VI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL RTVA, CSTV, CSR 1999-2001

http://www.cgtrtva.es/

VI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA PUBLICA RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA Y SUS SOCIEDADES FILIALES CANAL SUR TELEVISION S.A., CANAL SUR RADIO S.A. Y SUS TRABAJADORES

INDICE

CAPITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL..... . 5

ARTÍCULO 2.- AMBITO TERRITORIAL..... 5

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL..... 5

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL..... 6

ARTÍCULO 5.- DENUNCIAS..... 6

ARTÍCULO 6.- PRELACION NORMATIVA..... 6

ARTÍCULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD..... 6

ARTÍCULO 8.- ABSORCION Y COMPENSACION..... 7

ARTÍCULO 9.- COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COMVI)..... 7

CAPITULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO..... 8

ARTÍCULO 11.- CALENDARIO LABORAL..... 8

ARTÍCULO 12.- TURNOS Y HORARIOS..... 9

ARTÍCULO 13.- VACACIONES..... 11

ARTÍCULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS..... 13

CAPITULO TERCERO: PROVISION DE PLAZAS Y PROMOCION

ARTÍCULO 15.- PROVISION DE PLAZAS..... 15

ARTÍCULO 16.- REINCORPORACION DE EXCEDENCIA..... 15

ARTÍCULO 17.- TRASLADO..... 15

ARTÍCULO 18.- PROMOCION..... 16

ARTÍCULO 19.- CONCURSO OPOSICION LIBRE..... 16

ARTÍCULO 20.- TRIBUNALES..... 18

CAPITULO CUARTO: ORGANIZACION

ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD..... 19

ARTÍCULO 22.- PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO..... 23

ARTÍCULO 23.- PERÍODOS DE PRUEBA..... 23

ARTÍCULO 24.- MESA DE CONTRATACIÓN..... 23

CAPITULO QUINTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 25.- SALUD LABORAL..... 24

ARTÍCULO 26.- COMITÉ SALUD LABORAL..... 24

ARTÍCULO 27.- COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL..... 24

ARTÍCULO 28.- EVALUACION DE RIESGOS LABORALES..... 25

ARTÍCULO 29.- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA..... 26

ARTÍCULO 30.- PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD..... 27

ARTÍCULO 31.- ASISTENCIA SANITARIA..... 27

CAPITULO SEXTO: REGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS..... 28

ARTÍCULO 33.- LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS..... 31

ARTÍCULO 34.- PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL..... 35

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD..... 36

ARTÍCULO 36.- FORMACION PROFESIONAL..... 36

CAPITULO SEPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON MINUSVALIA..... 39

ARTÍCULO 38.- BECAS DE ESTUDIO..... 39

ARTÍCULO 39.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ..... 40

ARTÍCULO 40.- PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL..... 40

ARTÍCULO 41.- SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL..... 40

ARTÍCULO 42.- ANTICIPOS..... 41

ARTÍCULO 43.- GRUPO DE EMPRESA..... 42

ARTÍCULO 44.- JUBILACIONES..... 42

CAPITULO OCTAVO: TRABAJO Y RETRIBUCION

ARTÍCULO 45.- CLASIFICACION PROFESIONAL..... 44

ARTÍCULO 46.- COMISION VALORACION PUESTOS DE TRABAJO..... 47

ARTÍCULO 47.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS..... 48

ARTÍCULO 48.- SALARIO BASE..... 49

ARTÍCULO 49.-COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES..... 50

ARTÍCULO 50.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO..... 51

ARTÍCULO 51.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO..... 54

ARTÍCULO 52.- PAGAS EXTRAORDINARIAS..... 54

ARTÍCULO 53.- DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DE PERNOCTA..... 55

ARTÍCULO 54.- PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCION..... 57

CAPITULO NOVENO: ACCION SINDICAL

ARTÍCULO 55.- DELEGADOS DE PERSONAL..... 58

ARTÍCULO 56.- COMITÉ DE EMPRESA..... 58

ARTÍCULO 57.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA..... 59

ARTÍCULO 58.- COMITÉ INTERCENTROS..... 60

ARTÍCULO 59.- LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS..... 61

ARTÍCULO 60.- ACCION SINDICAL..... 61

ARTÍCULO 61.- DELEGADOS SINDICALES..... 62

ARTÍCULO 62.- ASAMBLEAS..... 63

CAPITULO DECIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 63..- NORMAL GENERAL..... 64

ARTÍCULO 64.- FALTAS..... 64

ARTÍCULO 65.- FALTAS LEVES..... 64

ARTÍCULO 66.- FALTAS GRAVES..... 65

ARTÍCULO 67.- FALTAS MUY GRAVES..... 67

ARTÍCULO 68.- ABUSO DE AUTORIDAD..... 68

ARTÍCULO 69.- SANCIONES..... 69

ARTÍCULO 70.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES..... 69

ARTÍCULO 71.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS..... 69

ARTÍCULO 72.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR..... 69

CAPITULO UNDECIMO: INCOMPATIBILIDADES Y GARANTIAS PROCESALES

ARTÍCULO 73.- INCOMPATIBILIDADES..... 71

ARTÍCULO 74.- GARANTIAS PROCESALES..... 71

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:..... 72
SALARIOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:..... 72
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA...... 73

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA..... 73
CLAUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA..... 73

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA..... 73

ANEXO I.-..... 74

ANEXO II.-..... 75

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública RTVA Y SS.FF y su personal, con las peculiaridades propias del presente convenio colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo número 3, ámbito personal.

La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales se configuran como una unidad de Empresa, estableciéndose por tanto la posibilidad de que las distintas categorías profesionales presten servicios, indistintamente para cualquiera de las Empresas, negociándose con la representación de los trabajadores la aplicación práctica de esta medida. La unidad de empresa no implicará la movilidad geográfica.

ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituido la Empresa Pública RTVA Y SS.FF, así como en otros centros que se puedan crear en el futuro.

ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo afecta a todo los trabajadores que presten servicios en la Empresa Pública RTVA Y SS.FF. , con las siguientes exclusiones:

Quedan expresamente excluidos:

a) Colaboradores y asesores.

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

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

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

e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación.

f) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculado con la empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

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 entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.999, con las excepciones que en cada caso se determinen, y su duración será de tres años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de Diciembre de 2.001, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.

ARTICULO 5. DENUNCIAS.

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

ARTICULO 6.- PRELACION NORMATIVA

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

ARTICULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 8. ABSORCION Y COMPENSACION.

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

ARTICULO 9. COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COMVI)

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

Apartado 2. Esta comisión estará formada por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la Empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el convenio.

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

Apartado 3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.

b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.

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

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

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado y que se deriven del presente convenio.

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

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

CAPITULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS

ARTICULO 10. JORNADA DE TRABAJO.

Apartado 1. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil quinientas cuarenta horas para todo el personal afectado por éste, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de treinta y cinco horas.

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

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

ARTICULO 11. 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.

En caso de que una fiesta retribuible y no recuperable coincida con un sábado la festividad se trasladará al viernes precedente.

ARTICULO 12. 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 RTVA 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 la legislación vigente y en el presente convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

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

1. -Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias ni inferior a cinco horas, salvo horarios de Fin de Semana.

2. - Que 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 jornada semanal de trabajo será de cinco días como máximo de trabajo seguido, en su caso, de dos días como mínimo de descanso consecutivo que se hará coincidir en lo posible con Sábados y Domingos, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales.

4. - El descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tenga un programa en sábado o domingo). La rotación será en todo caso fijada por 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 los procesos productivos especiales de Navidad, Fin de Año, Virgen de la Cabeza, Gala 28-F, Carnavales y Ferias que conlleven la realización de trabajos por un período inferior a siete días, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajo con cómputo de trabajo semanal de 35 horas, de manera que todo lo que exceda de las 35 horas será abonado a elección del trabajador bien en descanso, según lo establecido en el art.14 del presente Convenio Colectivo, bien al módulo de 2.800 pesetas brutas/hora.

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

7. - Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio. En caso de que la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales no autoricen la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.

8. - Se establecerá la rotación de turnos por áreas de trabajo previa negociación con el Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso. En caso de no haber acuerdo se establecerá una rotación máxima de tres meses.

9.- Aquellos trabajadores que realicen su jornada completa de trabajo en el período comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas no podrán tener asignado un turno de trabajo superior a siete horas.

c) **Modalidades de los horarios**.- Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter orientativo y no limitativo, se describen a continuación:

1. - Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos. Este horario será de aplicación sólo a aquellos trabajadores que percibiendo actualmente el complemento de especial responsabilidad vengan realizando dicha jornada así como a aquellos a los que se les asigne este complemento en el futuro y a los que siendo perceptores del complemento de productividad, en la cuantía del 25% de su salario base mensual, se acuerde expresamente con los mismos.

2. - Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

3. - Horarios de fin de semana: Este turno se establece para 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 la representación de los trabajadores. Consistirá en once horas el sábado, once horas el domingo y cinco horas el viernes o el lunes. Cada sábado, domingo o festivo trabajado dará derecho al cobro del plus que fija este Convenio Colectivo.

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

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

ARTICULO 13. VACACIONES.

A) GENERALES.

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

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

Apartado 2. El disfrute de las vacaciones se realizará en los meses de verano (Julio, Agosto y Septiembre), 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 para disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente establecido, percibirán una compensación económica, en concepto de traslado de vacaciones del 12% del salario base mensual, más tres días hábiles de vacaciones o la parte proporcional que corresponda.

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

a) Por acuerdo con el trabajador

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

Apartado 3. La duración de las vacaciones será proporcional al período de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de Diciembre del año en que se deban disfrutar.

Apartado 4. El 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 5. Por acuerdo directo entre la Empresa y el trabajador el período de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos períodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

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

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

b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores de la misma dirección o departamento y categoría, tendrán preferencia quienes 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 período de disfrute de las vacaciones, la Empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.

e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del 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 7. En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o baja por maternidad, debidamente tramitada ante la empresa, se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta.

B). - PERMISO RETRIBUIDO PARA ASUNTOS PROPIOS.

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

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

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

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

Apartado 5. En el caso de que por necesidades del servicio no se puedan disfrutar los días de asuntos propios en el año natural del nacimiento del derecho, se podrán disfrutar dos días de asuntos propios en el primer mes del año siguiente, previo acuerdo con la Empresa.

ARTICULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS

En aras del fomento de empleo y en la medida de buscar soluciones alternativas para una distribución equitativa de las distintas alternativas laborales, se establece la obligatoriedad de descanso compensatorio como consecuencia de la realización de horas extras, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) El abono de las horas extraordinarias se realizará, en todo caso, mediante compensación en descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio. A efectos de su cómputo, por cada hora extraordinaria realizada el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio de dos horas.

b) Los descansos compensatorios como consecuencia de la realización de horas extras se llevarán a cabo en los meses de febrero, las realizadas hasta el 1 de febrero; en el mes de junio, las realizadas hasta el 1 de junio y en el mes de octubre las realizadas hasta el 1 de octubre, no caducando el descanso compensatorio en el año natural respecto a las realizadas durante el último trimestre del año. No obstante lo anterior si por circunstancias de la producción, especificidad del puesto, situación de incapacidad temporal u otras análogas un trabajador no pudiera compensar los excesos de jornada generados en los meses anteriormente indicados excepcionalmente y previa autorización de la Empresa podrá compensar los mismos en los períodos que acuerde con ésta**.** Igualmente, y en los supuestos

que no puedan compensarse en los períodos indicados, podrán acumularse los descansos generados por realización de horas extras a las vacaciones anuales.

c) La Empresa suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas y al Comité Intercentros relación mensual de las mismas.

d) A los efectos mencionados anteriormente la Empresa se compromete a la contratación del 50% de las horas extraordinarias descansadas

e) Transcurridos los diez primeros minutos de la jornada extraordinaria, que no se computarán a ningún efecto, la primera media hora se abonará en descanso independientemente de que ésta se haya realizado total o parcialmente, a partir del minuto 31 la hora extra se abonará en función del tiempo realmente efectuado.

f) En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, 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 15. PROVISION DE PLAZAS.

Apartado 1. 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 de la Radio Televisión de Andalucía, de acuerdo con el Consejo de Administración.

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

a) Reingreso de excedencia

b) Traslado

c) Promoción

d) Concurso-Oposición

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

ARTICULO 16. 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 17. 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.

El Tribunal referido en el artículo 20, será el encargado 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

ARTICULO 18.PROMOCIÓN

A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizados los anteriores procesos podrán optar, a través de la correspondiente prueba de aptitud, 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 de al menos seis meses.

Asimismo durante el año 2000 se podrán presentar también a esta fase todos los trabajadores temporales con al menos seis meses de servicio en la Empresa, los cuales podrán optar, en su caso, a una sola categoría de las que haya ocupado durante este período de tiempo, teniendo en cuenta la reserva legal establecida para los minusválidos.

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, el Tribunal descrito en el artículo 20 fijará los requisitos, pruebas de aptitud correspondiente y demás condiciones para poder participar en la fase de promoción, una vez efectuado el correspondiente concurso de traslado.

ARTICULO 19. - CONCURSO OPOSICION LIBRE

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

Apartado 2. Al concurso oposición libre podrá optar asimismo el personal de la Empresa en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su categoría profesional y siempre que acrediten capacidad, conocimientos, titulación y/o requisitos exigidos en la convocatoria.

Apartado 3. 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 4. Para tomar parte en las pruebas de admisión los aspirantes deberán reunir, en el momento de la convocatoria, los siguientes requisitos:

a) Ser nacional de un estado miembro de la U.E.

b) Correcto dominio y conocimiento, hablado y escrito, de la lengua española

c) Tener cumplidos los dieciocho años.

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

e) 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 5. En las bases de la convocatoria se establecerán los criterios de puntuación de las pruebas.

Apartado 6. En el plazo de veinte días, una vez terminado el plazo 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 7. Sistema de puntos para oposiciones (concurso de méritos). Se aplicará siempre que el aspirante haya aprobado el/las pruebas de aptitud establecidas por el tribunal y 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 en la Empresa.

ARTICULO 20. TRIBUNALES.

A**partado 1**. **El** 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.

Apartado 2. Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.

b) Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.

c) Administrar las pruebas que se establezcan.

d) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.

e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

f) Levantar acta de sus sesiones.

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

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

CAPITULO CUARTO: ORGANIZACION

ARTICULO 21. - MOVILIDAD

Apartado 1. - MOVILIDAD FUNCIONAL

Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en una misma categoría profesional que no implique traslado de localidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, negociándose la aplicación práctica de esta medida con la representación de los trabajadores.

La movilidad funcional no supondrá la disminución del total de puestos de trabajo, fijos y contratados, de las categorías afectadas, Con carácter previo a la aplicación de la movilidad funcional se dotará de la formación necesaria.

Apartado 2. - ASCENSO Y PROMOCION DEL PERSONAL

Apartado 2.1. - Los trabajadores fijos de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

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

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

Apartado 2.3. - La remuneración correspondiente 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 2.4. - En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior por cualquier circunstancia, éste tendrá derecho durante el período que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a un año, salvo aquellas excepciones que determine la Mesa de Contratación, a percibir la diferencia de

retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría, sin que en ningún caso adquiera la categoría superior.

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

- aptitud del trabajador para el desempeño del puesto
- antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.

Apartado 2.6. -Los acuerdos sobre cambio de categoría se tomarán en la Mesa de contratación, que elegirá a los trabajadores que lo hayan solicitado. La Mesa analizará los curriculum y propondrá la realización de pruebas si lo considera oportuno. A estos efectos se procederá durante el mes de enero a la creación de un registro de cambios de categoría al objeto de favorecer la promoción profesional y al que podrán acceder todos los trabajadores fijos que deseen cambiar de categoría profesional.

Apartado 3. - MOVILIDAD GEOGRAFICA

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

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

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

a) Indemnización equivalente a tres mensualidades del salario base

b) Abono de los gastos de traslado del trabajador y sus familiares.

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

Apartado 3.3. - 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 3.4. - 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 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.

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

Apartado 3.5. - 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 3.6. - 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, éste tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible de su misma categoría.

Apartado 3.7. 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 período que como mínimo será de cuatro años.

Apartado 3.8. - 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 3.9. - 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 22. - PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce como 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 y tengan la condición de fijos, aunque presten sus servicios en distintas Empresas, realizándose en su caso las pruebas de aptitud que correspondan.

ARTICULO 23. PERIODOS DE PRUEBA.

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

Apartado 2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa 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 3. - En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 24. MESA DE CONTRATACION.

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

La Empresa podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 10 % de la contratación media anual.

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 Sociedades Filiales.

CAPITULO QUINTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 25. SALUD LABORAL

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

ARTICULO 26. - COMITÉ SALUD LABORAL

Apartado 1. - La composición de los mismos será la establecida en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, salvo que los delegados de prevención que los integran podrán ser designados por los representantes de personal entre trabajadores que no ostenten dicha condición siempre que acrediten una formación mínima de 40 horas en la materia.

Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.

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

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

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

ARTICULO 27. COMITE INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

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

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

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

- Representación de los trabajadores:

  Estará integrada por un máximo de 7 miembros designados por el Comité Intercentros entre los delegados de prevención de los distintos Centros de Trabajo.

- Representación de la Empresa

  En número igual a la representación de los trabajadores estará integrada al menos por los miembros del Servicio de Prevención de R.TV.A. y sus Sociedades Filiales (Nivel Superior) y cuantos otros tenga a bien designar la Empresa en su representación hasta alcanzar el número máximo referido.

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

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

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

ARTICULO 28. - EVALUACION DE RIESGOS LABORALES

Apartado 1. - Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los

puestos de trabajo de la empresa conformes al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D.39/1997, de 17 de enero.

Apartado 2. - Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas y consensuadas en las comisiones técnicas de evaluación que se crearán al efecto.

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

- El director o jefe de área a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo objeto de la evaluación.

- Los delegados de prevención integrantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

- Los miembros del Servicio de Prevención de RTVA y SS.FF. (Nivel superior).

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

ARTICULO 29. PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Apartado 1. - Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales planificarán anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Apartado 2. - Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables atendiendo a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, incluyendo las medidas de emergencia y vigilancia de la salud contempladas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales 31/1995,de 8 de noviembre, las actividades dirigidas a la información y formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

- Las fases y prioridades del desarrollo, seguimiento y control periódico de dichas medidas y actividades, en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

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

ARTICULO 30. - PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD

La Empresa 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 31. ASISTENCIA SANITARIA

Apartado 1. - En aquellas localidades en las que la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales cuente con más de 150 trabajadores se creará un servicio sanitario provincial, con local habilitado al efecto, dirigido por un facultativo, con una dedicación de cuatro horas diarias de lunes a viernes.

Apartado 2. - En los demás centros de trabajo se concertará por parte de la Empresa 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 tendrá individualmente derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

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

CAPITULO SEXTO: REGIMEN DE PERSONAL

ARTICULO 32. -. EXCEDENCIAS.

MODALIDADES

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad que mediante solicitud escrita al Director de cada Sociedad o Director de Organización y Recursos Humanos, en el 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, forzosa o especial que, en todo caso, se regirán por las siguientes condiciones:

I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Apartado 1. - Petición de excedencia.- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa 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 años.

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 período de tres años de servicio efectivo en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales.

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

a) La solicitud de excedencia voluntaria no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a 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 a la representación de los trabajadores (Comité de Empresa o delegado/s de personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3. - En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el 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 4. - Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

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

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

II. EXCEDENCIA FORZOSA

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

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

Apartado 2. - Los 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 1. - 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 un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

En el supuesto de adopción el período de excedencia se computará desde la fecha en la que ésta 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 2. - 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 prestación social sustitutoria. 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.

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 de la R.TV.A. y Sociedades Filiales, 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.

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 período de prestación.

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

Apartado 4. - 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 esta 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 33. LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS.

A. PERMISOS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.

Apartado 1. La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) 3 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 5 días.

c) 2 día por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter público inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.

e) Un día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

g) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo en concepto de lactancia de hijos menores de nueve meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales sólo uno podrá hacer uso de este derecho

h) En los supuestos de adopción si el hijo adoptado es menor de dos años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de que el hijo sea mayor de 2 años la licencia retribuida será de quince días naturales, que podrán unirse a las vacaciones anuales. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

i) 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, inscritos 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, tengan que concurrir dentro de su horario de trabajo a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los trabajadores que concurran a exámenes convocados por la Empresa. La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador de este derecho.

Apartado 2. El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la dirección de Organización y RR.HH. 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 día 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
- letra h).- 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho
- letra i).- tan pronto sea conocido el hecho

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

B) TURNO MÁS FAVORABLE

Apartado 1. - 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 de acuerdo con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad
- Aprovechamiento académico
- Orden de solicitud.

Apartado 2. - La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales podrá adscribir al trabajador a un turno más favorable para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Apartado 3. - La Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales podrá adscribir al trabajador a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el trabajador, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.

Apartado 4. - 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.

C) REDUCCIONES DE JORNADA

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

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

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

Apartado 2. - Reducción de jornada por guarda legal

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

Apartado 3. - 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.

Apartado 4. - Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria del 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

D) 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.

E) PAREJAS DE HECHO

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

ARTICULO 34. PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.

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

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

- Nombre y apellidos.
- Antigüedad.
- Categoría.
- Puesto
- Nivel.
- Fecha nombramiento o promoción
- Nº Registro personal

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

ARTICULO 35. RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable para el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo el tiempo que el 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 36. FORMACION PROFESIONAL.

Apartado 1. Formación Profesional.-

La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que organice la Comisión Paritaria de Formación de la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, ya sea a través de Planes de Empresa o Planes Agrupados.

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

La Empresa autoriza a que las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el art.60 de este Convenio Colectivo 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.

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

Apartado 2. Objetivos de la formación.-

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

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

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

c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 3. Desarrollo de la formación.-

a) La Empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijará el ámbito profesional al cuál van dirigidos y los empleados que podrán participar.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la Empresa, mediante concertación con otros organismos. La Empresa tendrá en cuenta la 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 las materias de formación.

d) Los Planes de Formación, podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la Empresa.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios. Para que el Plan de Formación sea obligatorio será necesario que 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 4. - Comisión de Formación

La Comisión de Formación de la R.TV.A. y sus Sociedades Filiales será paritaria y estará integrada al menos por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos en función de los resultados electorales.

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

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

Apartado 5. - Regulación de Prácticas Profesionales

La Comisión de Formación participará en la puesta en marcha de Convenios de Formación y prácticas en RTVA y sus Sociedades Filiales y en la selección de alumnos becarios en aquellos supuestos que la R.TV.A. sea invitada a ello.

El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la R.TV.A. y SS.FF. ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.

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

Apartado 6. - Asistencia a los cursos de formación

a) A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los 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 SEPTIMO: PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 37. 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 30.000 pesetas anuales para cada uno de los hijos de los trabajadores/as con contrato de duración superior a seis meses dentro del año natural y otras de 25.000 pesetas anuales por cada hijo desde los cinco años hasta los 16 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 quince 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 solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

ARTICULO 38. 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 la cantidad que se determine en la COMVI para becas de estudio.

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

ARTICULO 39. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

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

- Muerte natural..... 2.000.000 pts.

- Invalidez Permanente ..... 4.000.000 pts.

- Fallecimiento en accidente..... 4.000.000 pts.

- Fallecimiento en accidente de circulación..... 6.000.000 pts.

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

ARTICULO 40. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Apartado 1. - Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

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

ARTICULO 41. 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 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 prologándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, siempre que el tiempo empleado supere los 30 minutos.

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

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 quinientas pesetas.

ARTICULO 42. ANTICIPOS.

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

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

Apartado 2. Anticipo personal.- La cuantía de este anticipo se fija en el valor equivalente a tres mensualidades netas reintegrables, sin interés, en 12 meses de acuerdo con la normativa fiscal reguladora en cada momento 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.

ARTICULO 43. GRUPO DE EMPRESA.

La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales negociará anualmente con la Directiva del Grupo de Empresa un acuerdo de colaboración para facilitar el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO 44. JUBILACIONES.

Apartado 1. - Se establece con carácter normativo la jubilación obligatoria para el personal de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores/as 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 período 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.

Apartado 2. - Los trabajadores que a, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hubieran cumplido sesenta y cinco años de edad tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- B01..... 3.500.000 PESETAS
- B02..... 3.250.000 PESETAS
- B03..... 3.000.000 PESETAS
- B04..... 2.750.000 PESETAS
- B05..... 2.500.000 PESETAS

Apartado 3. - Los trabajadores con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo soliciten la jubilación voluntaria anticipada por estar en las edades comprendidas entre los 60 y 64 años inclusive, 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

Apartado 4. - Una vez en vigor el Plan de Pensiones suscrito por la Empresa quedarán sin efecto los apartados 2 y 3 del presente artículo. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo alcancen la edad de jubilación obligatoria, y la capitalización de las aportaciones efectuadas por la Empresa, hasta dicha fecha, al Plan de Pensiones suscrito no alcancen las cantidades establecidas para cada nivel salarial en el apartado 2 del presente artículo, tendrán derecho, en concepto de indemnización, al percibo de la diferencia entre ambas cantidades.

CAPITULO OCTAVO: TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

ARTICULO 45. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Apartado 1. Las categorías profesionales que regirán en la Empresa Pública R.TV.A. y sus Sociedades Filiales son las siguientes, hasta tanto sean modificadas por la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo:

NIVEL B01

CATEGORIAS	PUESTO
* JEFE/A DPTO.RECURSOS Y SERVICIOS	JF.DPTO.COMUNICACIÓN Y REL.EXTERIORES TECNICO GABINETE DIRECCION GENERAL JF.DPTO.RELACIONES PUBLICAS JF.DPTO.PLANIFICACION JF.DPTO.RECURSOS HUMANOS JF.DPTO.SERVICIOS GENERALES. JF.DPTO.ARCHIVO Y DOCUMENTACION
* JEFE/A DPTO.AREA ECONOMICA	JF.DPTO. ADMINISTRACION JF.DPTO.COMPRAS Y PATRIMONIO JF.DPTO.TESORERIA JF.DPTO.GESTION ECONOMICA-ADMVA. JF.DPTO.COMERCIAL
* LETRADO/A	
* AUDITOR/A	

NIVEL B02

CATEGORIAS	PUESTOS
* JEFE DPTO. INVESTIGACION Y AUDIENCIA	
* JEFE EXPLOTACION	JEFE DPTO.EXPLOTAC.Y MANTENIMIENTO JEFE DPTO.EXPLOTAC.TV.
* TECNICO SUPERIOR INFORMATICO	JEFE CENTRO PROCESO DATOS TECNICO DESARROLLO Y MANTENIM. TECNICO DE EXPLOTACION TECNICO DE SISTEMA
* REALIZADOR/A	
* REDACTOR/A	
* DOCUMENTALISTA	

* COORDINADOR/A PRODUCC/PROGRAMAS	COORDINADOR/A PRODUCC. AJENA COORDINADOR/A PROGRAMAS
* TITULADO/A SUPERIOR	

NIVEL B03

CATEGORIAS	PUESTOS
* JEFE SECCION AREA ADMINISTRATIVA	JF.SECC.FACTURACION JF.SECC.PRESUPUESTO JF.SECC.CONTABILIDAD ANALITICA JF.SECC.PLANIFICACION TESORERIA JF.SECC.GESTION TESORERIA JF.SECC.COMPRAS JF.SECC.COMERCIAL JF.SECC.PATRIMONIO JF.SECC.GESTION ADMVA.TV. JF.SECC.ADMINISTRACION JF.SECC.PROGRAMADOR PROD.AJENA JF.SECC.CONTABILIDAD JF.SECC.ANALISIS DE COSTE JF.SECC.CONTROL FINANCIERO JF.SECC.INVERSIONES JF.SECC.ECONOMICO-FINANCIERO JF.SECC.ECONOMICO-ADMINISTRATIVO JF.SECC.PROGRAMAS
* JEFE SECCION RECURSOS Y SERVICIOS	JF.SECC.LABORAL JF.SECC.SEGURIDAD SOCIAL JF.SECC.SERVICIOS GENERALES JF.SECC.RELACIONES EXTERIORES JF.SECC.GESTION NOMINA JF.SECC.CONTRATACION JF.SECC.CONSEJO ADMINISTRACION JF.SECCION COORDINACION TERRITORIAL
* JEFE SECCION AREA TECNICA	JF.SECC.DISEÑO ASISTIDO JF.SECC.MANTENIMIENTO JEFE BAJA FRECUENCIA JEFE RADIOFRECUENCIA JEFE RADIOENLACES Y UNIDADES MOVILES JEFE SECC.SEGURIDAD Y TRANSPORTES

* DECORADOR/A

* RELACIONES PUBLICAS

* TECNICO SISTEMAS BASE

* ANALISTA

* TECNICO INVESTIGACION Y AUDIENCIA

* GRAFISTA

* PRODUCTOR/A

* TECNICO ELECTRONICO	TECNICO ELECTRONICO OFICIAL TECNICO ELECTRONICO OFICIAL TECNICO DE ZONA
* ENCARGADO/A OP.MONTAJE VIDEO	
* ILUMINADOR/A SUPERIOR	
* EDITOR/A DE CONTINUIDAD	
* TECNICO FORMACION	
*COORDINADOR PUBLICIDAD	
* PRODUCTOR MUSICAL TELEVISION	
* PRODUCTOR MUSICAL RADIO	
* ESTILISTA	
* PRESENTADOR PRODUCTOR RADIO	
* TITULADO MEDIO	

NIVEL B04

CATEGORIA	PUESTO
* TECNICO AUXILIAR ELECTRONICA	AYUD. TECNICO ELECTRONICO AUX. TECNICO ELECTRONICO
* OFICIAL AREA TECNICA	OFICIAL TECNICO ELECTRICISTA
* ADMINISTRATIVO/A	
* SECRETARIO/A DE EMISIONES	
* PROGRAMADOR/A	
* LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD	
* CAPATAZ DE ILUMINACION	
* GUIONISTA	
* CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL	
* OPERADOR/A DE SONIDO	OPERADOR/A DE SONIDO RADIO OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION
* SECRETARIO/A DE REDACCION	
* TECNICO ESPECIALISTA REALIZACION	AYUDANTE DE REALIZACION AYUDANTE TECNICO MEZCLADOR

* TECNICO ESPECIALISTA IMAGEN	CAMARA OPERADOR OPERADOR MONTADOR DE VIDEO
* AYUDANTE DE PRODUCCION	
* OPERADOR/A INFORMATICO	
* AYUDANTE DE DOCUMENTACION Y ARCHIVO	
* AMBIENTADOR/A MUSICAL	
* AYUDANTE DE DECORACION	

NIVEL B05

CATEGORIA	PUESTO
* AUXILIAR EXPLOTACION Y MANTENIMIENTO	UNIDAD DE MANTENIMIENTO
* AUXILIAR AREA TECNICA	AYUD.TEC.ELECTRICISTA
* AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
* ILUMINADOR	
* OPERADOR DE LUMINOTECNIA	ELECTRICO DE ILUMINACION
* AUXILIAR DE DISCOTECA	
* CONDUCTOR UNIDAD MOVIL	
* AYUDANTE UNIDADES MOVILES	
* SASTRA	
* AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	MOZO RECEPCIONISTA-TELEFONISTA

ARTICULO 46. COMISION VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

Apartado 1. - En el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se procederá a constituir la Comisión permanente de Valoración de puesto de trabajo con carácter paritario. Esta Comisión tendrá por misión estudiar, desarrollar, aplicar, mantener y actualizar la clasificación y valoración de puestos de trabajo, mediante el Manual Unico de Valoración de puestos de trabajo para la RTVA y sus SS.FF.

Apartado 2.- Los trabajos de definición de las categorías laborales deberán finalizar antes del 31 de Julio del año 2000.

Apartado 3.- A estos efectos se tendrá como referente los trabajos de definición que ha venido realizando la Comisión de VPT en el seno de la RTVA y que constan anexados al acta de la reunión de la Comisión Negociadora de este Convenio de fecha 17 de noviembre de 1999.

Apartado 4.- Las partes someteran a la mediación del SERCLA aquellos puntos en los que llegada la fecha señalada en el apartado 2 de este artículo no hubiera acuerdo en el seno de dicha Comisión.

Apartado 5.-La composición de la Comisión de Valoración será de cuatro miembros de la Dirección de la Empresa y cuatro miembros de representación de los trabajadores, y se dotará de su propio reglamento de funcionamiento.

Apartado 6. - Para un mejor desarrollo y calidad de todas estas nuevas categorías profesionales será requisito antes de su aplicación cursos de adaptación y formación de una duración suficiente para el ejercicio de su actividad, que se determinarán por la Comisión de Formación.

Apartado 7. - En los casos de creación de nuevos puestos de trabajo, estos deberán cubrirse por los procedimientos establecidos en Convenio.

ARTICULO 47. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

I. CLASIFICACION. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A. SALARIO BASE.
B. COMPLEMENTOS SALARIALES.

1. Personales:

- Antigüedad.

2. De puesto de trabajo:

- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.
- Mando Orgánico.
- Especial Responsabilidad.
- Disponibilidad.
- Turnicidad
- Polivalencia.

- Guardia Localizable
- Plus de trabajo en Sábados, Domingos y Festivos
- Idioma.
- Penosidad y Peligrosidad.

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- Productividad.
- Procesos Productivos Especiales
- Pacto de trabajo

4. De vencimiento periódico superior al mes:

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

5. - Extrasalariales

- Dietas.
- Kilometraje.
- Plus de pernocta

ARTICULO 48. 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.

Las cantidades establecidas en el Anexo I, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 01 de Enero de 1.999.

ARTICULO 49. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

ANTIGÜEDAD.

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

Apartado 2. Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales evidenciada por el tiempo de servicio.

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

Apartado 4. El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador, se computará en razón de los años de servicios prestados teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencia, cualquiera que sea 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 período de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados. Asimismo se computarán los servicios prestados en período de prueba.

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

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

Apartado 7. Dado el alto coste económico que supone el complemento de antigüedad, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá una comisión negociadora que tendrá por objeto estudiar la forma más conveniente que dé lugar a que dicho concepto no continúe su crecimiento en los términos actualmente vigentes, de tal modo que a partir del 1 de enero del año 2002 se haya dotado de un sistema más racional que permita afrontar el futuro sin que el concepto de antigüedad ponga en peligro la viabilidad de la Empresa.

ARTICULO 50. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

1. PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

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

Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas.

2.PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Todos los trabajadores que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingos o festivos, percibirán por cada uno de estos la cantidad de 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 RTVA Y SS.FF, y deba efectuar cobros y/o pagos, se le abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de cuatro mil pesetas mensuales.

4. MANDO ORGANICO.

Retribuye las actividades y responsabilidad que se adicionen a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la Empresa Pública RTVA Y SS.FF, correspondientemente autorizado. Se establece el 30% sobre el salario base.

5. PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Este complemento 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 30% o el 45% del salario base mensual.

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

6. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

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

Se aplicará a aquellos 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.

Todos los trabajadores de la R.TV.A. y Sociedades Filiales percibirán, en su caso, el complemento de disponibilidad en igual porcentaje que lo vienen percibiendo actualmente. (0 %, 15% y 30%).

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

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

7. PLUS DE TURNICIDAD

Cuando el 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 es 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.

Será de aplicación este complemento, 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 Seguridad y Salud, 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 seguridad y salud, 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 compensación 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 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 51. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

1. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

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

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

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

3. PACTO DE TRABAJO

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

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

ARTICULO 52. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

c) Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

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

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

ARTICULO 53. DIETAS, KILOMETRAJE Y PLUS DE PERNOCTA.

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

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

1.1. Dieta en territorio nacional:

Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 7.300 pesetas/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo**:** 3.650 pesetas/día por comida o cena.

En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio la Empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. No obstante, en caso de que éste deba ser contratado por el trabajador, éste percibirá una dieta de 13.300 pesetas, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes.

1.2. Dieta en el extranjero:

Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 13.000 pesetas/día

Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 6.500 pesetas/día por comida o cena.

En los viajes al extranjero la Empresa se hará cargo de la contratación y abono de los gastos de alojamiento. Para los casos en que por circunstancias excepcionales el alojamiento no haya sido concertado por la Empresa, la dieta será de 26.000 pesetas/día e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo precedente.

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

2. - **Compensación por gastos de locomoción.**- En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a treinta y dos pesetas por kilometro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la Empresa.

3. - **Condiciones de los desplazamientos**

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

1.2. 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

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

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

personal que deba desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza la de siete horas de trabajo efectivo.

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

ARTICULO 54. 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 satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

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

CAPITULO NOVENO: ACCIÓN SINDICAL

ARTICULO 55. DELEGADOS DE PERSONAL.

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

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

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

ARTICULO 56. COMITE DE EMPRESA.

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

Apartado 2. La composición del mismo será la siguiente:

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

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

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

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

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

ARTICULO 57. 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:

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

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

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

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

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

- De lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestralidad.

- Sobre las nuevas contrataciones y ceses.

- De las sanciones.

- Se acuerda suministrar al Comité Intercentros listado nominal de los pluses de los trabajadores, previa declaración formal de todos los miembros del Comité Intercentros de no hacer público dicho documento, el cual será de consulta exclusiva por parte de los miembros del Comité.

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

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

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

D. El Comité velará no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación y por el fomento de una política racional de empleo.

E. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

F. El Director de Organización y Recursos Humanos, junto con un representante de Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión 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 producidos en el trimestre anterior en Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

ARTICULO 58. - COMITÉ INTERCENTROS

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 59. - LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS

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

Apartado 2. - 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 60. - ACCION SINDICAL

Apartado 1. - 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 art.61 apartado 4 de este Convenio Colectivo, siempre que alcancen los porcentajes mínimos que a continuación se especifican:

CENTRO DE TRABAJO	PORCENTAJE DE VOTOS OBTENIDOS EN LAS ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION
* De 50 a 100 trabajadores	15%
* De 101 en adelante	10%

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

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, 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 cubrir los 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 Organización y Recursos Humanos.

e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 62 para la convocatoria de asambleas.

Apartado 3. - 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 4. - 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.

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

ARTICULO 61 - DELEGADOS SINDICALES

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

Apartado 2. - 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 3. -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 4. - Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el art.60, apartado 1 del presente Convenio, en la siguiente cuantía:

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

Apartado 5. - 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 Organización y Recursos Humanos.

Apartado 6. - 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 7. - 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 62. ASAMBLEAS.

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

Apartado 2. - Se podrán realizar en los locales de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores procedan.

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

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

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

CAPITULO DECIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 63. 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 o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

ARTICULO 64. FALTAS.

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

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

ARTICULO 65. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un 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 falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios 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 Temporal o Accidente.

ARTICULO 66. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

2.Omitir conscientemente la comunicación a 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 27 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

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

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 67. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa Pública R.TVA. 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 y sus Sociedades Filiales.

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 período de seis meses de la primera.

15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 68 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

16. La negativa injustificada del 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 68. 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, 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 R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

ARTICULO 69. SANCIONES.

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de 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 70. - CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el 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 71. PRESCRIPCION DE FALTAS.

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

ARTICULO 72. 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 o Delegado/s de Personal 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.

CAPITULO UNDECIMO : INCOMPATIBILIDADES Y GARANTIAS PROCESALES

ARTICULO 73. - INCOMPATIBILIDADES

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

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

Apartado 3. - En todo caso, se declara expresamente incompatible, y será objeto de sanción la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, de espectáculos y, en general, todas aquellas cuya actividad coincida con algún sector específico de RTVA y Sociedades Filiales. Excepcionalmente, R.TV.A 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 4. - 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 desempeñado.

ARTICULO 74. - 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

SALARIO Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El incremento salarial durante la vigencia del VI Convenio Colectivo, esto es durante los años 1.999, 2000 y 2001 será el que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Al objeto de compensar el esfuerzo realizado en la puesta en marcha de las nuevas actividades del grupo RTVA se abonará a todos los trabajadores que hayan prestado servicios durante todo el año 1998 una paga lineal de 75.000 pesetas brutas, pagadera de una sola vez, prorrateándose dicha cantidad para aquellos trabajadores en proporción al tiempo trabajado cuando éste no alcance la totalidad del año. De dicha cantidad, 50.000 pesetas se consolidarán en la paga extraordinaria de marzo abonándose en proporción al período de tiempo trabajado en el año natural anterior.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Se acuerda un compromiso por la estabilidad en el empleo en el sentido de mantener la plantilla estructural actual y los incrementos que se acuerden oportunamente, así como el volumen de contratación que se viene manteniendo actualmente, y que en ningún caso la externalización de servicios suponga merma en la cantidad y calidad del trabajo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, durante el primer semestre del año 2000 se procederá a convocar la consolidación de 232 puestos de trabajo temporales en fijos, cuya distribución se detalla en el AnexoII.

Igualmente se procederá a la estabilidad en el empleo de aquellos puestos de trabajo que a consecuencia de los procedimientos de cobertura establecidos en el art.15 del presente Convenio Colectivo queden vacantes.

Se establece una reserva para los trabajadores fijos a la entrada en vigor del presente Convenio del 15% de los puestos de trabajo convocados, siempre que superen las correspondientes pruebas que se convoquen al efecto. Para el cómputo de dicho porcentaje se tomará como unidad la fracción superior a 0,5.

La nota final del proceso de selección será el resultado de añadir a la nota de las pruebas que se convoquen, siempre que se superen las mismas, la baremación de méritos académicos y profesionales establecida en el Reglamento de la Mesa de Contratación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales velarán por el cumplimiento de los Convenios Colectivos de aplicación de aquellas empresas que les presten servicios.

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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 QUINTA

La aplicación de la nueva normativa laboral que surja durante la vigencia de este Convenio Colectivo será negociada con la representación de los trabajadores

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

En el primer trimestre del año 2000 se constituirá una Comisión encaminada al estudio de la reducción de jornada laboral y su implantación en enero del 2001 en torno a las 34 horas semanales.

ANEXO I

REMUNERACION ANUAL BRUTA PARA 1999 (DEVENGOS GENERALES FIJOS)

NIVEL	SALARIO BASE		PAGAS EXTRAS				TOTAL AÑO
	MENSUAL	ANUAL	JUNIO	NAVIDAD	MARZO	SEPTIEM	
B01	285.332	3.423.984	285.332	285.332	142.666	142.666	4.279.980
B02	257.543	3.090.516	257.543	257.543	128.772	128.772	3.863.146
B03	229.760	2.757.120	229.760	229.760	114.880	114.880	3.446.400
B04	201.961	2.423.532	201.961	201.961	100.981	100.981	3.029.416
B05	174.169	2.090.028	174.169	174.169	87.085	87.085	2.612.536

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD PARA TODAS LAS CATEGORIAS LABORALES PARA EL AÑO 1999

TRIENIOS	IMPORTES	
	Mensuales	Anuales
PRIMERO	8.271	124.065
SEGUNDO	16.542	246.780
TERCERO	24.813	372.195

ANEXO II

RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B03	TECNICO FORMACION	1
B05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8
	TOTAL R.TV.A.	9

CANAL SUR TELEVISION S.A.

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	20
B02	DOCUMENTALISTA	9
B02	REALIZADOR/A	7
B03	COORDINADOR/A PUBLICIDAD	1
B03	PRODUCTOR/A	5
B03	GRAFISTA	3
B03	ESTILISTA	1
B03	EDITOR/A DE CONTINUIDAD	4
B03	PRODUCTOR/A MUSICAL TV	1
B04	GUIONISTA	3
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	18
B04	SECRETARIO/A REDACCION	3
B04	AYUDANTE DOCUM.Y ARCHIVO	2
B04	AYUDANTE DE REALIZACION	14
B04	AYUDANTE DE PRODUCCION	10
B04	SECRETARIO/A EMISIONES	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	6
B04	AYUDANTE TEC.MEZCLADOR	2
B04	OPERADOR/A DE SONIDO	1
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
B04	CONDUCTOR/A POLIV.UN.MOVIL	1
B05	ILUMINADOR/A	1
B05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
B05	SASTRA/E	2
B05	ELECTRICO ILUMINACION	2
	TOTAL C.S.TV.	121

CANAL SUR RADIO S.A.

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	7
B03	COORDINADOR/A PUBLICIDAD	1
B03	PRODUCTOR/A	9
B03	PRESENTADOR/A PRODUCTOR/A	8
B03	PRODUCTOR/A MUSICAL RADIO	2
B05	OPERADOR/A DE SONIDO	2
B05	CONDUCTOR/A UNIDAD MOVIL	2
B05	AUXILIAR DISCOTECA	2
	TOTAL C.S.R.	32

DIRECCIONES TERRITORIALES

ALMERIA

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	2
B04	AYUDANTE PRODUCCION	1
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	2
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
B05	CONDUCTOR/A UNIDAD MOVIL	1
	TOTAL	9

ALGECIRAS

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR	2
	TOTAL	2

CADIZ

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	2
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	2
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
	TOTAL	7

CORDOBA

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	2
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	2
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
B04	AYUDANTE DE PRODUCCION	1
B05	CONDUCTOR/A UNIDAD MOVIL	1
	TOTAL	9

GRANADA

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	1
B03	PRESENTADOR RADIO	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	1
B04	CONDUCTOR UNIDAD MOVIL	1
	TOTAL	4

HUELVA

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTRO/A	2
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	1
B04	AYUDANTE DE PRODUCCION	1
B04	OPERADOR/A MONT.VIDEO	2
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
	TOTAL	8

JAEN

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR/A	2
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	1
B04	AYUDANTE DE PRODUCCION	1
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	2
B04	CAMARA OPERADOR/A	2
	TOTAL	8

JEREZ

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR	1
	TOTAL	1

MADRID		

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	REDACTOR	1
	TOTAL	1

MALAGA		

NIVEL	PUESTO	Nº PLAZAS
B02	DOCUMENTALISTA	1
B03	PRESENTADOR/A RADIO	2
B03	EDITOR/A CONTINUIDAD	8
B04	AYUDANTE REALIZACION	1
B04	SECRETARIO EMISIONES	1
B04	AYUDANTE TEC.ELECTRONICO	3
B04	OPERADOR/A MONTAD.VIDEO	3
B05	SASTRA	1
B05	CONDUCTOR UNIDAD MOVIL	1
	TOTAL	21

TOTAL DIRECC.TERRITORIALES	70

TOTAL EMPRESA	232