V CONVENIO

COLECTIVO

INTERPROVINCIAL

RTVA, CSTV, CSR

1996-1998

http://www.cgtrtva.es/

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A., Canal Sur Televisión, S.A. y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada y las exclusiones establecidas en el artículo nº 3, Ambito Personal.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada regirán en todos los Centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A., y Canal Sur Televisión, S.A., así como en otros Centros que se puedan crear en el futuro.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada afectará a todos los trabajadores de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A., afiliados a U.G.T. y a C.G.T., a la fecha de la firma de éste, así como, a todos aquellos que manifiesten individual y expresamente su voluntaria adhesión al mismo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo siguiente.

Apartado 1º. Quedan expresamente excluídos:

a) Colaboradores y asesores.

b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.

c) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.

e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación. La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales suministrará anualmente al Comité Intercentros una relación de este personal, así

como las alteraciones que se produzcan.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.996, excepto en los casos que expresamente se indican.

Dado el carácter de Eficacia Limitada de este Convenio, la retroactividad de los conceptos económicos a día 1 de Enero de 1996 (al igual que aquellos otros cuya fecha de percepción sea posterior) quedará condicionada a que la manifestación de la voluntad individual y expresa de adhesión al mismo se produzca antes del día 30 de Septiembre de 1996, caso contrario, los efectos económicos se producirán a partir de la fecha de comunicación a la Empresa del documento de adhesión.

Su duración será de tres años a contar desde dicha fecha; es decir hasta el 31 de Diciembre de 1.998, con independencia de la fecha en que sea registrado.

ARTICULO 5.- DENUNCIAS.

Este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada quedará automáticamente prorrogado por un año, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de un mes antes de su vencimiento.

ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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

ARTICULO 7.- COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COMVI).

Apartado 1º. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo.

Apartado 2º. Esta Comisión estará formada por ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por la representación de los trabajadores y los otros cuatro serán designados por la representación de la Empresa, los cuales deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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

Apartado 3º. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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

Apartado 5º. Será obligatorio que, previo a la interposición de la reclamación ante la Vía Jurisdiccional Laboral, se interponga reclamación previa ante la Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

CAPITULO SEGUNDO

JORNADA Y DESCANSO

ARTICULO 8.- JORNADA DE TRABAJO.

Apartado 1º. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada 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. (Excluído Sábados)
- Descanso semanal.
- Los días 24 y 31 de Diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al periodo vacacional.
- Y los días de ajuste que correspondan para cumplir el cómputo anual.

Apartado 2º. Todos los trabajadores que realicen su jornada de forma continuada tendrán derecho a veinte minutos de descanso computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

ARTICULO 9.- CALENDARIO LABORAL.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales confeccionará los calendarios generales para cada Centro de trabajo y dependencia.

Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso en cada Centro de trabajo y serán ratificados, de existir acuerdo, por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

ARTICULO 10.- JORNADAS, TURNOS Y HORARIOS.

Las jornadas, turnos y horarios de trabajo serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente.

a) Principio General.- La naturaleza de las actividades de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 ejercitará su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

b) Franjas Horarias.- Todos los horarios estarán incluidos en alguna de las siguientes Franjas Horarias, salvo los horarios de Fin de Semana:

- De 7,00 h. a 17,30 h.
- De 14,00 h. a 23,30 h.
- De 22,00 h. a 8,00 h.

La Dirección de la Empresa podrá establecer, además de las Franjas Horarias antes mencionadas, todas aquellas que sean necesarias y respondan a circunstancias objetivas de programación, las cuales deberá de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores. Los horarios dentro de estas franjas no podrán sobrepasar las 7 horas diarias y no serán horarios partidos, salvo que sean autorizados por la COMVI.

c) 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. La jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias, salvo horarios de Fin de Semana.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos doce horas.

3. La distribución de la jornada se concentre en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.

5. La jornada de trabajo en procesos productivos especiales, tales como Navidad, Fin de año, Virgen de la Cabeza, Gala 28-F, Retransmisiones especiales y deportivas, que conlleven la realización de trabajos por un periodo inferior a siete días, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajos con cómputo de trabajo semanal de 35 horas, de manera que todo lo que exceda de las 35 horas será abonado, a elección del trabajador, bien en dinero incrementándose en un 50% el valor de la hora ordinaria, o bien en descanso según lo establecido en el Art. 12.3b) de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

6. Igualmente, y de acuerdo con lo anterior, en los procesos productivos tales como Semana Santa, Rocío y Ferias, que conlleven la realización de trabajos por un periodo superior a 7 días e inferior a 15 se aplicará el contenido del párrafo anterior, excepto en cuanto al cómputo de horas, el cual se realizará bisemanalmente, esto es a razón de 70 horas.

En los casos establecidos en el punto 6., los descansos podrán acumularse y como consecuencia de ello podrán disfrutarse de manera continuada.

d) 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 dos.

2. Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

3. Horarios de fin de semana: Este turno se establece para aquellas categorías de las que la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales necesite su presencia continuada durante el fin de semana, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso. Consistirá en once horas el sábado, once el domingo y cinco el viernes o el lunes. Cada sábado, domingo o festivo trabajado dará derecho al cobro del plus que fija este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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

- La antigüedad en la Empresa.
- La antigüedad en la categoría.
- Quedará salvaguardada la preferencia por la realización de estudios debidamente acreditados.
- Currículum profesional.
- Circunstancias familiares y personales.

ARTICULO 11.- VACACIONES.

A) GENERALES.

Apartado 1º. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada disfrutará de un periodo anual de 24 días laborables de vacaciones. (Excluídos 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.

Apartado 2º. El disfrute de las vacaciones se realizará en los meses de verano (Julio, Agosto y Septiembre), preferentemente en los meses de Julio y Agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, sean requeridos por la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales para disfrutar sus vacaciones fuera del periodo 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) Por acuerdo con el trabajador.

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

En los casos en que no se cubra el puesto por ninguno de estos dos supuestos, será obligatorio para el trabajador disfrutar de las vacaciones en el periodo establecido por la

Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 3º. La duración de las vacaciones será proporcional al periodo 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 4º. El trabajador, 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 5º. Por acuerdo directo entre la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales y el trabajador el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos periodos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a cinco días laborales.

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

a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma dirección o departamento, de la misma categoría y turno.

b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores de la misma dirección o departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quiénes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos.

c) En años sucesivos se rotará para su disfrute.

d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del periodo de disfrute de las vacaciones, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 trabajador, 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 7º. En el caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o baja por maternidad, se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta.

B) PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS.

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

Apartado 2º. El máximo de días por este concepto no podrá exceder de seis anuales.

Apartado 3º. El periodo 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 periodo de vacaciones. No obstante podrá unirse, si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4º. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 5º. 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 podrá disfrutar dos días de asuntos propios en el primer mes del año siguiente, previo acuerdo con la Empresa.

ARTICULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Apartado 1º. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Apartado 2º. Como principio general, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales se compromete a la erradicación de las mismas. Asimismo, facilitará información al Comité Intercentros del número de horas extraordinarias que se efectúen.

Apartado 3º. El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en tiempo libre, a elección del trabajador.

a) En dinero: El valor de las mismas, será el establecido en la tabla del anexo II del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

b) En descanso: A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto a las que el trabajador opte, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio. Por cada hora extraordinaria realizada tendrá derecho a un descanso de dos horas, las cuales se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa de siete horas. La jornada compensatoria se realizará de mutuo acuerdo con el Directivo del Area y el interesado/a.

Apartado 4º. El Comité Intercentros recibirá con carácter mensual un informe

sobre las horas extraordinarias realizadas, adoptándose, de común acuerdo con la Empresa, las medidas oportunas necesarias para la corrección de las mismas.

Apartado 5º. Transcurridos los diez primeros minutos de la jornada extraordinaria, que no se computarán a ningún efecto, la primera media hora se abonará 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.

Apartado 6º. En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

CAPITULO TERCERO

PROVISION DE PLAZAS Y PROMOCION

ARTICULO 13.- PROVISION DE PLAZAS.

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

Apartado 2º. 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) Excedencia

b) Traslado

c) Promoción

d) Concurso-Oposición

Apartado 3º. 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada, en su caso.

ARTICULO 14.- REINCORPORACION DE EXCEDENCIA.

Todos aquellos trabajadores 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 oposición. Todo ello de acuerdo con las bases que sean fijadas por la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

ARTICULO 15.- TRASLADO.

Una vez incorporados los trabajadores procedentes de la situación de excedencia, a las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar los empleados fijos que deseen cambiar de localidad sin cambio de categoría profesional y puedan acreditar una antigüedad de al menos un año en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales:

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

Los tribunales referidos en el Artículo 18, serán los encargados de resolver las distintas solicitudes de los candidatos 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.

Se permitirán los traslados dentro de la categoría de Redactor, entre Canal Sur Radio, S.A. Canal Sur TV., S.A. y R.TV.A. incluso dentro de la misma localidad, debiéndose superar en todo caso una prueba de aptitud.

ARTICULO 16.- PROMOCION.

A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizados los anteriores procesos podrán optar todos aquellos trabajadores fijos que deseen cambiar de categoría, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales de al menos un año.

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

La Mesa de Contratación y en su caso los Tribunales descritos en el Artículo 18 serán los encargados de resolver las distintas solicitudes de los candidatos y de establecer las pruebas de aptitud correspondientes.

ARTICULO 17.- CONCURSO OPOSICION LIBRE.

Apartado 1º. El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A. y que no hayan sido cubiertas en la fases precedentes contempladas en los artículos 14 al 16.

Apartado 2º. Al concurso oposición libre podrá optar el personal de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su categoría profesional y siempre que acredite los requisitos exigidos en la convocatoria.

Apartado 3º. En la convocatoria se determinarán el número de vacantes a cubrir, categoría laboral, nivel económico, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos, así como los temarios y tipos de pruebas a realizar.

Apartado 4º. Para tomar parte en las pruebas de admisión los aspirantes deberán reunir, en el momento de la convocatoria, los siguientes requisitos:

- Ser nacional de un estado miembro de la UE.

- Correcto dominio y conocimiento, hablado y escrito, de la lengua española.

- Tener cumplidos los dieciocho años.

- Estar en posesión de la titulación y/o requisitos que para cada puesto de trabajo se establezcan.

- No padecer ni estar afectado por limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo al que se opte.

Apartado 5º. En las bases de la convocatoria se establecerán los criterios de puntuación de las pruebas.

Apartado 6º. En el plazo de veinte días, una vez terminado el de presentación de solicitudes, el Tribunal convocará la realización de las pruebas del concurso oposición libre, así como el lugar y fecha de realización de las pruebas.

Apartado 7º. Sistema de puntos para oposiciones (concurso de méritos). Se aplicarán siempre que el aspirante haya aprobado el examen. El tiempo máximo de acumulación de puntos será de 36 meses.

- Contratados.

  a) 0,05 puntos por mes de servicio en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

  b) 0,05 puntos por mes trabajado en la categoría laboral a la que se presenten.

- Fijos.

  a) 0,10 puntos por mes de antigüedad.

ARTICULO 18.- TRIBUNALES.

Apartado 1º. Cada Tribunal estará constituido por:

- Cuatro miembros en representación de RTVA y SS.FF. de los cuales uno actuará en calidad de Presidente y otro como Secretario.

- Tres representantes nombrados por la representación de los trabajadores, preferentemente de igual o superior categoría a la plaza que se convoca, debiendo estar representada, al menos, cada una de las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Apartado 2º. Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

- Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.

- Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.

- Administrar las pruebas que se establezcan.

- Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.

- Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

- Levantar acta de sus sesiones.

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

Apartado 4º. El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes. Dichos asesores se limitarán a prestar colaboración en sus especialidades técnicas.

ARTICULO 19.- TRASLADO FORZOSO.

Apartado 1º. 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 2º. 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 trabajador y sus familiares.

c) Abono de cuarenta mil pesetas mensuales, como ayuda de vivienda, mientras que permanezca en la situación de traslado.

Apartado 3º. Los trabajadores no podrán ser trasladados 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 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 trabajadores, con al menos cinco días laborables de antelación.

Apartado 4º. Autorizado el traslado, el trabajador 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 se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

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 Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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

Apartado 5º. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de su Centro de Trabajo abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Cuando el trabajador 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.

Apartado 6º. Si cuando un trabajador de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales es trasladado a otro Centro de Trabajo, y su cónyuge o conviviente fuese trabajador de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales; este tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible de su misma categoría.

Apartado 7º. Garantías.

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, continuará con la categoría y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma, con los efectos previstos en el artículo 21.

b) Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo legal de traslado voluntario o forzoso (doce meses), no podrá verse afectado de nuevo por

este tipo de traslado, durante un periodo que como mínimo será de cuatro años.

Apartado 8º. Excepciones.- Estarán exceptuados del traslado forzoso los siguientes casos:

a) Los trabajadores que hayan cumplido cuarenta y ocho o más años.

b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

c) Los representantes legales de los trabajadores hasta pasado dos años desde el cese de su actividad.

Apartado 9º. Criterios para el traslado forzoso.- Se procurará atender a los siguientes criterios:

a) Que el trabajador 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 de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.

b) Entre los trabajadores de un mismo Centro, se elegirá al de menor antigüedad en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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.

ARTICULO 20.- PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se reconoce como de cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales y dos de sus trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional, aunque presten sus servicios en distintas Empresas. Realizándose, en su caso, las pruebas de aptitud que correspondan.

ARTICULO 21.- ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL.

Apartado 1º. Los trabajadores fijos de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., tendrán derecho a la

promoción profesional en el trabajo.

El sistema de ascenso que se establece en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

Apartado 2º. Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, el que se establece en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Apartado 3º. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador en el momento en que empiece a desempeñar las nuevas funciones.

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

Apartado 4º. En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior por cualquier circunstancia, éste tendrá derecho durante el periodo que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a un año, salvo aquellas excepcione que determine la Mesa de Contratación, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría, sin que en ningún caso adquiera la categoría superior.

Apartado 5º. Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero si realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, de acuerdo con el apartado anterior del presente artículo, serán acordados por las representaciones de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales y los trabajadores. Para su provisión se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

a) Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.

b) Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 6º. Los acuerdos sobre cambio de categoría se tomarán en la Mesa de Contratación. Esta elegirá a los candidatos de entre los trabajadores que lo hayan solicitado. La Mesa analizará los currículum y propondrá la realización de pruebas si lo considera pertinente.

ARTICULO 22.- PERIODOS DE PRUEBA.

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

Apartado 2º. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.

Apartado 3º. En caso de rescisión del contrato durante el periodo de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 23.- 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 accesos, contrataciones, y demás materias que esta estime por conveniente.

La Mesa de Contratación estará constituida por tres representantes del Comité Intercentros y tres de la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus SS.FF., debiendo estar representada, al menos, cada una de las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

CAPITULO CUARTO

SALUD LABORAL

ARTICULO 24.- SALUD LABORAL.

Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá el Comité de Salud Laboral en el Trabajo en cada Centro con más de cien trabajadores, que tendrá asignadas como funciones básicas, la observación de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas para la previsión de los riesgos profesionales, y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

ARTICULO 25.- COMITE DE SALUD LABORAL.

Apartado 1º. La composición del mismo será la establecida por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Prevención de Riesgos Laborales), salvo los cuatro Representantes a propuesta del Comité de Empresa, que podrán ser nombrados de entre los trabajadores y que deberán tener y acreditar al menos una formación de 40 horas sobre esta materia.

Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.

Apartado 2º. Sus componentes gozarán de veinte horas retribuidas al mes para ejercer sus funciones, asesoramiento, cursos, consultas, debidamente justificadas y acumulables 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 peligrosos y/o penosos.

Apartado 3º. El comité de Salud Laboral desarrollará y hará público su reglamento.

ARTICULO 26.- PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales facilitará las prendas y protecciones de seguridad necesarias a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

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

ARTICULO 27.- ASISTENCIA SANITARIA.

Apartado 1º. En los Centros de Trabajo de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales con más de ciento cincuenta trabajadores, se creará un servicio sanitario con local habilitado al efecto, dirigido por un facultativo, con una dedicación de cuatro horas diarias, de Lunes a Viernes.

Apartado 2º. En los demás Centros de Trabajo se concertará por parte de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales la prestación de un servicio sanitario. A todo trabajador 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, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que le hagan.

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

CAPITULO QUINTO

REGIMEN DE PERSONAL

ARTICULO 28.- 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 trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita al Director de cada sociedad o al Secretario General en caso de R.TV.A., formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

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

I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Apartado 1º. Petición de Excedencia.- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 trabajador deberá cumplir un periodo de tres años de servicio efectivo en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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

a) la solicitud de la excedencia 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 R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% de los trabajadores de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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 R.TV.A., bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al Comité de Empresa. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3º. En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4º. 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 5º. Los excedentes voluntarios deberán incorporarse al puesto 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 6º. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

II.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Dará lugar a Excedencia Forzosa cualquiera de las causas siguientes:

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

Apartado 2º. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos 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 afectados por la Excedencia Forzosa, aquellos trabajadores 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 1º. Por atención al cuidado de los hijos. El trabajador fijo tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos. Este periodo empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo periodo 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

- En el supuesto de adopción, se computará desde la fecha en que esta se produzca.

- Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán solicitar el reingreso en cualquier momento.

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

Apartado 2º. Por prestación del servicio militar obligatorio o Prestación Social Sustitutoria. El trabajador fijo tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su finalización. De no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

El trabajador contratado que tenga que realizar el servicio militar o Prestación Social Sustitutoria tendrá derecho a la primera contratación que se realice tras terminar su periodo de prestación.

a) El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o Prestación Social sustitutoria se computará, a los efectos de antigüedad y aumentos económicos, por años de servicio como si se hallase en activo.

b) Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias, y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

c) El personal fijo de las plantillas actualmente integradas en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A., durante el tiempo de prestación del servicio militar o Prestación Social Sustitutoria, percibirá las pagas extraordinarias. Con

independencia de ello, el personal fijo con familiares a su cargo durante el tiempo de prestación del servicio militar percibirá, además de las pagas extraordinarias, el 50% de su salario base si la prestación de dicho servicio militar se prestara fuera de su lugar de residencia habitual y el 40% del salario base si el servicio militar lo realizase en el lugar de su residencia habitual.

Apartado 3º. Igualmente tendrá la consideración de excedencia especial, el nombramiento de cargo de libre designación por parte de la Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4º. En los casos en que el trabajador por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si ésta fuera condenatoria, el trabajador podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena. El trabajador tendrá un plazo de dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso.

ARTICULO 29.- LICENCIAS Y PERMISOS.

A.- LICENCIAS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.

Apartado 1º. La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Tres días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave, que demande ayuda inminente por parte del trabajador o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos 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 inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencias a Plenos por parte de Personal Electo, así como, de cualquier otra de análoga naturaleza.

e) Un día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en el 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada.

g) Las trabajadoras, o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras y trabajadores, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, solo uno podrá hacer uso de este derecho.

h) Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de cuatro años de edad, aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Apartado 2º. El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la Dirección de Personal 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 trabajador.
- Letra e - 15 días de antelación.
- Letra f - La comunicación se efectuará con 48 horas de antelación, o desde que se tenga conocimiento del hecho.
- Letra g - 15 días de antelación.

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

B.- PERMISOS PARA EXAMENES.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y Consejería de Educación, para la obtención de un título académico oficial, así como a los que concurran a exámenes convocados por la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

C.- TURNO MAS FAVORABLE.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales adscribirá al trabajador al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. Cuando concurran varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales de acuerdo con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad.
- Aprovechamiento académico.
- Orden de solicitud.

D.- REDUCCION 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 trabajador haya superado el periodo de prueba.
- Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un Centro Oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.
- Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.
- En todo caso la reducción de la jornada será del 50%.

E.- LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clases.

F.- PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establecen el Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos de seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado de Empadronamiento o Convivencia.

ARTICULO 30.- PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al uno de Enero de cada año.

Como mínimo deberán figurar en el mismo, los datos que a continuación se indican:

- Nombre y apellidos.
- Antigüedad.
- Puesto.
- Nivel.
- Fecha de nombramiento o promoción.
- Número de registro personal.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, en los tres primeros meses del año, publicará en tablones de anuncio los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla. Si hubiera errores se comunicarán a la Dirección de Personal, que resolverá su corrección según proceda.

ARTICULO 31.- 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada el tiempo que el trabajador contratado hubiera permanecido en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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.

ARTICULO 32.- FORMACION PROFESIONAL.

Apartado 1º. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada se procederá a la constitución de una Comisión que tendrá por objeto la elaboración de un Plan de Formación para la vigencia del V Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, el cual irá a cargo de la Empresa, quien podrá acudir a Organismos que subvencionen la Formación.

La Empresa autoriza a que las Secciones Sindicales de R.TV.A. y SS.FF. firmantes de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada puedan organizar cursos de formación que, en el caso de que estos supongan una modificación de la organización del trabajo o algún tipo de coste, deberán ser aprobados en la Comisión de Formación.

Apartado 2º. Formación Profesional.

a) La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que organicen la comisión de formación de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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

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

Apartado 3º. Objetivos de la formación.

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

a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 4º. Desarrollo de la formación.

a) La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos y los empleados que podrán participar.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos Centros de trabajo de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, mediante concertación con otros organismos. La Empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

c) Asimismo, facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

d) Los Planes de Formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con las actividades de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el Plan sea obligatorio será necesario que la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales lo subvencione totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el Plan de Formación cuando la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Apartado 5º. Asistencia a los cursos de formación.

a) A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librará el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

CAPITULO SEXTO

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 33.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON MINUSVALIA.

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de veinticuatro mil pesetas al año, para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses y otra de veinte mil pesetas al año por cada hijo desde los cinco años hasta los 16 años.

Ayuda a guardería: Se establece un fondo de 1 millón quinientas mil pesetas anuales para distribuir entre los trabajadores que tengan hijos menores de 4 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 necesario la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.

Independientemente de las ayudas anteriores, se concede una ayuda específica de diez mil pesetas mensuales para los hijos 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

ARTICULO 34.- BECAS DE ESTUDIO.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, con el fin de apoyar la formación cultural y profesional de sus empleados destinará, durante la vigencia del presente

Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, la cantidad que se determine en COMVI para becas de estudio

Las bases para la distribución de las becas se establecerán por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del vigente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

ARTICULO 35.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

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

- Muerte natural 2.000.000 pts.
- Invalidez Permanente Total 4.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente 4.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente, circulación 6.000.000 pts.

ARTICULO 36.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

1.- Se establece una prestación por enfermedad, accidente o invalidez, con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

2.- Igualmente y al objeto de que los trabajadores a quienes correspondan 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 bruta abonada por la Seguridad Social y el salario bruto que hubiera percibido de haber estado prestando sus servicios para RTVA y/o sus Sociedades Filiales en una mensualidad ordinaria.

La cantidad restante, una vez efectuadas las deducciones legales se abonaran en un sólo pago a la primera nómina que se devengue tras la incorporación del trabajador/a.

ARTICULO 37.- SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL.

Todo trabajador que, por necesidades del servicio y cuya entrada se efectúe por la mañana entre las 12 y las 15 horas o cuya jornada de trabajo se efectúe de tarde y tenga su entrada entre las 19 y 22 horas así como aquellos que por dichas jornadas efectúen su salida a partir de las 16 y 23 horas respectivamente, podrán solicitar vales de comida a cargo de la

Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales prolongándose 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.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 mil doscientas pesetas.

ARTICULO 38.- ANTICIPOS.

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, 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 de cierre de nómina, por un importe máximo equivalente al 90% de la última mensualidad ordinaria percibida.

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

Anticipo personal: La cuantía de este anticipo se fija en el valor equivalente a tres mensualidades netas reintegrables, sin interés, en 12 meses para los trabajadores fijos y en el tiempo de vigencia que reste hasta la finalización del contrato para los contratados 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada.

ARTICULO 39.- GRUPO DE EMPRESA.

La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, una vez constituido legalmente el Grupo de Empresa y registrado en los Organismos Competentes, negociará con la Directiva del mismo un acuerdo de colaboración para facilitar el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO 40.- JUBILACIONES.

Apartado 1º. Se establece con carácter normativo, la jubilación obligatoria para el personal de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad,

siempre que los afectados alcancen el periodo de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar este porcentaje, puedan percibir las prestaciones que a estos efectos establece la legislación de Seguridad Social.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, hubieran cumplido sesenta y cinco años de edad tendrán derecho a las indemnizaciones siguientes:

* B01..... 3.500.000

* B02..... 3.250.000

* B03..... 3.000.000

* B04..... 2.750.000

* B05..... 2.500.000

Apartado 2º. Los trabajadores con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A. que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada soliciten la jubilación voluntaria anticipada por estar en las edades comprendidas entre los sesenta años y los sesenta y cuatro años inclusives, y siempre que la partida presupuestaria lo permita, podrán jubilarse con arreglo a las indemnizaciones siguientes:

	64	63	62	61	60
B01	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000	6.000.000
B02	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000	5.750.000
B03	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000
B04	3.250.000	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000
B05	3.000.000	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000

CAPITULO SEPTIMO

TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ARTICULO 41.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Apartado 1º. A los efectos de desarrollar y aplicar el Manual Unico de Valoración de los Puestos de Trabajo de RTVA y sus SS. FF., se constituirá con carácter permanente una Comisión de Trabajo denominada Comisión de Valoración.

Estará formada por cuatro miembros en representación de la Empresa y otros cuatro en representación del Comité Intercentros y se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

En los casos de creación de nuevos puestos de trabajo, éstos deberán cubrirse por los procedimientos regulados en este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Apartado 2º. Hasta tanto se acuerden los trabajos de la Comisión de Valoración de Puesto de Trabajo, los cuales están realizándose en el momento de la firma de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, las categorías profesionales que regirán en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus SS.FF. serán las siguientes:

NIVEL B01

- Técnico/a Gabinete Dirección General
- Jefe/a Dpto. Comunicación y R.E.
- Jefe/a Dpto. Relaciones Públicas
- Jefe/a Dpto. Recursos Humanos
- Jefe/a Dpto. Planificación
- Jefe/a Dpto. Administración
- Jefe/a Dpto. Compras y Patrimonio
- Jefe/a Dpto. Gestión Econ-Adm.
- Letrado/a
- Auditor/a Interno/a
- Jefe/a Dpto. Tesorería

- Jefe/a Dpto. Comercial
- Jefe/a Dpto. Servicios Generales

NIVEL B02

- Jefe/a Dpto. Investigación y Audiencia
- Jefe/a Centro Proceso de Datos
- Técnico/a Desarrollo y Mantenimiento
- Técnico/a de Explotación
- Técnico/a de Sistemas
- Jefe/a Dpto. Explotación y Mantenimiento
- Jefe/a Dpto. Archivo y Documentación
- Realizador/a
- Redactor/a
- Coordinador/a Producción Ajena
- Documentalista
- Jefe/a Dpto. Explotación TV.
- Coordinador/a de Programas

NIVEL B03

- Relaciones Públicas
- Jefe/a Sección Laboral
- Jefe/a Sección Seguridad Social
- Jefe/a Sección Servicios Generales
- Jefe/a Sección Facturación
- Jefe/a Sección Presupuesto
- Jefe/a Sección Contabilidad Analítica

- Jefe/a Sección Planificación Tesorería
- Jefe/a Sección Gestión Tesorería
- Jefe/a Sección Compras
- Jefe/a Sección Comercial
- Jefe/a Sección Patrimonio
- Analista
- Jefe/a Sección Relaciones Exteriores
- Jefe/a Sección Gestión Adtva. CSTV.
- Productor/a
- Grafista
- Jefe/a Sección Programador Producción Ajena
- Jefe/a Baja Frecuencia
- Jefe/a Radiofrecuencia
- Jefe/a Radioenlaces y Unidades Móviles
- Jefe/a Sección Gestión Nóminas
- Jefe/a Sección Contratación
- Jefe/a Sección Mantenimiento
- Jefe/a Sección Administración
- Jefe/a Sección Contabilidad
- Jefe/a Sección Análisis Costes
- Jefe/a Sección Control Financiero
- Jefe/a Sección Consejo Administración
- Jefe/a Sección Coordinación Territorial
- Técnico/a de Investigación y Audiencia
- Técnico/a Sistemas Base

- Jefe/a Sección Diseño Asistido
- Jefe/a Sección Seguridad y Transportes
- Jefe/a Sección Inversiones
- Jefe/a Sección de Programas
- Jefe/a Sección Económico-Financiero
- Jefe/a Sección Económico-Administrativa

NIVEL B04

- Programador/a
- Oficial/a Técnico/a Electrónico/a
- Oficial/a Técnico/a Electricista
- Oficial/a Técnico/a de Zona
- Administrativo/a
- Ayudante/a de Realización
- Ayudante/a Técnico/a Mezclador/a
- Cámara Operador/a
- Decorador/a
- Encargado/a Op. y Mont. Video
- Iluminador/a Superior
- Locutor/a de Continuidad
- Conductor/a Polivalente U. Móvil
- Grafista
- Técnico/a Electrónico/a
- Secretaria/o Emisión
- Capataz Iluminación
- Operador/a Sonido Radio

- Editor/a de Continuidad

NIVEL B05

- Auxiliar Administrativo/a
- Ayudante/a Técnico/a Electrónico/a
- Ayudante/a Técnico/a Electricista
- Operador/a Informático/a
- Unidad Mantenimiento
- Ayudante/a de Archivo y Documentación
- Ayudante/a Decoración
- Ayudante/a Producción
- Iluminador/a
- Operador/a Montador/a Video
- Operador/a Sonido TV.
- Ambientador/a Musical
- Auxiliar Montaje
- Eléctrico/a Iluminación
- Secretaria/o Redacción
- Ayudante/a Unidades Móviles
- Recepcionista-Telefonista
- Mozo/a

ARTICULO 42.- CONCEPTO RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES.

I.- CLASIFICACION. Por aplicación de la normativa de ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada queda estructurado de la siguiente forma:

A.- SALARIO BASE.

B.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

1. Personales:

- Antigüedad.

2. De puesto de trabajo:

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

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- Productividad.
- Horas extraordinarias.
- Pacto de Trabajo

4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación de Junio.
- Gratificación de Navidad.
- Gratificación de Marzo.
- Gratificación de Septiembre.

5. Extrasalariales

- Dietas.
- Kilometraje.

ARTICULO 43.- SALARIO BASE.

Es el que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel 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 cada categoría y nivel figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Las cantidades establecidas en el Anexo I, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de Enero de 1.996.

ARTICULO 44.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

ANTIGÜEDAD.

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

Apartado 2º. Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A., evidenciada por el tiempo de servicio.

Apartado 3º. Este complemento consolidable, consistirá, para todo el personal fijo y contratado en el número de trienios correspondientes a cada trabajador sin tope limitativo, abonados en la cantidad equivalente al 0,0022 del salario base anual fijado para el Nivel B03 para el año 1996. A partir de 1997 esta cantidad se fija en el 0,0024 del salario base anual fijado para el Nivel B03.

Apartado 4º. El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador 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 excedencias, cualquiera que sea la categoría profesional.

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

El periodo de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados.

Este concepto se abonará a partir de la inscripción del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Asimismo se computarán los servicios prestados en periodo de prueba.

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

Apartado 6º. 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 pagas extraordinarias.

ARTICULO 45.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

1. PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

2. PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todos los trabajadores que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada en Sábados, Domingos o Festivos, percibirán por cada uno de estos la cantidad de siete mil setecientas cuarenta y siete pesetas, 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 trabajadores 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 quince mil pesetas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

3. QUEBRANTO DE MONEDA.

Al trabajador que maneje habitualmente dinero en efectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., y deba efectuar cobros y/o pagos, se le abonará la cantidad de cuatro mil pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

4. MANDO ORGANICO.

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionen a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A. correspondientemente autorizado.

Se establece el 30% sobre el salario base.

5. PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Se percibirá por aquel trabajador que, en razón de su puesto de trabajo, haya de 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 categoría profesional.

El módulo para el cálculo será el 45% del salario base.

6. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se aplicará a aquellos trabajadores que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de este plus se establece en el 30% del salario base cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes y en un 15% cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

7. PLUS DE TURNICIDAD.

Cuando el trabajador sea sometido 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 será incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 30%.

8. PLUS DE POLIVALENCIA.

Lo percibirá el trabajador cuando desempeñe funciones distintas a la de su categoría profesional o puesto de trabajo, y siempre que éstas no sean de superior categoría.

El valor de este plus se establece en el 12% del salario base.

9. PLUS DE IDIOMAS.

Este complemento será de aplicación al trabajador que desempeñe puesto de trabajo que requiera 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 de la categoría profesional que ostente.

Su cálculo se realizará aplicando un porcentaje del 5% sobre el salario base.

10. PLUS DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

El Comité de Salud Laboral, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la representación de los trabajadores relación pormenorizada de las personas afectadas por este tipo de trabajos que, a pesar de tomar las medidas correctoras en materias de Salud Laboral, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud.

Se establece a este fin la percepción del 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 consideración y remuneración como extraordinarias de las horas que realice el trabajador que sea llamado.

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

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.

ARTICULO 46.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

1. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dicho plus tiene como función primar la mayor formación y calidad del trabajo.

Se establece un porcentaje del 25% sobre el salario base.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

Cuando sean nocturnas tendrán un incremento del 35%.

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 Extraestatutario de Eficacia Limitada.

El Pacto de Trabajo será presentado al Comité Intercentros para su ratificación como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los trabajadores.

ARTICULO 47.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL

MES.

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

c) Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 el salario base más la media de los complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, turnicidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma, productividad y penosidad percibidos en el semestre anterior.

ARTICULO 48.- DIETAS.

El valor de la dieta Nacional queda fijada en la cantidad de trece mil pesetas; y de veinticinco mil pesetas, para la dieta Internacional.

Cuando existan hoteles concertados será facultad de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales abonar el alojamiento y el 50% de la dieta.

Se abonará media dieta por importe de 7.000.- pesetas en los casos en que no se pernocte en el lugar de destino y el servicio haya de realizarse a más de 30 Kilómetros del Centro de trabajo al que figure adscrito el trabajador.

La compensación de kilometraje por desplazamiento que se realice en razón del servicio, con vehículo propio, será de treinta pesetas por kilómetro recorrido, la cual comenzará a devengarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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 requiera.

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

Gastos de aparcamiento y taxis. Serán abonados en aquellos supuestos en que

sean debidamente autorizados y justificados.

II. PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCION.

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

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada son, en todos los casos, cantidades brutas.

CAPITULO OCTAVO

ACCION SINDICAL

ARTICULO 49.- DELEGADOS DE PERSONAL.

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

De 6 a 30 trabajadores 1 Delegado

De 31 a 49 trabajadores 3 Delegados

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

ARTICULO 50.- COMITE DE EMPRESA.

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

Apartado 2º. La composición del mismo será la siguiente:

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

Apartado 3º. 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 30 horas/mes
- De 251 en adelante 45 horas/mes

Pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual por candidatura. Asimismo las secciones sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el Capítulo Octavo de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada podrán hacer uso de las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical en favor de trabajadores fijos

para prestar apoyo administrativo.

Apartado 4º. Quedan excluidas de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

ARTICULO 51.- COMPETENCIAS DEL COMITE 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:

1. Sobre la evolución general de la Empresa, así como de las previsiones de empleo en la misma con una periodicidad trimestral.

2. Con carácter anual, de los Presupuestos,Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria.

3. De la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.

4. De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

5. De los principios básicos de programación y los planes de programación con una antelación dedos meses a su ejecución.

6. 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 de los índices de siniestrabilidad.

7. Sobre las nuevas contrataciones y ceses.

8. 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 de ninguna clase 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 Director de Personal, junto con un representantes de Canal Sur TV. y Canal Sur Radio, se reunirán trimestralmente con tres representantes de los trabajadores al objeto de dar información oral sobre las contrataciones civiles que con carácter general se hayan producido en el trimestre anterior en Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV., S.A.

ARTICULO 52.- COMITE INTERCENTROS.

Apartado 1º. Las características especiales de Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

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 Estatuto de los Trabajadores, asumiendo la representación del conjunto de los trabajadores de Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

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

Apartado 3º. 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 4º. 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 trabajadores en cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de Trabajo.

Apartado 5º. La empresa suministrará talonarios de vales de comida a cada una de las Secciones Sindicales que reúna los requisitos establecidos en el Art. 54 de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, las cuales deberán de ajustarse a las normas e instrucciones impartidas por el Dpto. de Servicios Generales en cuanto al uso de Talonarios de Vales de Comidas.

ARTICULO 53.- LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS.

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

Apartado 1º. La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo para uso exclusivo del Comité de Empresa.

Apartado 2º. Asimismo, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa en todos los Centros de Trabajo.

ARTICULO 54.- ACCION SINDICAL.

Apartado 1º. Los trabajadores de cada Centro de Trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical y beneficiarse de las garantías establecidas en el artículo 55, apartado 4 de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, siempre que alcancen los porcentajes mínimos que a continuación se especifican:

CENTRO DE TRABAJO	VOTOS OBTENIDOS EN ELECCIONES SINDICALES
De 50 a 100 trabajadores	15%
De 101 en adelante	10%

Apartado 2º. 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, 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 a elecciones para cubrirlos puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.

d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos. Asimismo tendrán acceso a los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de Personal.

e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 56 para la convocatoria de

asambleas.

Apartado 3º. La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 4º. Asimismo, la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

ARTICULO 55.- DELEGADOS SINDICALES.

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

Apartado 2º. Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 3º. La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales de modo fehaciente y, a la vista de dicha confirmación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

Apartado 4º. Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 54, apartado 1 del presente convenio, en la siguiente cuantía:

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

Apartado 5º. Los Delegados 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 Personal.

Apartado 6º. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales sobre aquellos problemas de carácter colectivo o individual que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los mismos.

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

ARTICULO 56.- ASAMBLEAS.

Apartado 1º. La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 2º. Se podrán realizar en los locales de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.

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

Apartado 4º. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

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

CAPITULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 57. NORMA GENERAL.

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

ARTICULO 58.- FALTAS.

Se consideran 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 59.- 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 periodo 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 compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto 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 falta 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 los Servicios de Personal los cambio de residencia o de domicilio.

8. No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.

9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

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 facultativos estando en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente.

ARTICULO 60.- 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 los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

3. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 29 de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, o la simulación de enfermedad o accidente.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los 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 grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él 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 la Empresa

Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses.

11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como 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 Extraestatutario de Eficacia Limitada.

14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.

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.

ARTICULO 61.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un periodo 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales o de sus trabajadores con grave perjuicio.

4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su servicio.

5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.

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 jefes, o de los jefes a sus subordinados, así como a los compañeros 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 accidentado el auxilio que esté a su alcance.

9. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si este 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, 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 compañeros 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 periodo de seis meses de la primera.

15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 62 de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, cuando revista caracteres de especial gravedad.

16. La negativa injustificada del trabajador 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 Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales 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 trabajadores 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.

ARTICULO 62.- ABUSO DE AUTORIDAD.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, 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 la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, de oficio a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

ARTICULO 63.- 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 un día.

B.- Por faltas graves:

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

C.- Por faltas muy graves:

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

2. Despido con pérdida de todos los derechos.

ARTICULO 64.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.

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

ARTICULO 65.- PRESCRIPCION DE FALTAS.

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

ARTICULO 66.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

A.- Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

B.- Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

C.- Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.

ARTICULO 67.- GARANTIAS PROCESALES.

La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas. Con derecho a libre elección de abogado y procurador.

CAPITULO DECIMO

PRELACION NORMATIVA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 68.- PRELACION NORMATIVA.

Las normas establecidas en este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

ARTICULO 69.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada 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.

ARTICULO 70.- INCOMPATIBILIDADES.

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

Apartado 2º. El personal de RTVA no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier Empresa que realice suministros o preste servicios a RTVA.

Apartado 3º. 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. 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.

Apartado 4º. RTVA podrá autorizar a su personal la realización para terceros 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 desempeñados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICION TRANSITORIA I.

Estabilidad en el Empleo. Se garantiza que durante la vigencia del V Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada se mantendrá un volumen de contratados para programas similar al existente, aproximadamente 180 contratados entre Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV. S.A., exceptuándose la Producción Financiada y Mixta, en tanto en cuanto se mantenga la programación actual.

La contratación se efectuará, al menos en un 80%, entre los trabajadores contratados para programas que en la actualidad prestan servicios para Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A., manteniéndose, en lo posible, los equipos de trabajo existentes.

Antes del 30 de Julio se reunirá la Mesa de Contratación para estudiar los criterios a seguir a la hora de contratar en el mes de Septiembre al personal de los programas existentes en la parrilla 95/96, y se revisarán en el periodo 96/97 y 97/98.

Antes del día 30 de Septiembre se creará una Comisión compuesta por representante de los trabajadores y de la Empresa, la cual procederá a la revisión de la estructura orgánica de la plantilla de RTVA y SS.FF., en las áreas de Producción, Discoteca y Unidades Móviles de Radio; Técnica, Guionistas, Atrezzo, Plató de TV., etc. a los efectos de proponer al Consejo de Administración la creación de plazas de estructuras que cubran las carencias que se detecten.

DISPOSICION TRANSITORIA II.

La Comisión de estudios para el Plan de Pensiones constituida al amparo de la Disposición Transitoria III del anterior Convenio Colectivo propondrá a la Comisión de Contratación la adjudicación del Actuario del referido Plan de Pensiones antes del 30 de Septiembre de 1996 y establecerá el plan de trabajo que dé lugar a la creación del Plan de Pensiones a los efectos de que entre en vigor el 1 de Enero de 1997, con inclusión de las cantidades provisionadas en ejercicios anteriores.

Una vez en vigor dicho Plan de Pensiones quedará sin efecto el contenido de las tablas indemnizatorias del Art. 40 del presente Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION ADICIONAL I.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL PARA 1997 Y 1998.

Para los años 1.997 y 1.998 se producirá el Incremento Salarial que establezca para estos mismos años la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

La diferencia entre el incremento anteriormente señalado y el IPC real producido en cada periodo será distribuido entre las categorías analizadas en la Valoración de Puestos de Trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL II.

CLAUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR.

La Dirección de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales reconoce y ampara el derecho de los trabajadores de la información a guardar el Secreto Profesional y a invocar la cláusula de Conciencia y Derecho de Autor cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione sus convicciones.

DISPOSICION ADICIONAL III.

ESTATUTO DE REDACCION.

La Comisión del Estatuto de Redacción se reunirá en fecha inmediata, al objeto de aprobar su articulado.

DISPOSICION ADICIONAL IV.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

El resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo, una vez acordado el mismo, será anexado a este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada, previo el registro que corresponda, formando parte articulada del mismo, con igual eficacia y naturaleza, debiendo estar concluido antes de la finalización del cuarto trimestre de 1996, teniendo en cuenta las cantidades provisionadas en ejercicios anteriores.

Con cargo al presupuesto provisionado bajo el concepto de Valoración de Puestos de Trabajo se abonará la cantidad de 15.000.- ptas. brutas a cada trabajador proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año 1996.

DISPOSICION ADICIONAL V.

No será de aplicación durante la vigencia de este Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada la Reforma Laboral.

ANEXO I

REMUNERACION ANUAL BRUTA SIN COMPLEMENTOS PARA 1996 (DEVENGOS GENERALES FIJOS).

NIVEL	SALARIO BASE		GRATIF. EXTR.		GRATIFICAC.		TOTAL AÑO
	MENSUAL	ANUAL	JUNIO	NAVIDAD	MARZO	SEPT.	
B01	269.139	3.229.668	269.139	269.139	134.570	134.570	4.037.085
B02	242.927	2.915.124	242.927	242.927	121.464	121.464	3.643.905
B03	216.720	2.600.640	216.720	216.720	108.360	108.360	3.250.800
B04	190.499	2.285.989	190.499	190.499	95.250	95.250	2.857.485
B05	164.284	1.971.408	164.284	164.284	82.142	82.142	2.464.260

ANEXO II

TABLAS DE RETRIBUCION POR HORAS EXTRAORDINARIAS DIURNAS PARA EL AÑO 1996.

(importes brutos por hora)

B01	B02	B03	B04	B05
4.550	4.095	3.641	3.184	2.728

HORAS NOCTURNAS.

(Importes brutos por hora

B01	B02	B03	B04	B05
735	659	585	513	441

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD PARA TODAS LAS CATEGORIAS PARA EL AÑO 1996.

(Pesetas anuales, importes brutos)

TRIENIOS	I M P O R T E S	
	MENSUALES	ANUALES
PRIMERO	7.152	107.280
SEGUNDO	14.304	214.560
TERCERO	21.455	321.825