajador/a a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia RTVA.

17. La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.
18. Incurrir en incompatibilidad careciendo de la autorización expresa establecida en el art.73 apartados 3 y 4, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante **RTVA** en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.
19. El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los/las trabajadores/as cualquiera que sea su puesto o cargo en la Empresa, en el Centro de Trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. El acoso sexual revestirá especial gravedad cuando medie superioridad jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.
20. 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 68. ABUSO DE AUTORIDAD.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un/a jefe/a orgánico o trabajador/a de categoría superior al/la afectado/a, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio Colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad **RTVA**, de oficio, a petición del/la afectado/a o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

ARTÍCULO 69. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de sesenta a ciento veinte días.
2. Despido con pérdida de todos los derechos.

ARTÍCULO 70. - 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/la empleado/a sancionado/a 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.

ARTÍCULO 71. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Los expedientes por presuntas infracciones “leves” no exigirá ningún procedimiento específico bastando la simple comunicación al expedientado.

Los expedientes por posibles infracciones “graves” o “muy graves” se tramitarán conforme a lo siguiente:

1. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves la Dirección de Recursos Humanos comunicará por escrito al/la trabajador/a la incoación del procedimiento sancionador, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presuman infringidas e indicación del instructor/a del expediente. Dicho acuerdo será también comunicado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

2. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente al de la anterior notificación, el/la trabajador/a podrá efectuar las alegaciones y proponer las pruebas conducentes a su defensa.
3. Practicadas las pruebas que el/la instructor/a del expediente estime pertinentes, de oficio o a instancia del/la trabajador/a, formulará la propuesta de resolución que comunicará al/la expedientado/a y al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal al objeto de que aquél pueda efectuar cuantas alegaciones entienda pertinentes y éstos deberán emitir informe en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de dicha comunicación.
4. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de Recursos Humanos formulará la propuesta de resolución definitiva al Director o Subdirector General de RTVA quién dictará la resolución que proceda, la cual se notificará al/la interesado/a y al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

CAPÍTULO UNDÉCIMO: INCOMPATIBILIDADES Y GARANTÍAS PROCESALES

ARTÍCULO 73. - INCOMPATIBILIDADES

Apartado 1. - El desempeño de la función asignada en RTVA será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

Apartado 2. - El personal de RTVA no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RTVA y Sociedades Filiales.

Apartado 3. - En todo caso, se declara expresamente incompatible, y será objeto de sanción la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, de espectáculos y, en general, todas aquellas cuya actividad coincida con algún sector específico de RTVA y Sociedades Filiales. Excepcionalmente, RTVA podrá autorizar la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, y siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público de RTVA.

Corresponderá al Director/a Gerente de la RTVA, una vez oído el Comité de Empresa, según la adscripción del/la trabajador/a, conceder la autorización previa solicitud formulada por éste/a último/a.

Apartado 4.- RTVA podrá autorizar a su personal la realización para terceros/as de trabajos específicos ocasionales cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante la jornada laboral y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la categoría y puesto desempeñado.

Corresponderá al Director/a Gerente de la RTVA, una vez oído el Comité de Empresa, según la adscripción del/la trabajador/a, conceder la autorización previa solicitud formulada por éste/a último/a.

ARTÍCULO 74. - GARANTÍAS PROCESALES

RTVA garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de RTVA, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, ~~con derecho a libre elección~~ de abogado/a y procurador/a salvo que pudiera existir contraposición de intereses entre el/la trabajador/a y RTVA.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

SALARIO Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El incremento salarial durante la vigencia del X Convenio Colectivo será el previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio. ~~A las cantidades citadas anteriormente, se les aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2009.~~

~~Durante los años 2.010, 2.011 y 2.012, se aplicará la cláusula de revisión salarial, a aquellos conceptos previstos en este Convenio Colectivo, correspondiente a la desviación del IPC real con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.~~

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DESCONEXIONES PROVINCIALES

PRIMERO.- Al objeto de desarrollar y ajustar el cometido profesional de los distintos puestos de trabajo en las direcciones territoriales de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y en particular como consecuencia del trabajo que se efectúa en las desconexiones informativas provinciales, se procede a establecer la plantilla estructural de los mismos de acuerdo con el contenido del Anexo II.

SEGUNDO.- En desarrollo de lo anterior se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades:

- Operador/a Montador/a de Vídeo.-

La ~~puesta en~~ emisión de los informativos locales conlleva la realización de una serie de tareas que se hace necesario determinar, así como el puesto de trabajo que debe realizarlas y el número de trabajadores/as necesarios/as para efectuarlas. Estas tareas necesarias para la correcta emisión de las desconexiones informativas provinciales que actualmente se efectúan en los centros de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén, podrían sintetizarse a título enunciativo en las siguientes:

- Coordinación de los elementos técnicos y humanos que intervienen en la emisión del programa.

- Siguiendo las indicaciones del editor del informativo confección de la escaleta técnica y sus alteraciones, movimientos de cámara, iluminación, cabeceras, transiciones y rotulación.

- Montaje de vídeos y Postproducción de titulares

Todas estas tareas, tendentes en definitiva a garantizar la puesta en antena de las desconexiones provinciales, no están actualmente incardinadas en un solo puesto de trabajo por lo que es necesario determinar la asignación de las mismas partiendo de la actual estructura profesional.

Con base a lo anterior, las partes acuerdan que dichas tareas sean efectuadas por cuatro trabajadores/as pertenecientes al puesto de Operador/a Montador/a de Vídeo que, adicionalmente a las funciones propias de su puesto, realizarán de forma rotatoria todas las tareas como las descritas necesarias para garantizar la emisión de las desconexiones informativas provinciales de Canal Sur Televisión.

Las partes acuerdan que, al objeto de retribuir a estos/as cuatro trabajadores/as por la realización de actividades señaladas, les sea complementado su salario base con el complemento de especial responsabilidad, en los términos que establece el Convenio Colectivo, en la cuantía del 30% de su salario base en tanto desempeñen dichas funciones.

Igualmente los/las Operadores/as Montadores/as de Vídeo que prestan sus servicios en los centros de trabajo reseñados y desempeñen funciones que correspondiendo a su cualificación profesional sean distintas a las de su puesto de trabajo percibirán, en tanto desempeñen las mismas, el complemento de polivalencia en los términos señalados en el Convenio Colectivo.

Igualmente las partes declaran el carácter no consolidable de los complementos señalados para los/las trabajadores/as que los perciban, ya que éstos serán abonados por la empresa en tanto se den las circunstancias, tanto organizativas como técnicas, actuales.

- Operador/a de Sonido de Radio.-

Los/as actuales Operadores/as de Sonido de los Centros Territoriales de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén que en la actualidad vienen colaborando en las desconexiones provinciales, continuarán percibiendo mensualmente el complemento de productividad que perciben en la cuantía del 25% del salario base, a dos Operadores/as de Sonido, de manera rotatoria, que en la actualidad participan en la realización del control de sonido, de manera voluntaria.

Igualmente las partes declaran el carácter no consolidable de dicho complemento de productividad para los/las trabajadores/as que mensual y rotativamente lo perciban, ya que éste será abonado por la empresa en la medida en que se den las circunstancias, tanto organizativas como técnicas, actuales.

TERCERO.- Aquellos/as trabajadores/as que intervengan en el proceso de desconexiones informativas provinciales realizando adicionalmente a las propias de su puesto tareas distintas a las establecidas para el mismo continuarán percibiendo el complemento de polivalencia, salvo que dichas tareas sean asumidas, por otro puesto de trabajo.

CUARTO.- Dado que se dotó a los Centros Territoriales de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Madrid de un nuevo puesto de trabajo específico como es el de Documentalista, al objeto de que pueda llevar a cabo el análisis y catalogación oportuno de la documentación, tanto escrita como audiovisual, que se genere en dichos centros territoriales es por lo que, atendiendo a la estructura profesional acordada y establecida en el Anexo II, las partes acuerdan que dicho puesto de trabajo llevará a cabo todas las tareas inherentes al mismo así como todas aquellas tareas auxiliares de gestión, control y registro de la citada documentación pudiendo ser estas últimas, en su caso, desempeñadas con carácter polivalente, por otro puesto de trabajo.

QUINTO.- En el caso de que en el desarrollo del operativo de las desconexiones informativas provinciales de Canal Sur Televisión se produzca un aumento significativo de la producción se procederá al correspondiente estudio, con la representación de los/las trabajadores/as de los Centros Territoriales, para dotar a los Centros en el área de realización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

~~A la entrada en vigor de este Convenio los trabajadores que tengan una antigüedad superior a los diez años disfrutarán de un día de permiso retribuido adicional que a efectos de su tramitación se regulará como los días previstos en el presente Convenio como días de asuntos propios.~~

~~Igualmente, durante el último año de vigencia del presente Convenio, los trabajadores con una antigüedad superior a los quince años disfrutarán de un octavo día de permiso retribuido, quedando su tramitación igualmente asimilada a la de los días de asuntos propios.~~

Durante el primer año de vigencia de este Convenio se pondrán en marcha medidas de bonificación fiscal para los/as trabajadores/as que tengan hijos/as menores en edad de Guardería.

Dentro de los primeros seis meses siguientes a la fecha en la que se suscriba este Convenio se procederán a actualizar los Planes de Igualdad existentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

CONTINGENCIAS COMUNES

Durante la vigencia del IX Convenio Colectivo, la empresa se compromete a no externalizar la gestión de la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

EMPRESAS DE SERVICIOS

RTVA velarán por el cumplimiento de los Convenios Colectivos de aplicación de aquellas empresas que les presten servicios.

La RTVA incluirá en los pliegos de condiciones una cláusula por la que las empresas adjudicatarias se comprometan al estricto cumplimiento de la normativa laboral en general y del Convenio Colectivo que les sea de aplicación en particular, velando por el cumplimiento de esta condición. El incumplimiento de ésta podrá dar lugar a la rescisión de la relación contractual.

La contratación de Empresas de Trabajo Temporal para la cobertura de las categorías establecidas en el presente Convenio Colectivo será negociada con la representación de los/las trabajadores/as.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

CLÁUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR

La Dirección de **RTVA** reconoce y ampara el derecho de los/las trabajadores/as 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 SEPTIMA

COMPROMISO DE ESTABILIDAD

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, y que en ningún caso la externalización de servicios suponga merma en la cantidad y calidad del trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

DEFINICIÓN DE TAREAS

Se acompaña en el Anexo III las definiciones de las **tareas** de diferentes puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

~~En ningún caso, la aplicación de la Disposición Adicional Primera y la revisión salarial prevista para cada año de vigencia del Convenio, podrá representar un crecimiento global de la masa salarial superior a los límites que se establezcan en las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el personal laboral al servicio del sector público de Andalucía.~~

~~A los fines del cumplimiento de la Adicional Primera, se reunirá la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, en el mes de enero y una vez conocido el IPC interanual, establecerá durante cada año de vigencia del IX Convenio Colectivo, los criterios pertinentes para la aplicación e integración de dicha revisión salarial y de los indicados límites globales.~~

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Habida cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 5 y 25 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio (BOJA nº 122, de 22-6-2012) y en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía

(BOJA n° 192, de 1-10-2012) han quedado “suspendidas”, de forma coyuntural y transitoria, aquéllas disposiciones de este Convenio Colectivo que contradigan lo dispuesto en dichas disposiciones habiendo sido sustituidas por las reguladas en dichas normas que se vienen aplicando desde la entrada en vigor de dichas disposiciones, a fin de clarificar la afectación de las mismas al presente Convenio Colectivo de RTVA, mientras se mantenga la vigencia de dichas disposiciones, este queda afectado por aquellas en lo siguiente:

Primera.- Jornada y Horarios.-

A/ **Jornada.**- De conformidad con los Arts. 23 y 25 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio y de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, la jornada ordinaria de trabajo regulada en los Arts. 10 y 12 de este Convenio Colectivo ha pasado a ser, sin que conlleve incremento retributivo alguno, la siguiente:

- a/ Para el personal fijo, la jornada ordinaria de trabajo es de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicho personal podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

Todas las modalidades de jornadas y horarios contempladas en el presente convenio se adaptarán a dicha jornada ordinaria.

Se podrán establecer jornadas especiales a través de pactos con los representantes de los trabajadores.

- b/ Para el personal con contrato temporal, interino o indefinido no fijo, la jornada se reduce en un 10% reduciéndose, en el mismo porcentaje sus retribuciones fijas y periódicas.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan y así lo autorice expresamente la Dirección de Recursos Humanos, el personal afectado por la indicada reducción podrá distribuir su jornada de forma irregular siempre y cuando realice de forma efectiva a lo largo de una semana el tiempo que corresponda a la jornada semanal.

B/ **Horario Flexible.**- Sin perjuicio de los horarios establecidos en el presente Convenio, durante el tiempo de vigencia de las medidas anteriormente mencionadas, en aquéllos departamentos en las que las necesidades del servicio

así lo permitan podrá establecerse el horario flexible consistente en que, previa propuesta concreta, en cada caso, del responsable del área y tras autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos se podrá entrar y/o salir del horario habitual una hora antes o después, siempre y cuando se mantenga la presencia obligatoria entre las 9 y las 14 horas, en los horarios de mañana, y entre las 16,00 horas y las 21,00 horas en los horarios de tarde y en el cómputo semanal se cumpla la jornada semanal de trabajo.

Tanto en los casos de horario ordinario como flexible o cualquier otra modalidad horaria, el/la trabajador/a deberá cumplir, en todo caso, el número total de horas correspondiente a su jornada semanal debiendo recuperar a lo largo de ese mes la horas o realizadas. Las horas o la parte de las mismas no trabajadas podrán ser descontadas del salario del mes en cuestión.

Segunda.-Vacaciones.- De conformidad con el Art. 26 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, las vacaciones regulados en el Art. 13 de este Convenio Colectivo se ajustarán a lo dispuesto en los Arts. 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su redacción dada por el Art. 8 del RD-Ley 20/2012, de 13 de Julio y, por tanto, serán de 22 días hábiles, sin computar los sábados, por año completo o los días proporcionalmente correspondientes si no se llevara trabajando el año completo.

Un total de 5 días, del total de los 22 de vacaciones, podrán fraccionarse durante el año en días sueltos siempre que las necesidades del servicio lo permitan y acumularse a los días de asuntos propios.

Tercera. Permisos y Reducciones de Jornada.-

- a. **Traslado de domicilio.**- El permiso de dos (2) días establecido en el Art. 33.1.c/ de este Convenio Colectivo queda establecido en un (1) día.
- b. **Días de asuntos propios.**- Las Licencias y permisos regulados en el Art. 33 de este Convenio Colectivo quedan en suspenso y pasan a ser exclusivamente de un total de 3 días al año que podrán ser acumulados a los de vacaciones anuales.
- c. **Permisos por adopción, nacimiento y acogimiento de menores de seis años.**- Los días de permiso establecidos en el Art. 33.A/. h/ de este Convenio Colectivo se sustituyen por los establecidos en el Art. 49. a) y b) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), quedando reducido, en todos los

casos, el tiempo de dieciocho (18) semanas previsto en aquél a tan sólo dieciséis (16) semanas.

- d. **Permisos por nacimiento, acogimiento o adopción.**- Los días de permiso establecidos en el Art. 33.A/. j/ de este Convenio Colectivo se sustituyen por los establecidos en el Art. 49. c) del EBEP, quedando establecido en quince (15) días naturales a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Dicho plazo será de veinte (20) días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, así mismo, en los supuestos en los que en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Cuarta.- Jubilaciones.-

1. De conformidad con lo dispuesto en el Art. 11.5 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía durante la vigencia del Convenio se amortizarán un número de plazas equivalentes al de las jubilaciones que se produzcan.
2. Sin perjuicio de ello, las partes ratifican el acuerdo sobre jubilaciones parciales que suscribieron el 27-3-2013 y que quedó debidamente registrado en el INSS el 15-4-2013, conforme al cual siempre que concurren las circunstancias exigidas por el actual Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y por el actual Art. 11.3 de la Ley nº 5/2012, de 26 de Diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cualquier trabajador perteneciente a la empresa que se halle en los supuestos contemplados en el Art. 166 del TR de la Ley General de Seguridad Social podrá acogerse “voluntariamente” a los beneficios que se derivan de lo dispuesto en el Art. 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo (BOE 16-3-2013), en relación con las condiciones de acceso a la situación de “**jubilación parcial**”, al dar éste nueva redacción al Apartado 2 la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los términos que establece dicha disposición, prorrogando la regulación de la pensión de jubilación para las que se causen antes del 1 de Enero de 2019 en los supuestos y circunstancias contemplados en los mencionados preceptos y circunstancias.

Quinta.- Retribuciones:

- a. **Del personal con contrato temporal.**- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 23.1 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, las retribuciones, fijas y periódicas del personal con contrato temporal, interino o indefinido no fijo, quedan reducidas en un diez por ciento (10%).
- b. **Antigüedad.**- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 19 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre el importe del complemento de antigüedad contemplado en el Art. 49.3 de este Convenio Colectivo y en el cuadro que figura en el Anexo I queda establecido en el siguiente
.....
- c. **Reducción del 5% de la masa salarial.**- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 24 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre
.....

Sexta.- Incapacidad Temporal.- El complemento por incapacidad temporal regulado en el Art. 40 del X Convenio Colectivo queda modificado por lo dispuesto en los Arts. 14 del D-L- 1/2012 (en su redacción dada por el D-Ley 3/2012, 24 julio) y 14 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre de tal forma que al trabajador/a que cause baja por enfermedad se aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

- 1.^a Se abonará el 100 % del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica. Asimismo, se percibirá el 100 % de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- 2.^a En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará:

- a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
 - b) Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día, inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
 - c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 % del complemento.
- 3.ª El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100 % del complemento.
- 4.ª Durante el período en que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.

Séptima.- Dietas, Kilometraje y Plus de pernocta.-

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 3/2012 de 21 de Septiembre el régimen de compensación de los gastos que se ocasionen con ocasión del trabajo no podrán superar a las establecidas en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

Los gastos de desplazamientos de los representantes de los trabajadores regulados en el Art.58 Apartado 5 de este Convenio tendrán el mismo tratamiento anteriormente expresado.

Octava.- Acción Social.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 31 del D-L- 2/2012 y en el Art. 28 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, quedan suspendidos los Arts. 37 a 44 de este Convenio Colectivo (relativos a ayuda escolar, becas de estudios, seguros de vida e invalidez, servicios de comida por prestación laboral, anticipos, indemnizaciones por jubilación anticipada, aportación al plan de pensiones, contratos de seguros colectivos de cualquier naturaleza que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, etc.) salvo las de atención a personas con discapacidad.



Novena.- Crédito horario de los representantes sindicales.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 35 Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio y en el Art. 32 de la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, los créditos horarios para el ejercicio de la libertad sindical señalados en los Arts. 26.2 55, 56.3, 61.4 serán los establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se regula la prevención de riesgos laborales, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, quedando suspendidos los establecidos en este Convenio Colectivo.

ANEXO I

REMUNERACIÓN MENSUAL/ANUAL BRUTA Y TABLA DE ANTIGÜEDAD, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2013

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	GRATIFICACIONES						TOTAL
	Mensual	Anual	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre	Marzo	Septiembre	
B01	2.279,07€	27.348,84 €	1.139,54 €	2.279,07 €	1.139,54 €	2.279,07 €	300,51 €	750,00€	35.236,56€
B02	2.057,14 €	24.685,68 €	1.028,57 €	2.057,14 €	1.028,57 €	2.057,14 €	300,51 €	750,00€	31.907,61€
B03	1.835,21 €	22.022,52 €	917,61 €	1.835,21 €	917,61 €	1.835,21 €	300,51 €	750,00€	28.578,66€
B04	1.613,18 €	19.358,16 €	806,59 €	1.613,18 €	806,59 €	1.613,18 €	300,51 €	750,00€	25.248,21€
B05	1.391,16 €	16.693,92 €	695,58 €	1.391,16 €	695,58 €	1.391,16 €	300,51 €	750,00€	21.917,91€

A las cantidades reflejadas en el Anexo I, le será de aplicación la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de 2009. A la cantidad resultante le será de aplicación el incremento, con efecto 1 de enero, que para cada ejercicio se establezca en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía durante la vigencia de este Convenio Colectivo, así como la desviación que se produzca en el IPC real en los períodos enero-diciembre de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

TRIENIOS	IMPORTES	
	Mensuales	Anuales
PRIMERO	66,07	991,05
SEGUNDO	132,14	1.982,10
TERCERO	198,21	2.973,15
CUARTO	264,28	3.964,20
QUINTO	330,35	4.955,25
SEXTO	396,42	5.946,30
SÉPTIMO	462,49	6.937,35