

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|---|
| Art.1 AMBI TO FUNC IONA L | <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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, acordándose con la representación de los trabajadores la aplicación práctica de esta medida. La unidad de empresa no implicará la movilidad geográfica.</p> |
| Art.2 AMBI TO TERRI TORIA L | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art.3 AMBI TO PERS ONAL | <p>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:.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los colaboradores y los asesores. b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales. c) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas. |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|--|
| | <p>d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.</p> <p>e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación.</p> <p>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.</p> <p>La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales suministrará anualmente al Comité Intercentros una relación de este personal así como las alteraciones que se produzcan.</p> | <p>d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios, musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.</p> <p>e) El personal directivo de alta gestión , de libre designación</p> <p>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.</p> <p>La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales suministrará semestralmente al Comité Intercentros y a las secciones sindicales una relación de este personal así como las alteraciones que se produzcan.</p> <p><u>Será norma de aplicación general para todo el personal contratado por rtva y ss.ff ,cualquiera que sea su vinculación a la misma y el régimen jurídico al que se halle sujeto la obligación de cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud laboral así como las circulares de rtva y ss.ff sobre organización y funcionamiento de sus servicios.</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--|
| Art. 4 AMBI TO TEMP ORAL | <p>El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2002, 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 2.004, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.</p> | <p>El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.</p> |
| Art. 5 DEN UNCI AS | <p>Este convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses antes de su vencimiento.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 6 PREL ACIÓN NOR MATI VA | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art.7 VINCULO N A LA TOTAL IDAD | <p>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</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------|---------------------|----------------------|
| | en su integridad. | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--|
| Art. 8 ABSORCION Y COMPENSACION | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art.9 COMVI | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de <u>dos asesores.</u></p> <p>Apartado 3.- Esta comisión tendrá las siguientes funciones:.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de <u>asesores.</u></p> <p>Apartado 3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---|
| | <p>e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado y que se deriven del presente convenio.</p> <p>Apartado 4.- El funcionamiento de la COMVI se regulará por lo establecido en su propio reglamento.</p> <p>Apartado 5.- Será obligatorio que, previo a la interposición de reclamaciones ante la jurisdicción laboral, se interponga reclamación ante la COMVI.</p> | <p>e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado y que se deriven del presente convenio.</p> <p>Apartado 4.- El funcionamiento de la COMVI se regulará por lo establecido en su propio reglamento, <u>que será parte íntegra del presente convenio colectivo.</u></p> <p>Apartado 5. Será obligatorio que, previo a la interposición de reclamaciones ante la jurisdicción laboral, se interponga reclamación ante la COMVI.</p> <p><u>Apartado 6. La COMVI se reunirá y al menos cada tres meses a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en fuera solicitada.</u></p> |
| <p>Art.10</p> <p>JORNADA DE TRABAJO</p> | <p>La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de <u>mil quinientas cuarenta horas</u> para todo el personal afectado por éste, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de <u>treinta y cinco</u> horas.</p> <p>Este cómputo será el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Once fiestas de carácter nacional. ○Una fiesta de carácter autonómico. ○Dos fiestas de carácter local. ○Veinticuatro días laborables de vacaciones al año (excluidos sábados). | <p>La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de <u>mil quinientas veintiséis</u> horas para todo el personal afectado por éste, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de treinta y cinco horas.</p> <p>Este cómputo será el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Once fiestas de carácter nacional - Una fiesta de carácter autonómico - Dos fiestas de carácter local - <u>Veintiséis</u> días laborables de vacaciones al año (excluidos sábados) - Descanso semanal |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--|
| | <p>○Descanso semanal.</p> <p>○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.</p> <p>Y los días de ajuste que correspondan para cumplir el cómputo anual.</p> | <p>- 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.</p> <p>Y los días de ajuste que correspondan para cumplir el cómputo anual.</p> |
| <p>Art. 11</p> <p>CALEN DARIO</p> <p>LABOR AL</p> | <p>Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y dependencia.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>En caso de que una fiesta retribuable y no recuperable coincida con un sábado la festividad se trasladará al viernes precedente.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| <p>Art. 12</p> <p>TURN OS Y HORA RIOS</p> | <p>Las jornadas, turnos y horarios de trabajo serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente, entregándose una copia a la representación de los trabajadores.</p> | <p>Las jornadas, turnos y horarios de trabajo previstos serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente con copia <u>a las secciones sindicales</u> y a la representación de los trabajadores <u>en la misma fecha de su publicación. Igualmente, la empresa suministrará a las mismas partes los turnos realmente realizados. Será entre el el 1 y el 10 del mes siguiente.</u></p> <p><u>La empresa habilitará un sistema fiable de control de presencia que imprima justificante del horario realizado por el trabajador para conocimiento y salvaguarda de sus derechos, y que se aportará en documento anexo a la nómina de cada empleado.</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|--|
| | <p>Apdo. 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 ejercerá su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| | <p>Apdo. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 período 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 RTVA y sus Sociedades Filiales de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio. | <p>Apdo. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <u>Se considerará jornada ordinaria la publicada entre los días 15 y 25 del mes precedente. Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que prolongar dicha jornada, estas horas tendrán consideración de horas extras.</u> 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). |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|--|
| | <p>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 17,17 € brutos / hora.</p> <p>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.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales no autoricen la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>domingo). La rotación será en todo caso fijada por la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.</p> <p>5. - La jornada de trabajo en los procesos productivos especiales de Navidad, Fin de Año, Semana Santa, Virgen de la Cabeza, Gala 28-F, Carnavales y Ferias se ordenarán de manera que todo lo que exceda <u>de la jornada ordinaria será abonado a elección del trabajador bien en descanso, según lo establecido en el art.14 del presente Convenio Colectivo, bien al módulo de 30 € brutos / hora.</u></p> <p><u>Se elimina el punto número 6 del anterior convenio (cobro del cómputo bisemanal de 70 horas en procesos como Semana Santa, Carnavales, Rocío y Ferias).</u></p> <p>6. - 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 RTVA y sus Sociedades Filiales no autoricen la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.</p> <p>7 - 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.</p> <p>8.- 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.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|--|
| | <p>Apdo. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Horarios partidos</u>: 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 vengán 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. 1.- <u>Horarios continuados</u>: 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. 2.- <u>Horarios de fin de semana</u>: Este turno se establece para aquellas categorías de las que la Empresa Pública RTVA 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. <p>En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria por períodos semestrales, y para ello se tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La antigüedad en la Empresa. ○ La antigüedad en la categoría. ○ Quedará salvaguardada la preferencia por la realización de estudios debidamente acreditados. | <p>Apdo. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - <u>Horarios partidos</u>: 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 vengán 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. <u>La dirección de Organización y RR.HH. enviará antes del día 10 de cada mes la relación de trabajadores que tienen la modalidad de horario partido indicando cual es éste y que plus perciben por tal hecho.</u> 2. - <u>Horarios continuados</u>: 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. - <u>Horarios de fin de semana</u>: Este turno se establece para aquellas categorías de las que la Empresa Pública RTVA 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. <p>En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria por períodos <u>trimestrales.</u></p> <p><u>Aquellos trabajadores que por estar adscritos a este turno les coincidan los días festivos recogidos en convenio con sus días de descanso o de trabajo podrán acumularlos para su disfrute posterior</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Currículum profesional. ○ Circunstancias familiares y personales. | <p><u>librando el número de horas que correspondan de forma proporcional al tiempo que realicen este turno durante el año.</u></p> |
| <p>Art. 13 VACACIONES</p> | <p>A) GENERALES.</p> <p>Apartado 1.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un período anual de veinticuatro días laborables de vacaciones (excluidos sábados).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El turno de vacaciones establecido no podrá variarse, salvo por alguna de las circunstancias siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por acuerdo con el trabajador. b) Si, tras acudir a los Organismos Oficiales o Bolsa de Trabajo, no se | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>encontrase sustituto.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 6.- Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación y respetaran los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|--|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| | <p>B).- PERMISO RETRIBUIDO PARA ASUNTOS PROPIOS.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 2.- El máximo de días por este concepto no podrá exceder de seis anuales.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 4.- La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> <p><u>Apartado 2.- El máximo de días por este concepto no podrá exceder de diez anuales.)</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---|
| Art.14 HORA S EXTR AS | <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) La Empresa suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas y al Comité Intercentros relación mensual de las mismas.</p> <p>d) A los efectos mencionados anteriormente la Empresa se compromete a la contratación del 50% de las horas extraordinarias</p> | <p><u>Apartado 1. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.</u></p> <p><u>Apartado 2. Como principio general, la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales se compromete a la erradicación de las mismas. Asimismo, facilitará información al Comité Intercentros y a las distintas secciones sindicales del número de horas extraordinarias que se efectúen.</u></p> <p><u>Apartado 3. El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en tiempo libre, a elección del trabajador.</u></p> <p>a) <u>En dinero: El valor de las mismas, será el establecido en la tabla del anexo II del presente Convenio Colectivo (no será inferior a 30 euros).</u></p> <p>b) <u>En descanso: A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto a las que el trabajador opte, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio. Por cada hora extraordinaria realizada tendrá derecho a un descanso de dos horas, las cuales se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa de siete horas. La jornada compensatoria se realizará de mutuo acuerdo con el Directivo del Área y el interesado/a.</u></p> <p><u>Apartado 4. El Comité Intercentros y las secciones sindicales recibirán con carácter mensual un informe sobre las horas extraordinarias realizadas, adoptándose, de común acuerdo con la Empresa, las medidas oportunas necesarias para la corrección de las mismas.</u></p> <p><u>Apartado 5. Transcurridos los diez primeros minutos de la jornada extraordinaria, que no se computarán a ningún efecto, la primera media hora se abonará independientemente de que ésta se haya realizado total o parcialmente, a partir del minuto 31 y hasta los 60 la hora extra se abonará en fracciones proporcionales de un cuarto de hora.</u></p> <p><u>Apartado 6. En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---|
| | <p>descansadas.</p> <p>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.</p> <p>f) En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.</p> | <p><u>Filiales acordará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|--|
| Art.15 PROVISION DE PLAZAS | <p>Apartado 1.- La contratación del personal con carácter fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión y/o concursos, establecido/as y convocado/as por el Director General de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, de acuerdo con el Consejo de Administración.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reingreso de excedencia. b) Traslado. c) Promoción. d) Concurso libre de méritos. <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reingreso de excedencia b) Traslado c) Promoción d) <u>Concurso-libre de méritos (355 plazas)</u> <p>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.</p> <p><u>Apartado 4. – La empresa, antes del 15 de Enero de cada año, convocará a los representantes de los trabajadores en Mesa de Contratación para documentar e informar sobre:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>Plazas que han quedado vacantes por excedencia, traslado o cualquier otro motivo.</u> b) <u>Relación de dichas excedencias, traslados o circunstancias cualesquiera que sean (datos del trabajador, tiempo que estará la plaza vacante y cualquier otro dato que sea de interés)</u> c) <u>Elaboración de la correspondiente convocatoria para la</u> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---|
| | | <p><u>cobertura de las plazas que queden vacantes siguiendo el procedimiento que marca el presente convenio colectivo , teniéndose que cubrir las mismas antes del 31 de Diciembre del mismo año, comprometiéndose la dirección de la RTVA y SS.FF, como principio fundamental a no amortizar plaza alguna, salvo caso excepcional y previa negociación con la representación de los trabajadores.</u></p> <p>d) <u>Todos aquellos contratos realizados durante 24 meses o más, de forma continuada o sin interrupciones superiores a seis meses, para un mismo puesto de trabajo, sean con cargo al mismo programa o programas diferentes serán objeto de creación de puestos de plantilla.</u></p> <p><u>Apartado 5. En las bases de la convocatoria se establecerán los criterios de puntuación de las pruebas.</u></p> <p><u>Apartado 6.- Cuando se convoquen plazas, de la forma que recogen los apartados anteriormente indicados, la Mesa de Contratación participará en todo el proceso hasta la constitución de los tribunales establecidos en este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta lo referente al funcionamiento de este órgano de representación tal y como recoge el artículo 24 del presente Convenio.</u></p> |
| | <p>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. Todo ello de acuerdo con las bases que sean fijadas por la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| Art. 17 TRAS LADO | <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>Se establece un plazo mínimo de diez días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase de traslado.</p> <p>El Tribunal referido en el artículo 20, será el encargado de resolver las distintas solicitudes de los candidatos atendiendo a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nivel de conocimiento y titulación relacionados con el puesto de trabajo. b) Circunstancias profesionales. c) Antigüedad en la categoría y destino. | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art.18 PROM OCIO N | <p>A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizados los anteriores procesos podrán optar todos aquellos trabajadores fijos que deseen cambiar de categoría, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses.</p> <p>Se establece un plazo mínimo de diez días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase interna.</p> <p>La Mesa de Contratación y, en su caso, el Tribunal descrito en el artículo 20 fijará los requisitos y demás condiciones para poder participar en la fase de promoción, que se llevará a cabo mediante concurso de méritos, una vez efectuado el correspondiente concurso de traslado.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---------------|
| Art.19 CONC URSO LIBRE DE MERI TOS | <p>Apartado 1.- El concurso se empleará para cubrir 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.</p> <p>Apartado 2.- La mesa de contratación será la encargada de elaborar las bases del correspondiente concurso, adaptando a las peculiaridades de la RTVA el contenido de la Orden de 12 de junio de 2002 de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía.</p> <p>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.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---------------|
| Art.20 TRIBUNALES | <p>Apartado 1.- El Tribunal estará constituido por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cinco miembros en representación de RTVA y SS. FF. de los cuales uno actuará en calidad de Presidente y otro como Secretario. ▪ Cuatro representantes nombrados por la representación de los trabajadores, preferentemente de igual o superior categoría a la plaza que se convoca. <p>Apartado 2.- Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Apartado 3.- El Tribunal dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.</p> <p>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.</p> | |
| Art.21 | <p>Apartado 1.- Movilidad funcional.</p> <p>Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|---------------|
| MOVI LIDA D FUNC IONA L | <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| | <p>Apartado 2.- Ascenso y promoción del personal.</p> <p>Apartado 2.1.- Los trabajadores fijos de la Empresa Pública de la Radio Tele visión de Andalucía y sus Sociedades Filiales tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 2.2.- Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, el que se establece en el presente Convenio Colectivo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>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.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales y los trabajadores. Para su provisión se tendrá en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. <p>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 currículum 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.</p> | |
| | <p>Apartado 3.- Movilidad geográfica.</p> <p>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.</p> <p>Se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, la</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>antigüedad y circunstancias familiares.</p> <p>Apartado 3.2.- En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, dará lugar a las siguientes ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Indemnización equivalente a tres mensualidades del salario base. b) Abono de los gastos de traslado del trabajador y sus familiares. c) Abono de 240,40 € mensuales, como ayuda a vivienda, mientras permanezca en la situación de traslado. <p>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.</p> <p>Asimismo será preceptivo informar de las actuaciones a los representantes de los trabajadores, con al menos cinco días laborables de antelación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales.</p> <p>Apartado 3.5.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 3.6.- Si cuando un trabajador de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales es trasladado a otro Centro de Trabajo, y su cónyuge o conviviente fuese trabajador de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales, éste tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible de su misma categoría.</p> <p>Apartado 3.7.- Garantías.</p> <p>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.</p> <p>b) Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo legal de</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|-------------------------|
| | <p>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.</p> <p>Apartado 3.8.- Excepciones.- Estarán exceptuados del traslado forzoso los siguientes casos:</p> <p>a) Los trabajadores que hayan cumplido cuarenta y ocho o más años.</p> <p>b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.</p> <p>c) Los representantes legales de los trabajadores hasta pasado dos años desde el cese de su actividad.</p> <p>Apartado 3.9.- Criterios para el traslado forzoso.- Se procurará atender a los siguientes criterios:</p> <p>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.</p> <p>b) Entre los trabajadores de un mismo Centro, se elegirá al de menor antigüedad en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables al traslado forzoso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El tener menos cargas familiares. ▪ No estar realizando estudios en ese curso escolar. | |
| Art. 22 PERM IITA | <p>Se reconoce como cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre la Empresa Pública RTVA 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,</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------------------------------|---|--|
| UTA DE PUESTOS DE TRABAJO | realizándose en su caso las pruebas de aptitud que correspondan. | |
| Art. 23 PERIODOS DE PRUEBA | <p>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.</p> <p>Apartado 2.- Durante el período de prueba, tanto la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.</p> <p>Apartado 3.- En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.</p> | <p>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. <u>Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. (Art. 14 Estatuto de los Trabajadores.)</u></p> <p>Apartado 2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.</p> <p>Apartado 3. - En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores <u>y a las secciones sindicales.</u></p> |
| Art. 24 MESA DE CONTRATACION | <p>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.</p> <p>La Empresa podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 10 % de la contratación media anual. Esta contratación directa, en la medida de lo posible, se ajustará a los casos en los que la especificidad de las características del puesto a</p> | <p>La Mesa de Contratación se dotará de su propio reglamento de funcionamiento, <u>que será parte integral del contenido del presente convenio colectivo,</u> y en él se regularán las Bolsas de trabajo, procedimientos de acceso, contrataciones y demás materias que ésta estime por conveniente.</p> <p><u>Las contrataciones en la RTVA y SS.FF de puestos de trabajo tendrán que realizarse a través de las Bolsas de Trabajo. En aquellos puestos de trabajo no recogidos en este Convenio dichas contrataciones</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---|
| | <p>contratar así lo requieran.</p> <p>La Mesa de Contratación estará constituida por cuatro representantes del Comité Intercentros y cuatro de la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> | <p><u>tendrán que tratarse en la Mesa de Contratación, teniendo necesariamente que llegarse a acuerdo.</u></p> <p><u>De las distintas convocatorias de empleo surgirán bolsas nuevas en todos los puestos de trabajo convocados. En todos aquellos puestos que no entraran en las mencionadas convocatorias se abrirá un proceso paralelo, con idénticas condiciones, para la elaboración de bolsas nuevas en dichos puestos.</u></p> <p>La Mesa de Contratación estará constituida por cuatro representantes del Comité Intercentros y cuatro de la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> |
| <p>Art. 25</p> <p>SALU D LABO RAL</p> | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| <p>Art. 26</p> <p>COMI TÉ SALU D LABO RAL</p> | <p>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.</p> <p>Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.</p> <p>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</p> | <p>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.</p> <p>Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.</p> <p>Apartado 2. - Sus componentes gozarán de 45 horas retribuidas al mes, 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.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--|
| | <p>derecho a las mismas.</p> <p>En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de trabajo se tendrán en cuenta los puestos penosos y/o peligrosos.</p> <p>Apartado 3.- Los Comités de Seguridad y Salud Laboral desarrollarán y harán público su propio reglamento de funcionamiento.</p> | <p>En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de trabajo se tendrán en cuenta los puestos penosos y/o peligrosos.</p> <p>Apartado 3. - Los Comités de Seguridad y Salud Laboral desarrollarán y harán público su propio reglamento de funcionamiento.</p> |
| <p>Art. 27</p> <p>COMITE INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</p> | <p>Apartado 1.- Dando desarrollo a la posibilidad recogida en el artículo 38 Apdo. 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en atención a las especiales características de RTVA 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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 3. - La composición de este órgano paritario y colegiado será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Representación de los trabajadores: <p style="padding-left: 40px;">Estará integrada por un máximo de 7 miembros designados por el Comité Intercentros entre los delegados de prevención de los distintos Centros de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Representación de la Empresa. <p style="padding-left: 40px;">En número igual a la representación de los trabajadores estará</p> | <p style="text-align: center;">IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|-------------------------|
| | <p>integrada al menos por los miembros del Servicio de Prevención de RTVA y sus Sociedades Filiales (Nivel Superior) y cuantos otros tenga a bien designar la Empresa en su representación hasta alcanzar el número máximo referido.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 4.- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral desarrollará y hará público su propio reglamento de funcionamiento.</p> <p>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.</p> | |
| Art. 28 EVALUACION DE RIESGOS LABORALES | <p>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, RD. 39/1997, de 17 de enero.</p> <p>Apartado 2.- Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas y consensuadas en las comisiones técnicas de evaluación que se crearán al efecto.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|-------------------------|
| | <p>Apartado 3.- La composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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). <p>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.</p> | |
| <p>Art. 29 PLANI FICA CIÓN DE LA ACTI VIDA D PREV ENTI VA</p> | <p>Apartado 1.- Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Apartado 2.- Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. <p>Apartado 3.- Durante el año 2003 la Empresa desarrollará la implantación, como medida preventiva, de una terapia rehabilitadora para la espalda de los trabajadores. A tal efecto el Comité Intercentros de Salud Laboral elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los beneficiarios de esta terapia preventiva así como el contenido de la misma. Dicha terapia se llevará a cabo en un 75 por ciento en tiempo de trabajo y en un 25 por ciento fuera de las horas de trabajo.</p> <p>Apartado 4.- La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, en colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, pondrá en marcha una serie de medidas tendentes a prestar apoyo médico, psicológico y formativo para aquellos trabajadores de la RTVA y sus Sociedades Filiales que, como consecuencia de la correspondiente prescripción facultativa, lo precisen.</p> <p>Apartado 5.- Como medida preventiva se establecerá un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo continuado en pantallas de visualización de datos. Este descanso en ningún caso será acumulable ni dará lugar a una modificación del horario laboral establecido para cada trabajador y turno. El disfrute de este descanso en ningún momento podrá suponer una alteración de aquellas actividades que, por la naturaleza de las mismas, no permitan una interrupción en el desarrollo del trabajo a efectuar.</p> <p>Apartado 6.- La Empresa Pública RTVA, dentro del Plan de Prevención, elaborará un programa relativo a las drogodependencias, con el objeto de estimular e implementar estrategias preventivas que incluyan actuaciones informativas, formativas y de modificación de actitudes, comportamientos y factores de riesgos tendentes a facilitar la</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|--------------------------|
| | rehabilitación de los trabajadores afectados por el consumo de drogas, todo ello dentro del respeto a la esfera privada del trabajador. A tales efectos los delegados de prevención intervendrán en todo el proceso de prevención, rehabilitación y reinserción posterior en el ámbito laboral. | |
| Art. 30 PREN DAS Y PROT ECCI ONES DE SEGU RIDA D | <p>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.</p> <p>El Comité de Salud Laboral especificará las prendas que deberán entregarse a las distintas categorías laborales anualmente.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO.</p> |
| Art. 31 ASIST ENCI A SANIT ARIA | <p>Apartado 1.- En aquellas localidades en las que la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales cuente con más de 100 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. Igualmente aquellos centros de trabajo con más de 100 trabajadores estarán atendidos por un facultativo habilitado al efecto.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 3.- El Comité de Seguridad y Salud propondrá las</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|---|
| | pruebas médicas a llevar a cabo en dichas revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo. | |
| Art. 32 EXCEDENCIAS | <p>MODALIDADES.</p> <p>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 RTVA, formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.</p> <p>En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria, forzosa o especial que, en todo caso, se regirán por las siguientes condiciones:</p> <p>I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.</p> <p>Apartado 1.- <u>Petición de excedencia</u> .- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa RTVA 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.</p> <p>El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>Apartado 2.- La excedencia voluntaria será con reserva de puesto</p> | <p>MODALIDADES</p> <p>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 RTVA, formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.</p> <p>En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria, forzosa o especial que, en todo caso, se regirán por las siguientes condiciones:</p> <p>I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA</p> <p>Apartado 1. - <u>Petición de excedencia</u>.- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa RTVA 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.</p> <p>El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un período de dos años de servicio efectivo en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>Apartado 2. - La excedencia voluntaria será con reserva de puesto de</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|--|
| | <p>de trabajo si es en periodo no superior a <u>tres años</u> y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) La solicitud de excedencia voluntaria no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de RTVA, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo 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 delegados de personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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.</p> | <p>trabajo si es en periodo no superior a <u>seis años</u> y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) <u>Desaparece toda mención a la prohibición de trabajar en el medio audiovisual.</u></p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de RTVA, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo 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 delegados de personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---|
| | <p>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.</p> <p>Apartado 6.- El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no computará a ningún efecto.</p> | <p>Apartado 6.-El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no computará a ningún efecto.</p> |
| | <p>II. EXCEDENCIA FORZOSA.</p> <p>Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:</p> <p>Apartado 1.- El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|-------------------------|
| | <p>III.- EXCEDENCIA ESPECIAL.</p> <p>Apartado 1.- Por atención al cuidado de los hijos.- El trabajador, durante la vigencia de su contrato, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En el supuesto de adopción el período de excedencia se computará desde la fecha en la que ésta se produzca.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|--|
| | <p>Apartado 2.- 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.</p> <p>Apartado 3.- 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.</p> | |
| <p>Art. 33</p> <p>LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS</p> | <p>A. <u>PERMISOS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.</u></p> <p>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:</p> <p>a) 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.</p> <p>b) 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave u hospitalización 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 necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.</p> <p>c) 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.</p> <p>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,</p> | <p>A. <u>PERMISOS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.</u></p> <p>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:</p> <p>a) 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.</p> <p>b) 5 días hábiles, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento o adopción de hijo; 3 días hábiles por accidente o enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del trabajador o fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.</p> <p>c) 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.</p> <p>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,</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------|--|--|
| DIOS | <p>asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.</p> <p>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.</p> <p>f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.</p> <p>g) Por lactancia de un hijo menor de diez 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 por cada hijo en concepto de lactancia de hijos menores de diez meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales sólo uno podrá hacer uso de este derecho.</p> <p>h) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la 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 constituye la adopción. La duración será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos</p> | <p>asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.</p> <p>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.</p> <p>f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales sólo uno podrá hacer uso de este derecho.</p> <p>h) En los supuestos de adopción si el hijo adoptado es menor de seis 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 6 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.</p> <p>i) La Empresa Pública RTVA 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 a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los trabajadores que concurren a exámenes convocados por la</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---|
| | <p>ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.</p> <p>Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que legalmente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este epígrafe, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>i) La Empresa Pública RTVA 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 a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los trabajadores que concurren 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.</p> <p>Apartado 2.- El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la dirección de Organización y RR. HH. en los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ letra a).- 15 días de antelación. ▪ letra b).- Tan pronto como suceda el hecho. ▪ letra c).- 15 días de antelación. | <p>Empresa. La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador de este derecho.</p> <p><u>En todo aquello que mejore este convenio se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente y normas de desarrollo, y en especial la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</u></p> <p>Apartado 2. El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la dirección de Organización y RR.HH. en los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • <u>letra g).- Tan pronto como suceda el hecho causante</u> • letra h).- 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho • letra i).- tan pronto sea conocido el hecho <p>Apartado 3. - El trabajador deberá de presentar justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud del permiso o licencia concedido o a conceder.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ <u>letra g).- 15 días de antelación.</u> ▪ letra h).- 15 días de antelación o tan pronto sea conocido el hecho. ▪ letra i).- tan pronto sea conocido el hecho. <p>Apartado 3.- El trabajador deberá de presentar justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud del permiso o licencia concedido o a conceder.</p> | |
| | <p>B) <u>TURNO MÁS FAVORABLE.</u></p> <p>Apartado 1. - La Empresa Pública RTVA 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 concurren 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antigüedad. ▪ Aprovechamiento académico. ▪ Orden de solicitud. <p>Apartado 2.- La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales <u>podrá adscribir</u> al trabajador a un turno más favorable, por causa de embarazo, para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de</p> | <p>B) <u>TURNO MÁS FAVORABLE</u></p> <p>Apartado 1. - La Empresa Pública RTVA 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. <u>Este turno más favorable se concederá por el tiempo de duración del año escolar.</u></p> <p>Apartado 2. - La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales <u>adscribirá</u> al trabajador a un turno más favorable para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p> <p>Apartado 3. - La Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Apartado 4. - Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de cuatro años de edad, aquellos trabajadores que</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---|
| | <p>preparación al parto.</p> <p>Apartado 3.- Igualmente la empresa facilitará el cambio de puesto de trabajo o en su caso funciones de aquellas trabajadoras que por su estado de gestación puedan estar sometidas a riesgos.</p> <p>Apartado 4.- La Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Apartado 5.- Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de seis años de edad, aquellos trabajadores que así lo soliciten.</p> | <p>así lo soliciten. <u>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, excepto en los casos personales en los que se trate de una familia monoparental.</u></p> <p><u>Apartado 5.- Cuando concurren 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 en la COMVI.</u></p> |
| | <p>C) <u>REDUCCIONES DE JORNADA.</u></p> <p>Apartado 1.- Reducción de jornada no retribuida para el perfeccionamiento profesional.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 RTVA y sus Sociedades Filiales. ▪ En todo caso la reducción de la jornada será del 50%. | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|-------------------------|
| | <p>Apartado 2.- Reducción de jornada por guarda legal.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de RTVA y SS. FF. generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| | <p><u>D) LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS.</u></p> <p>En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|------------------|
| | consentimiento de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año. | |
| | <p>E) <u>PAREJAS DE HECHO.</u></p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| <p>Art. 34</p> <p>PLAN TILLA Y REGISTRO DE PERSONAL</p> | <p>La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al uno de Enero de cada año.</p> <p>Como mínimo deberán figurar en la misma, los datos que a continuación se indican:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre y apellidos. ▪ Antigüedad. ▪ Categoría. ▪ Puesto. ▪ Nivel. ▪ Fecha nombramiento o promoción. ▪ N° Registro personal. <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---|
| Art. 35 RECO NOCI MIEN TO DE ANTI GUED AD | <p>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 RTVA 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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 36 FORM ACION PROF ESION AL | <p>Apartado 1.- Formación Profesional.-</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales, ya sea a través de Planes de Empresa o Planes Agrupados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.</p> | <p>Apartado 1. Formación Profesional.-</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales, ya sea a través de Planes de Empresa o Planes Agrupados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---|
| | <p>Apartado 2.- Objetivos de la formación.-</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Apartado 3. Desarrollo de la formación.-</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios. Para</p> | <p>Apartado 2. Objetivos de la formación.-</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Apartado 3. Desarrollo de la formación.-</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La Empresa publicará anualmente los planes de formación acordados por la comisión de formación en cada momento. 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 <p>Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios. Para que el Plan de Formación sea obligatorio será necesario que la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales lo subvencione totalmente y que la</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|--|
| | <p>que el Plan de Formación sea obligatorio será necesario que la Empresa Pública RTVA 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 RTVA 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.</p> <p>Apartado 4.- Comisión de Formación.</p> <p>La Comisión de Formación de la RTVA y sus Sociedades Filiales será paritaria y estará integrada al menos por ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos en función de los resultados electorales.</p> <p>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.</p> <p>La Comisión de Formación elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento.</p> <p>Apartado 5.- Regulación de Prácticas Profesionales.</p> <p>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 RTVA sea invitada a ello.</p> <p>El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la RTVA y SS. FF. ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.</p> <p>La Comisión de Formación regulará las prácticas de trabajadores de RTVA en la propia empresa, que tengan titulación y/o requisitos</p> | <p>formación se haga dentro del horario de trabajo. No será obligatorio el Plan de Formación cuando la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales no lo subvencione o lo subvencione parcialmente.</p> <p>Apartado 4. - Comisión de Formación</p> <p>La Comisión de Formación de la RTVA y sus Sociedades Filiales será paritaria y estará integrada al menos por ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos.</p> <p>Serán competencias de la Comisión de Formación el diagnóstico de las necesidades de formación de la empresa, la selección, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los Planes y Cursos de Formación, <u>conforme al reglamento de dicha comisión.</u></p> <p>La Comisión de Formación elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento, <u>que será anexado al presente convenio.</u></p> <p>Apartado 5. - Regulación de Prácticas Profesionales</p> <p>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.</p> <p><u>La Comisión de Formación regulará las prácticas de alumnos becarios así como las funciones de los tutores asignados éstos.</u></p> <p>El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la RTVA y SS.FF. ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.</p> <p>La Comisión de Formación regulará las prácticas de trabajadores de RTVA en la propia empresa, que tengan titulación y/o requisitos necesarios para desempeñar otras actividades y favorecer de esta manera la promoción</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--|
| | <p>necesarios para desempeñar otras actividades y favorecer de esta manera la promoción interna.</p> <p>Apartado 6. - Asistencia a los cursos de formación.</p> <p>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 dirige el curso.</p> <p>b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.</p> | <p>interna.</p> <p>Apartado 6. - Asistencia a los cursos de formación</p> <p>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 dirige el curso.</p> <p>b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.</p> |
| <p>Art. 37</p> <p>AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A LOS HIJOS CON MINUSVALIA</p> | <p>Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de 180,3 euros 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 150,25 euros anuales por cada hijo desde los cinco años hasta los 18 años.</p> <p>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.</p> <p>Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.</p> <p>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.</p> <p>Para el percibo de estas ayudas será necesario la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.</p> | <p>Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de 200 Euros anuales para cada uno de los hijos de los trabajadores/as con contrato de duración igual o superior a seis meses dentro del año natural y otras de 170 Euros anuales por cada hijo desde los cinco años hasta los 18 años.</p> <p>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.</p> <p>Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.</p> <p>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.</p> <p>Para el percibo de estas ayudas será necesario la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|--|
| | <p>Independientemente de las ayudas anteriores se concede una ayuda específica de 96 euros 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.</p> <p>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.</p> | <p>Independientemente de las ayudas anteriores <u>para todos los trabajadores de la RTVA y SS.FF, sea cual sea la duración de su contrato</u>, se concede una ayuda específica de <u>100 Euros</u> 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.</p> <p>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.</p> <p><u>c) La empresa concederá ayudas para:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. cualquier tipo de prótesis, tanto para el trabajador como para sus hijos, adjuntando a la solicitud la prescripción facultativa nominal del profesional colegiado.</u> <u>2. Ayudas para gafas, lentillas e intervenciones odontológicas, tanto para el trabajador como para sus hijos, siempre y cuando las mismas deriven de una prescripción facultativa del oftalmólogo, óptico, odontólogo o cualquier otro profesional colegiado, habilitado para hacer este tipo de prescripción.</u> <p><u>La empresa abonará el 100% de las prótesis si la cuantía no supera las 300 euros y el 75% si las supera.</u></p> <p><u>Estas ayudas se concederán al trabajador siempre y cuando no estén cubiertas en su totalidad por el SAS. 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</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---|
| | | <u>percibidas fueran inferiores a las señaladas en este apartado C.</u> |
| Art. 38 BECA S DE ESTU DIO | <p>La Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>Las bases para la distribución de las becas se establecerán por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| Art. 39 SEGU RO DE VIDA E INVA LIDEZ | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muerte natural : 15.025 € - Invalidez Permanente Total : 27.046 € - Invalidez Permanente Absoluta (hasta 31.12.2003) : 27.046 € <p>A partir del 01.01.2004 la contingencia de Invalidez Permanente Absoluta será cubierta por 39.066 €</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fallecimiento en accidente : 27.046 € - Fallecimiento en accidente de circulación ... : 39.066 € <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---|
| Art. 40 PRES TACI ONES COMP LEME NTAR IAS POR INCA PACI DAD TEMP ORAL | <p>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.</p> <p>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 RTVA 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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 41 SERVI CIO DE COMI DA POR PRES TACI ON LABO RAL | <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales prologándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, siempre que el tiempo empleado supere los 30 minutos.</p> <p>Estos vales no serán acumulables y serán canjeados única y exclusivamente por almuerzos o cenas.</p> <p>En los centros de trabajo con más de 100 trabajadores se establecerá un servicio de comedor que atenderá las necesidades de los distintos turnos de trabajo.</p> | <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales prologándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, siempre que el tiempo empleado supere los 30 minutos.</p> <p><u>Aquellos trabajadores que realicen su entrada entre las 3:00 y las 6:00 tendrán derecho a un vale en concepto de desayuno por el valor de 2 Euros.</u></p> <p>Estos vales no serán acumulables y serán canjeados única y exclusivamente por almuerzos o cenas.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|--|
| | <p>La Empresa Pública RTVA 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 9,2 €</p> <p>A la cantidad citada anteriormente, a la que ya se le ha aplicado la subida del 2% prevista en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para el año 2002, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2002.</p> <p>Durante los años 2003 y 2004 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.</p> | <p>La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales facilitará la comida en el Centro de trabajo o lugar concertado por la misma o abonarla en metálico por la cantidad de 10 euros, a elección del trabajador.</p> |
| <p>Art. 42</p> <p>ANTI</p> <p>CIPOS</p> | <p>Apartado 1. Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la Empresa, por sí 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La concesión de estos anticipos, en todo caso, estará sujeta a que la</p> | <p>Apartado 1. Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la Empresa, por sí 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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 2. Anticipo personal.- La cuantía de este anticipo se fija en el valor equivalente a tres mensualidades del salario base del nivel B01 reintegrables, sin interés, en 24 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.</p> <p>La concesión de estos anticipos, en todo caso, estará sujeta a que la</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|--|
| | <p>disponibilidad de Tesorería así lo permita.</p> <p>La concesión de estos anticipos será regulada por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.</p> | <p>disponibilidad de Tesorería así lo permita.</p> <p>La concesión de estos anticipos será regulada por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.</p> |
| <p>Art. 43</p> <p>GRUP O DE EMPR ESA</p> | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| <p>Art. 44</p> <p>JUBIL ACIO NES</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 2.- Los trabajadores que a la entrada en vigor del vigente Convenio Colectivo hubieran cumplido sesenta y cinco años de edad tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - B01 : 21.035,42 € - B02 : 19.532,89 € - B03 : 18.030,36 € | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | | | | | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|----|----|----|----|----|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | <p data-bbox="376 193 887 225">– B04 : 16.527,83 €</p> <p data-bbox="376 264 887 296">– B05 : 15.025,30 €</p> <p data-bbox="203 336 1164 552">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 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:</p> <table border="1" data-bbox="230 639 1137 1182"> <thead> <tr> <th></th> <th>64</th> <th>63</th> <th>62</th> <th>61</th> <th>60</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B01</td> <td>24.040,48 €</td> <td>27.045,54 €</td> <td>30.050,61 €</td> <td>33.055,67 €</td> <td>36.060,73 €</td> </tr> <tr> <td>B02</td> <td>22.537,95 €</td> <td>25.543,01 €</td> <td>28.548,07 €</td> <td>31.553,14 €</td> <td>34.558,2 €</td> </tr> <tr> <td>B03</td> <td>21.035,42 €</td> <td>24.040,48 €</td> <td>27.045,54 €</td> <td>30.050,61 €</td> <td>33.055,67 €</td> </tr> <tr> <td>B04</td> <td>19.532,89 €</td> <td>22.537,95 €</td> <td>25.543,01 €</td> <td>28.548,07 €</td> <td>31.553,14 €</td> </tr> <tr> <td>B05</td> <td>18.030,36 €</td> <td>21.035,42 €</td> <td>24.040,48 €</td> <td>27.045,54 €</td> <td>30.050,61 €</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="203 1206 1164 1455">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,</p> | | | | | | 64 | 63 | 62 | 61 | 60 | B01 | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | 33.055,67 € | 36.060,73 € | B02 | 22.537,95 € | 25.543,01 € | 28.548,07 € | 31.553,14 € | 34.558,2 € | B03 | 21.035,42 € | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | 33.055,67 € | B04 | 19.532,89 € | 22.537,95 € | 25.543,01 € | 28.548,07 € | 31.553,14 € | B05 | 18.030,36 € | 21.035,42 € | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | |
| | 64 | 63 | 62 | 61 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B01 | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | 33.055,67 € | 36.060,73 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B02 | 22.537,95 € | 25.543,01 € | 28.548,07 € | 31.553,14 € | 34.558,2 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B03 | 21.035,42 € | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | 33.055,67 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B04 | 19.532,89 € | 22.537,95 € | 25.543,01 € | 28.548,07 € | 31.553,14 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B05 | 18.030,36 € | 21.035,42 € | 24.040,48 € | 27.045,54 € | 30.050,61 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---------------|
| | <p>tendrán derecho, en concepto de indemnización, al percibo de la diferencia entre ambas cantidades.</p> <p>Apartado 5. –. En el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio se procederá a constituir una Comisión paritaria para el estudio del establecimiento de un sistema compensatorio para la incentivación de bajas voluntarias de los trabajadores fijos con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa y con edades comprendidas entre los 57 y 59 años inclusive, y siempre que la partida presupuestaria lo permita.</p> <p>Durante la vigencia de este Convenio se dotará una partida presupuestaria de 150.000 euros anuales, no acumulables, para atender este concepto.</p> <p>Apartado 6.- Las aportaciones que se realizan por la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Su Radio S. A. y Canal Sur Televisión S. A. como Promotoras del Plan de Pensiones del sistema de Empleo denominado "RTVA, Plan de Pensiones", se incrementarán en un cinco por ciento, quedando establecida durante la vigencia del VII Convenio Colectivo, según los niveles salariales existentes en la empresa, en los siguientes importes anuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nivel B01 : 338,65 € – Nivel B02 : 314,46 € – Nivel B03 : 290,27 € – Nivel B04 : 266,09 € Nivel B05 : 241,89 € | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|--------|--|---|--|--------------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------------|--|--------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|--|----------------------|--|-----------------------------------|--|----------------------|------------|--|--|-----------|--------|--------------------------------|---|--|--------------------------------|--|--------------------------|--|-----------------------------|--|--------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|--|----------------------|--|-----------------------------------|--|----------------------|------------|--|------------|--|
| Art. 45 CLASIFICACION PROFESIONAL | <p>Apartado 1.- Las categorías profesionales y puestos de trabajo, incluidos en sus correspondientes niveles salariales, que regirán en la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales durante la vigencia de este Convenio Colectivo son las siguientes:</p> <p>NIVEL B01:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="208 443 663 475">CATEGORIA</th> <th data-bbox="663 443 1111 475">PUESTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="208 512 663 576">JF. DPTO. RECURSOS Y SERVICIOS EXTERIORES.</td> <td data-bbox="663 512 1111 647">JF. DPTO. COMUNICACIÓN Y REL. TECNICO GABINETE DIRECCION GENERAL.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 687 1111 719">JF. DPTO. RELACIONES PUBLICAS.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 759 1111 791">JF. DPTO. PLANIFICACION.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 831 1111 863">JF. DPTO. RECURSOS HUMANOS.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 903 1111 935">JF. DPTO. SERVICIOS GENERALES.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 975 1111 1007">JF. DPTO. ARCHIVO Y DOCUMENTACION.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="208 1046 663 1078">JF. DPTO. AREA ECONOMICA</td> <td data-bbox="663 1046 1111 1078">JF. DPTO. ADMINISTRACION.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 1118 1111 1150">JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 1190 1111 1222">JF. DPTO. TESORERIA.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 1262 1111 1294">JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 1334 1111 1366">JF. DPTO. COMERCIAL.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="208 1406 663 1437">LETRADO/A.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | CATEGORIA | PUESTO | JF. DPTO. RECURSOS Y SERVICIOS EXTERIORES. | JF. DPTO. COMUNICACIÓN Y REL. TECNICO GABINETE DIRECCION GENERAL. | | JF. DPTO. RELACIONES PUBLICAS. | | JF. DPTO. PLANIFICACION. | | JF. DPTO. RECURSOS HUMANOS. | | JF. DPTO. SERVICIOS GENERALES. | | JF. DPTO. ARCHIVO Y DOCUMENTACION. | JF. DPTO. AREA ECONOMICA | JF. DPTO. ADMINISTRACION. | | JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO. | | JF. DPTO. TESORERIA. | | JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA. | | JF. DPTO. COMERCIAL. | LETRADO/A. | | <p>Apartado 1. Las categorías profesionales que regirán en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales son las siguientes, hasta tanto sean modificadas por la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo:</p> <p>NIVEL B01:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1178 403 1632 435">CATEGORIA</th> <th data-bbox="1632 403 2087 435">PUESTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1178 475 1632 507">JF. DPTO. RECURSOS Y SERVICIOS</td> <td data-bbox="1632 475 2087 611">JF. DPTO. COMUNICACIÓN Y REL. EXTERIORES. TECNICO GABINETE DIRECCION GENERAL.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 619 2087 651">JF. DPTO. RELACIONES PUBLICAS.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 691 2087 722">JF. DPTO. PLANIFICACION.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 762 2087 794">JF. DPTO. RECURSOS HUMANOS.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 834 2087 866">JF. DPTO. SERVICIOS GENERALES.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 906 2087 938">JF. DPTO. ARCHIVO Y DOCUMENTACION.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 978 1632 1010">JF. DPTO. AREA ECONOMICA</td> <td data-bbox="1632 978 2087 1010">JF. DPTO. ADMINISTRACION.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 1050 2087 1082">JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 1121 2087 1153">JF. DPTO. TESORERIA.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 1193 2087 1225">JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1632 1265 2087 1297">JF. DPTO. COMERCIAL.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1337 1632 1369">LETRADO/A.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1409 1632 1441">AUDITOR/A.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | CATEGORIA | PUESTO | JF. 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. | JF. DPTO. AREA ECONOMICA | JF. DPTO. ADMINISTRACION. | | JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO. | | JF. DPTO. TESORERIA. | | JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA. | | JF. DPTO. COMERCIAL. | LETRADO/A. | | AUDITOR/A. | |
| CATEGORIA | PUESTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JF. DPTO. RECURSOS Y SERVICIOS EXTERIORES. | JF. DPTO. COMUNICACIÓN Y REL. TECNICO GABINETE DIRECCION GENERAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. RELACIONES PUBLICAS. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. PLANIFICACION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. RECURSOS HUMANOS. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. SERVICIOS GENERALES. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. ARCHIVO Y DOCUMENTACION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JF. DPTO. AREA ECONOMICA | JF. DPTO. ADMINISTRACION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. TESORERIA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. COMERCIAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LETRADO/A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CATEGORIA | PUESTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JF. 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. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JF. DPTO. AREA ECONOMICA | JF. DPTO. ADMINISTRACION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. COMPRAS Y PATRIMONIO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. TESORERIA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. GESTION ECONOMICA-ADVA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JF. DPTO. COMERCIAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LETRADO/A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AUDITOR/A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---|
| | <p>AUDITOR/A.</p> <p>NIVEL B02:</p> <p><u>CATEGORIA</u> <u>PUESTO</u></p> <p>JF. DPTO. INVESTIGACION Y AUDIENCIA.</p> <p>JF. EXPLOTACIÓN JF. DPTO. EXPLOTAC. Y MANTENIMIENTO.</p> <p>JF. DPTO. EXPLOTAC. TV.</p> <p>TECNICO SUPERIOR INFORMATICO JF. CENTRO PROCESO DATOS.</p> <p>TECNICO DESARROLLO Y MANTENIM.</p> <p>TECNICO DE EXPLOTACION.</p> <p>TECNICO DE SISTEMA.</p> <p>REALIZADOR/A.</p> <p>REDACTOR/A.</p> <p>DOCUMENTALISTA.</p> <p>TECNICO SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.</p> <p>COORDINADOR/A PRODUCC/PROGRAMAS COORDINADOR/A PRODUCC. AJENA.</p> <p>COORDINADOR/A PROGRAMAS.</p> <p>TITULADO/A SUPERIOR.</p> <p>NIVEL B03.</p> | <p>NIVEL B02:</p> <p><u>CATEGORIA</u> <u>PUESTO</u></p> <p>JF. DPTO. INVESTIGACION Y AUDIENCIA.</p> <p>JF. EXPLOTACIÓN JF. DPTO. EXPLOTAC. Y MANTENIMIENTO.</p> <p>JF. DPTO. EXPLOTAC. TV.</p> <p>TECNICO SUPERIOR INFORMATICO JF. CENTRO PROCESO DATOS.</p> <p>TECNICO DESARROLLO Y MANTENIM.</p> <p>TECNICO DE EXPLOTACION.</p> <p>TECNICO DE SISTEMA.</p> <p>REALIZADOR/A.</p> <p>REDACTOR/A.</p> <p>DOCUMENTALISTA.</p> <p>TECNICO SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.</p> <p>COORDINADOR/A PRODUCC/PROGRAMAS COORDINADOR/A PRODUCC. AJENA.</p> <p>COORDINADOR/A PROGRAMAS.</p> <p>TITULADO/A SUPERIOR.</p> <p>NIVEL B03.</p> <p><u>CATEGORIA</u> <u>PUESTO</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | | PROPUESTA CGT | |
|------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|
| | CATEGORIA | PUESTO | JF. SECC. 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. 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. | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | |
|------|--|---|--|
| | <p>JF. SECC. PROGRAMAS.</p> <p>JF. SECC. RECURSOS Y SERVICIOS</p> <p>JF. SECC. LABORAL.</p> <p>JF. SECC. SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>JF. SECC. SERVICIOS GENERALES.</p> <p>JF. SECC. RELACIONES EXTERIORES.</p> <p>JF. SECC. GESTION NOMINA.</p> <p>JF. SECC. CONTRATACION.</p> <p>JF. SECC. CONSEJO ADMINISTRACION.</p> <p>JF. SECC. COORDINACION TERRITORIAL.</p> <p>JF. SECC. AREA TÉCNICA</p> <p>JF. SECC. DISEÑO ASISTIDO.</p> <p>JF. SECC. MANTENIMIENTO.</p> <p>JF. BAJA FRECUENCIA.</p> <p>JF. RADIOFRECUENCIA.</p> <p>JF. RADIOENLACES Y UNIDADES MOVILES.</p> <p>JF. SECC. SEGURIDAD Y TRANSPORTES.</p> <p>DECORADOR/A.</p> <p>RELACIONES PUBLICAS.</p> <p>TECNICO SISTEMAS BASE.</p> | <p>JF. SECC. RECURSOS Y SERVICIOS</p> <p>JF. SECC. AREA TÉCNICA</p> <p>DECORADOR/A.</p> <p>RELACIONES PUBLICAS.</p> <p>TECNICO SISTEMAS BASE.</p> <p>TECNICO INTERMEDIO PREVENCION RIESGOS LABORALES.</p> | <p>JF. SECC. LABORAL.</p> <p>JF. SECC. SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>JF. SECC. SERVICIOS GENERALES.</p> <p>JF. SECC. RELACIONES EXTERIORES.</p> <p>JF. SECC. GESTION NOMINA.</p> <p>JF. SECC. CONTRATACION.</p> <p>JF. SECC. CONSEJO ADMINISTRACION.</p> <p>JF. SECC. COORDINACION TERRITORIAL.</p> <p>JF. SECC. DISEÑO ASISTIDO.</p> <p>JF. SECC. MANTENIMIENTO.</p> <p>JF. BAJA FRECUENCIA.</p> <p>JF. RADIOFRECUENCIA.</p> <p>JF. RADIOENLACES Y UNIDADES MOVILES.</p> <p>JF. SECC. SEGURIDAD Y TRANSPORTES.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | |
|------|---|---|---|
| | <p>TECNICO INTERMEDIO PREVENCION RIESGOS LABORALES.</p> <p>ANALISTA.</p> <p>PROGRAMADOR/A.</p> <p>CAPATAZ DE ILUMINACION.</p> <p>OPERADOR/A DE SONIDO RADIO.</p> <p>AYUDANTE DE REALIZACION.</p> <p>AYUDANTE TECNICO MEZCLADOR.</p> <p>CAMARA OPERADOR.</p> <p>TECNICO INVESTIGACION Y AUDIENCIA.</p> <p>GRAFISTA.</p> <p>PRODUCTOR/A.</p> <p>TECNICO ELECTRÓNICO.</p> <p>TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO DE ZONA.</p> <p>OFICIAL TECNICO ELECTRICISTA.</p> <p>ENCARGADO/A OP. MONTAJE VIDEO.</p> <p>ILUMINADOR/A SUPERIOR.</p> <p>EDITOR/A DE CONTINUIDAD.</p> | <p>ANALISTA.</p> <p>PROGRAMADOR/A.</p> <p>CAPATAZ DE ILUMINACION.</p> <p>OPERADOR/A DE SONIDO RADIO.</p> <p>AYUDANTE DE REALIZACION.</p> <p>AYUDANTE TECNICO MEZCLADOR.</p> <p>CAMARA OPERADOR.</p> <p>TECNICO INVESTIGACION Y AUDIENCIA.</p> <p>GRAFISTA.</p> <p>PRODUCTOR/A.</p> <p>TECNICO ELECTRÓNICO.</p> <p>TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO DE ZONA.</p> <p>OFICIAL TECNICO ELECTRICISTA.</p> <p>ENCARGADO/A OP. MONTAJE VIDEO.</p> <p>ILUMINADOR/A SUPERIOR.</p> <p>EDITOR/A DE CONTINUIDAD.</p> <p>TECNICO FORMACION.</p> | <p>TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO ELECTRONICO.</p> <p>OFICIAL TECNICO DE ZONA.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------|---------------|-------------------------------|----------------------------|--|---------------------------|-------------------|--|----------------------------|--|---------------------------|--|------------|--|---|-----------------------------------|--|-------------------------|----------------------------------|--|---|------------------|---------------|-------------------------------|----------------------------|--|---------------------------|-------------------|--|----------------------------|--|---------------------------|--|------------|--|-------------------------------------|--------------------------------|--|-------------------------|----------------------------------|--|----------------------------|--|
| | <p>TECNICO FORMACION.</p> <p>COORDINADOR PUBLICIDAD.</p> <p>PRODUCTOR MUSICAL TELEVISION.</p> <p>PRODUCTOR MUSICAL RADIO.</p> <p>ESTILISTA.</p> <p>PRESENTADOR PRODUCTOR RADIO.</p> <p>TITULADO MEDIO.</p> <p>NIVEL B04.</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="206 743 663 775"><u>CATEGORIA</u></th> <th data-bbox="663 743 1111 775"><u>PUESTO</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="206 813 663 845">TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA.</td> <td data-bbox="663 813 1111 845">AYUD. TECNICO ELECTRONICO.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 884 1111 916">AUX. TECNICO ELECTRONICO.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 954 663 986">ADMINISTRATIVO/A.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1024 663 1056">SECRETARIO/A DE EMISIONES.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1094 663 1126">LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1165 663 1197">GUIONISTA.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1235 663 1299">CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL. MOVIL.</td> <td data-bbox="663 1235 1111 1299">CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="663 1337 1111 1369">CONDUCTOR UNIDAD MOVIL.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1407 663 1439">OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | <u>CATEGORIA</u> | <u>PUESTO</u> | TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA. | AYUD. TECNICO ELECTRONICO. | | AUX. TECNICO ELECTRONICO. | ADMINISTRATIVO/A. | | SECRETARIO/A DE EMISIONES. | | LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD. | | GUIONISTA. | | CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL. MOVIL. | CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL. | | CONDUCTOR UNIDAD MOVIL. | OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION. | | <p>COORDINADOR PUBLICIDAD.</p> <p>PRODUCTOR MUSICAL TELEVISION.</p> <p>PRODUCTOR MUSICAL RADIO.</p> <p>ESTILISTA.</p> <p>PRESENTADOR PRODUCTOR RADIO.</p> <p>TITULADO MEDIO.</p> <p>NIVEL B04.</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="1178 676 1626 708"><u>CATEGORIA</u></th> <th data-bbox="1626 676 2083 708"><u>PUESTO</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1178 746 1626 778">TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA.</td> <td data-bbox="1626 746 2083 778">AYUD. TECNICO ELECTRONICO.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1626 817 2083 849">AUX. TECNICO ELECTRONICO.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 887 1626 919">ADMINISTRATIVO/A.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 957 1626 989">SECRETARIO/A DE EMISIONES.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1027 1626 1059">LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1098 1626 1129">GUIONISTA.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1168 1626 1200">CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL.</td> <td data-bbox="1626 1168 2083 1200">CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1626 1238 2083 1270">CONDUCTOR UNIDAD MOVIL.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1308 1626 1340">OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1378 1626 1410">SECRETARIO/A DE REDACCION.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | <u>CATEGORIA</u> | <u>PUESTO</u> | TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA. | AYUD. TECNICO ELECTRONICO. | | AUX. TECNICO ELECTRONICO. | ADMINISTRATIVO/A. | | SECRETARIO/A DE EMISIONES. | | LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD. | | GUIONISTA. | | CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL. | CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL. | | CONDUCTOR UNIDAD MOVIL. | OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION. | | SECRETARIO/A DE REDACCION. | |
| <u>CATEGORIA</u> | <u>PUESTO</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA. | AYUD. TECNICO ELECTRONICO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUX. TECNICO ELECTRONICO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ADMINISTRATIVO/A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SECRETARIO/A DE EMISIONES. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GUIONISTA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL. MOVIL. | CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | CONDUCTOR UNIDAD MOVIL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <u>CATEGORIA</u> | <u>PUESTO</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TECNICO AUXILIAR ELECTRÓNICA. | AYUD. TECNICO ELECTRONICO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUX. TECNICO ELECTRONICO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ADMINISTRATIVO/A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SECRETARIO/A DE EMISIONES. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LOCUTOR/A DE CONTINUIDAD. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GUIONISTA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONDUCTOR POLIVALENTE UNIDAD MOVIL. | CONDUCTOR POLIV. UNIDAD MOVIL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | CONDUCTOR UNIDAD MOVIL. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPERADOR/A DE SONIDO TELEVISION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SECRETARIO/A DE REDACCION. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------|--|--|
| | SECRETARIO/A DE REDACCION. | OPERADOR MONTADOR DE VIDEO. |
| | OPERADOR MONTADOR DE VIDEO. | AYUDANTE DE PRODUCCION. |
| | AYUDANTE DE PRODUCCION. | OPERADOR/A INFORMATICO. |
| | OPERADOR/A INFORMATICO. | AYUD. TEC. ELECTRICISTA. |
| | AYUD. TEC. ELECTRICISTA. | ILUMINADOR. |
| | ILUMINADOR. | OPERADOR/A LUMINOTECNIA. ELECTRICO ILUMINACION. |
| | OPERADOR/A LUMINOTECNIA. ELECTRICO ILUMINACION. | AYUDANTE UNIDADES MOVILES. |
| | AYUDANTE UNIDADES MOVILES. | AYUDANTE DE DOCUMENTACION Y ARCHIVO. |
| | AYUDANTE DE DOCUMENTACION Y ARCHIVO. | AMBIENTADOR/A MUSICAL. |
| | AMBIENTADOR/A MUSICAL. | AUXILIAR EXPLOTACION Y MANTENIMIENTO. UNIDAD DE MANTENIMIENTO. |
| | AUXILIAR EXPLOTACION Y MANTENIMIENTO. UNIDAD DE MANTENIMIENTO. | AYUDANTE DE DECORACION. |
| | AYUDANTE DE DECORACION. | NIVEL B05: |
| | NIVEL B05: | CATEGORIA _____ PUESTO _____ |
| | CATEGORIA _____ PUESTO _____ | AUXILIAR ADMINISTRATIVO. |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO. | AUXILIAR DE DISCOTECA. |
| | AUXILIAR DE DISCOTECA. | TECNICO BASICO PREVENCION RIESGOS LABORALES. |
| | TECNICO BASICO PREVENCION RIESGOS LABORALES. | SASTRA. |
| | SASTRA. | AUXILIAR SERVICIOS GENERALES. AUXILIAR SERVICIOS GENERALES. |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---|
| | <p>AUXILIAR SERVICIOS GENERALES. AUXILIAR SERVICIOS GENERALES.</p> <p>MOZO.</p> <p>RECEPCIONISTA-TELEFONISTA.</p> <p>GRUISTA.</p> <p>Apartado 2.-La adscripción al nivel salarial que se establece en este convenio colectivo de aquellas categorías profesionales que como consecuencia de los trabajos que ha venido realizando la comisión de valoración de puestos de trabajo se ha visto modificada respecto a la establecida en el VI convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el uno de enero del 2003.</p> | <p>MOZO.</p> <p>RECEPCIONISTA-TELEFONISTA.</p> <p>GRUISTA.</p> |
| <p>Art. 46</p> <p>COMISION VALORACION PUESTOS DE TRABAJO</p> | <p>Apartado 1. - La Comisión permanente de Valoración de puesto de trabajo, que se constituirá en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio, tendrá por misión estudiar, desarrollar, aplicar, mantener y actualizar la clasificación y valoración de puestos de trabajo.</p> <p>Apartado 2.-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.</p> <p>Apartado 3.- La definición de los distintos puestos es la establecida en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.</p> <p>Apartado 4.- Para un mejor desarrollo y calidad de todas estas nuevas categorías profesionales será requisito necesario antes de su aplicación cursos de adaptación y formación de una duración suficiente para el ejercicio de su actividad, que se determinará en la Comisión de Formación.</p> | <p>Apartado 1. – Esta Comisión tendrá por misión estudiar, desarrollar, aplicar, mantener y actualizar la clasificación y valoración de puestos de trabajo, <u>mediante el Manual Único de Valoración de puestos de trabajo para la RTVA y sus SS.FF. Así mismo elaborará la Relación de Puestos de Trabajo de la RTVA y SS.FF.</u></p> <p>Apartado 2.- <u>La comisión de valoración de puestos de trabajo tendrá carácter paritario.</u> La composición será de cuatro miembros de la Dirección de la Empresa y cuatro miembros de representación de los trabajadores. La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo se dotará de su propio reglamento de funcionamiento. <u>Este reglamento será anexado al presente convenio. Esta comisión se reunirá al menos una vez al trimestre.</u></p> <p>Apartado 3 - Para un mejor desarrollo y calidad de todas estas nuevas categorías profesionales será requisito antes de su aplicación cursos de adaptación y formación <u>de los trabajadores afectados</u> de una duración suficiente para el ejercicio de su actividad, que se determinarán por la Comisión de Formación.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|--|
| | <p>Apartado 5.- En los casos de creación de nuevos puestos de trabajo, estos deberán cubrirse por los procedimientos establecidos en Convenio.</p> | <p>Apartado 4. - En los casos de creación de nuevos puestos de trabajo, estos deberán cubrirse por los procedimientos establecidos en Convenio.</p> |
| <p>Art. 47 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</p> | <p>I. CLASIFICACION.- El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:</p> <p>A. SALARIO BASE.</p> <p>B. COMPLEMENTOS SALARIALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personales: <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad. 2. De puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - Productividad. | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|-------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Procesos Productivos Especiales. - Pacto de trabajo. <p>4. De vencimiento periódico superior al mes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paga extraordinaria de Junio. - Paga extraordinaria de Navidad. - Paga extraordinaria de Marzo. - Paga extraordinaria de Septiembre. <p>5. Extrasalariales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietas. - Kilometraje. - Plus de pernocta. | |
| <p>Art. 48</p> <p>SALA</p> <p>RIO</p> <p>BASE</p> | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.- Por el tiempo ordinario de presencia. 2.- Licencias reglamentarias. 3.- Vacaciones. 4.- Sábados, Domingos y festivos. <p>Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el Anexo I de este convenio.</p> <p>Las cantidades establecidas en el Anexo I, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 01 de Enero de 2.002.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| Art. 49 COMP LEME NTOS SALA RIAL ES PERS ONAL ES | <p><u>ANTIGÜEDAD.</u></p> <p>Apartado 1.- Se devengará en los mismos casos que el salario base.</p> <p>Apartado 2.- Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales evidenciada por el tiempo de servicio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El personal contratado temporalmente, tendrá derecho al cobro de antigüedad siempre que la interrupción de la contratación no sea superior a 180 días.</p> <p>El período de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados. Asimismo se computarán los servicios prestados en período de prueba.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 6.- Los trienios comenzarán a devengarse, a partir del día</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|---|
| | 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. | |
| Art. 50 COMP LEME NTOS DE PUES TO DE TRAB AJO | <p>1. <u>PLUS DE NOCTURNIDAD.</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 7:00 horas.</p> | <p><u>La realización de 50 horas mensuales en período nocturno dará derecho al percibo del 35% del salario base.</u></p> <p><u>Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas. Si el trabajador inicia su turno entre las 3 y las 6 de la mañana las horas nocturnas se computen al doble a efectos retributivos.</u></p> |
| | <p>2.<u>PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.</u></p> <p>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 47,49 euros, o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada, esto es, tendrán derecho al abono de este plus al 100% de su importe cuando se realice una jornada superior a tres horas y la parte proporcional si la jornada es inferior a tres horas.</p> <p>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 102,27 euros, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.</p> | <p>2.<u>PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</u></p> <p>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 60 euros, o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada, esto es, tendrán derecho al abono de este plus al 100% de su importe cuando se realice una jornada superior a tres horas y la parte proporcional si la jornada es inferior a tres horas.</p> <p>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 120 euros, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente. <u>De todos estos trabajadores, los que tengan comprendida la totalidad o parte de su jornada de trabajo en</u></p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---|
| | <p>A las cantidades citadas anteriormente, a las que ya se le ha aplicado la subida del 2% prevista en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para el año 2002, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2002.</p> <p>Durante los años 2003 y 2004 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.</p> | <p><u>horario nocturno, percibirán por el concepto de hora nocturna la cuantía de 15 Euros.</u></p> |
| | <p>3. <u>QUEBRANTO DE MONEDA.</u></p> <p>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 28.23 euros mensuales.</p> <p>A la cantidad citada anteriormente, a la que ya se le ha aplicado la subida del 2% prevista en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para el año 2002, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2002.</p> <p>Durante los años 2003 y 2004 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|------------------|
| | <p>4. <u>MANDO ORGANICO.</u></p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| | <p>5. <u>PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.</u></p> <p>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.</p> <p>El módulo para el cálculo será el 30% o el 45% del salario base mensual.</p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| | <p>6. <u>PLUS DE DISPONIBILIDAD.</u></p> <p>Dada las especiales características del trabajo en RTVA 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.</p> <p>Se aplicará a aquellos trabajadores que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o</p> | IGUAL A CONVENIO |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---|
| | <p>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.</p> <p>Todos los trabajadores de la RTVA y Sociedades Filiales percibirán, en su caso, el complemento de disponibilidad en igual porcentaje que lo vienen percibiendo actualmente. (0 %, 15% y 30%).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| | <p><u>7. PLUS DE TURNICIDAD.</u></p> <p>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.</p> <p>La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 30%.</p> | <p><u>7. PLUS DE TURNICIDAD</u></p> <p>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.</p> <p>La percepción de este plus no es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 30%.</p> |
| | <p><u>8. PLUS DE POLIVALENCIA.</u></p> <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|-------------------|
| | <p>9. <u>PLUS DE IDIOMAS.</u></p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| | <p>10. <u>PLUS DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.</u></p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO. |
| | <p>11. <u>PLUS POR GUARDIA LOCALIZABLE.</u></p> <p>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.</p> <p>Si es llamado, la convocatoria mínima será de cuatro horas. El trabajador dispondrá de localizador a distancia para ser avisado.</p> <p>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.</p> | IGUAL A CONVENIO |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|---|
| Art. 51 COMP LEME NTOS POR CANT IDAD Y CALI DAD DE TRAB AJO | <p>1. <u>PLUS DE PRODUCTIVIDAD.</u></p> <p>Dicho plus tiene como función primar al trabajador la mayor formación y calidad del trabajo.</p> <p>Se establece un porcentaje del 15% o el 25% sobre el salario base mensual.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| | <p>2. <u>HORAS EXTRAORDINARIAS.</u></p> <p>En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el art. 14 del presente Convenio Colectivo.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> <p><u>30 euros/hora (art.14 del presente Convenio)</u></p> |
| | <p>3. <u>PACTO DE TRABAJO.</u></p> <p>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.</p> <p>El pacto de trabajo será presentado al Comité Intercentros para su ratificación como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los trabajadores.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|---|
| Art. 52 PAGAS EXTRAORDINARIAS | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En la paga de marzo se satisfará además a los trabajadores la cantidad bruta lineal de 300,51 euros.</p> <p>Durante la vigencia del VII Convenio Colectivo se abonará además la cantidad de 750 euros en la paga del mes de septiembre, de los que 450 euros tendrán carácter consolidable.</p> <p>c) Las pagas extraordinarias y las cantidades adicionales acordadas se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>b) Pagas de Marzo y Septiembre.- Estas pagas se <u>abonarán del 20 al 25 de los referidos meses, cada una de ellas, a razón del salario base del nivel B03, más la antigüedad que en dicha mensualidad se esté percibiendo y la media de los complementos salariales de los últimos seis meses.</u></p> <p>c) Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.</p> <p>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.</p> <p>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 penosidad y <u>quebranto de moneda</u> recibidos en el semestre anterior.</p> |
| Art. 53 DIETAS, | <p>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:</p> <p>1.- Dieta.- Supone una cantidad de devengo diario a fin de</p> | <p>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:</p> <p>1. - Dieta.- Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---------------------------------------|--|---|
| KILOMETRAJE Y PLUS DE PERNOCTA | <p>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:</p> <p>1.1. Dieta en territorio nacional:</p> <p>Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 44,75 euros/día.</p> <p>Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 22,38 euros/día por comida o cena.</p> <p>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 81,53 euros, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes.</p> <p>1.2. Dieta en el extranjero:</p> <p>Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 79,69 euros/día.</p> <p>Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 39,85 euros/día por comida o cena.</p> <p>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 159,39 euros/día e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo precedente.</p> <p>Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional</p> | <p>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:</p> <p>1.1. Dieta en territorio nacional:</p> <p>Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 60 euros/día.</p> <p>Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 30 euros/día por comida o cena.</p> <p>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 100 euros/día, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes.</p> <p>1.2. Dieta en el extranjero:</p> <p>Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 90 euros/día</p> <p>Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 45 euros/día por comida o cena.</p> <p>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 180 euros/día e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo precedente.</p> <p>Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional tenga</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---|
| | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| | <p>2.- <u>Compensación por gastos de locomoción.</u>- 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 0,20 euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la Empresa.</p> | <p>2. - <u>Compensación por gastos de locomoción.</u>- 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 0,30 euros/día por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la Empresa.</p> |
| | <p>3.- <u>Condiciones de los desplazamientos.</u></p> <p>3.1. Viajes en avión: Se aplicará el billete de clase turista de forma habitual y, excepcionalmente, primera clase cuando la falta de plaza en clase turista y la urgencia del desplazamiento lo requieran.</p> <p>3.2. 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.</p> <p>Gastos de aparcamiento y taxis: Serán abonados en aquellos supuestos en que sean debidamente autorizados y justificados.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| | <p>4.- <u>Plus de Pernocta.</u>- Se establece un plus de pernocta de 55,17 euros 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</p> | <p>4. - <u>Plus de Pernocta.</u>- Se establece un plus de pernocta de 90 euros/día 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.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|---|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> |
| | <p>A las cantidades establecidas en este artículo, a las que ya se le ha aplicado la subida del 2% prevista en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para el año 2002, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en el período enero-diciembre 2002.</p> <p>Durante los años 2003 y 2004 esta cantidad se verá incrementada con el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año a los cuales les será de aplicación la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre de cada uno de estos años.</p> | |
| <p>Art. 54</p> <p>PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCION</p> | <p>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.</p> <p>Los importes de las percepciones que figuran en este convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|---|
| Art. 55 DELE GADO S DE PERS ONAL | <p>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:</p> <p style="padding-left: 40px;">De 6 a 30 trabajadores : 1 Delegado. De 31 a 49 trabajadores : 3 Delegados.</p> <p>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.</p> | <p>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:</p> <p style="padding-left: 40px;">De 6 a 30 trabajadores..... 1 Delegado De 31 a 49 trabajadores..... 3 Delegados</p> <p>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 45 horas de licencia retribuida para el ejercicio de su actividad sindical.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|---|-------------------------|
| Art. 56 COMI TE DE EMPR ESA | <p>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.</p> <p>Apartado 2.- La composición del mismo será la siguiente:</p> <p style="padding-left: 40px;">De 50 a 100 trabajadores .. : 5 miembros. De 100 a 250 trabajadores : 9 miembros. De 251 a 500 trabajadores : 13 miembros.</p> <p>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:</p> <p style="padding-left: 40px;">De 50 a 250 trabajadores .. : 30 horas/mes. De 251 en adelante : 45 horas/mes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 57 COMP ETEN CIAS | <p>Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la Legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes:</p> <p>A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------------------------------|--|---------------|
| DEL COMITE DE EMPRESA | <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>B. Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.</p> <p>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.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>E. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Art. 58</p> <p>COMITÉ INTERCENTROS</p> | <p>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.</p> <p>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</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---------------|
| | <p>Canal Sur Televisión S.A.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 6.-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.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | | | | | | |
|--|---|-------------------------|---|--------------------------|-----|--------------------|-----|-------------------------|
| Art. 59 LOCA L Y TABL ON DE ANUN CIOS | <p>Apartado 1.– En los Centros de Trabajo donde exista Comité de Empresa se habilitará un local para su uso.</p> <p>Apartado 2.– Asimismo la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales habilitará los tabloneros de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa en todos los Centros de Trabajo.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> | | | | | | |
| Art. 60 ACCI ON SINDI CAL | <p>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:</p> <table border="1" data-bbox="286 756 1077 1094"> <thead> <tr> <th data-bbox="286 756 584 906">CENTRO DE TRABAJO</th> <th data-bbox="584 756 1077 906">PORCENTAJE DE VOTOS OBTENIDOS EN LAS ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="286 906 584 1018">De 50 a 100 trabajadores</td> <td data-bbox="584 906 1077 1018">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="286 1018 584 1094">De 101 en adelante</td> <td data-bbox="584 1018 1077 1094">10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Apartado 2.– Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:</p> <p>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.</p> | 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% | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| 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% | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|-------------------------|
| | <p>b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.</p> <p>c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 3. - La Empresa Pública RTVA 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 1° del presente artículo.</p> <p>Apartado 4. - Asimismo, la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales habilitará los tableros de anuncios suficientes para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.</p> <p>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 1° 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.</p> | |
| Art. 61 DELE GADO | <p>Apartado 1.- Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un Delegado Sindical.</p> <p>Apartado 2.- Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------------------|--|---------------|
| S SINDI CALE S | <p>Pública RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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 RTVA 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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 50 a 250 trabajadores ... : 30 horas/mes. - De 251 en adelante : 45 horas/mes. <p>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.</p> <p>Apartado 6.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>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.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|-------------------------|
| Art. 62 ASAM BLEA S | <p>Apartado 1. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas de trabajadores dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 5. Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 63 NOR MA GENE RAL | <p>No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio Colectivo o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.</p> <p>Igualmente ningún trabajador podrá ser despedido por causa de su toxicomanía o drogadicción, salvo que estas repercutan gravemente en el normal desempeño de su cometido profesional.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|------------------|
| Art. 64 FALTAS | <p>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.</p> <p>Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.</p> | IGUAL A CONVENIO |
| Art. 65 FALTAS LEVES | <p>Serán faltas leves:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | IGUAL A CONVENIO |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| | <p>7. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.</p> <p>8. No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.</p> <p>9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.</p> <p>10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.</p> <p>11. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.</p> <p>12. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de Incapacidad Temporal o Accidente.</p> | |
| <p>Art. 66</p> <p>FALTAS GRAVES</p> | <p>Se consideran faltas graves las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerar falta grave.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 RTVA 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 RTVA 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. | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| | <p>14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa Pública RTVA 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.</p> <p>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.</p> <p>16. La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.</p> <p>17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.</p> <p>18. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.</p> | |
| <p>Art. 67</p> <p>FALTAS MUY GRAVES</p> | <p>Se consideran como faltas muy graves:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 RTVA. y sus Sociedades Filiales o de sus trabajadores con grave perjuicio. 4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>cumplimiento de su cometido profesional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 RTVA 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 RTVA y sus Sociedades Filiales, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada. | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 68 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.</p> <p>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 RTVA y sus Sociedades Filiales.</p> <p>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.</p> <p>18. Incurrir en incompatibilidad careciendo de la autorización expresa establecida en el art. 73 apartados 3 y 4 , habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.</p> <p>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</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|-------------------------|
| | <p>ella el/la acosador/a.</p> <p>El acoso moral.- Se entenderá acoso moral aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.</p> | |
| <p>Art. 68</p> <p>ABUSO DE AUTORIDAD</p> | <p>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.</p> <p>En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa RTVA y sus Sociedades Filiales, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| <p>Art. 69</p> <p>SANCCIONES</p> | <p>Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:</p> <p>A) Por faltas leves:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación verbal. 2. Amonestación por escrito. 3. Suspensión de empleo y sueldo de un día. <p>B) Por faltas graves:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. <p>C) Por faltas muy graves:</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--|--|--------------------------|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. 2. Despido con pérdida de todos los derechos. | |
| Art. 70 CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES | <p>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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 71 PRESCRIPCIÓN DE FALTAS | <p>Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| Art. 72 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <p>IGUAL A CONVENIO.</p> |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.</p> <p>Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.</p> | |

| | | |
|--|---|-------------------------|
| <p>Art. 73</p> <p>INCOMPATIBILIDADES</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Apartado 3. - En todo caso, se declara expresamente incompatible, y será objeto de sanción la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, de espectáculos y, en general, todas aquellas cuya actividad coincida con algún sector específico de RTVA y Sociedades Filiales. Excepcionalmente, RTVA podrá autorizar la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, y siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público de RTVA.</p> <p>Corresponderá al Secretario General de la RTVA, al Director de Canal Sur Radio S.A. y al Director de Canal Sur Televisión S.A., una vez oído el Comité de Empresa, según la adscripción del trabajador, conceder la autorización previa solicitud formulada por este último.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
|--|---|-------------------------|

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|--|-------------------------|
| | <p>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.</p> <p>Corresponderá al Secretario General de la RTVA, al Director de Canal Sur Radio S.A. y al Director de Canal Sur Televisión S.A., una vez oído el Comité de Empresa, según la adscripción del trabajador, conceder la autorización previa solicitud formulada por este último.</p> | |
| <p>Art. 74 GARANTIAS PROCESALES</p> | <p>La Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales garantizará al personal contra el que se siga querrela, 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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| <p>DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA</p> | <p><u>SALARIO Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.</u></p> <p>El incremento salarial durante la vigencia del VII Convenio Colectivo será el previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio.</p> <p>Al incremento salarial previsto en el apartado anterior se le añadirá durante el ejercicio 2002 el 1 por ciento.</p> <p>A la suma de las dos magnitudes económicas mencionadas</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------|------|--|--|--|---|-----------|-----|--|---|--|------|--|---|--|-----|--|---|--|------|--|---|--|-----|---|
| ERA | <p>anteriormente se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación de IPC real producido en el período enero-diciembre 2002.</p> <p>Durante los años 2003 y 2004 se aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA | <p><u>EMPLEO.</u></p> <p>Se acuerda un compromiso por la estabilidad en el empleo en el sentido de mantener la plantilla estructural actual y los incrementos que se acuerden oportunamente, y que en ningún caso la externalización de servicios suponga merma en la cantidad y calidad del trabajo.</p> <p>En el plazo de tres meses a contar desde el día siguiente al de la aprobación por la Mesa de Contratación de las correspondientes Bases de Convocatoria se pondrá en marcha el proceso para cubrir con carácter indefinido los puestos de trabajo de nueva creación que a continuación se especifican. Dichos puestos de trabajo serán cubiertos por el procedimiento establecido en los art. 15 a 18 del presente Convenio Colectivo.</p> <table border="1" data-bbox="226 983 1137 1474"> <thead> <tr> <th data-bbox="226 983 651 1066">PUESTO</th> <th data-bbox="651 983 801 1066"></th> <th data-bbox="801 983 987 1066"></th> <th data-bbox="987 983 1137 1066"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="226 1066 651 1150"></td> <td data-bbox="651 1066 801 1150">1</td> <td data-bbox="801 1066 987 1150">Algeciras</td> <td data-bbox="987 1066 1137 1150">CSR</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1150 651 1235"></td> <td data-bbox="651 1150 801 1235">2</td> <td data-bbox="801 1150 987 1235"></td> <td data-bbox="987 1150 1137 1235">CSTV</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1235 651 1319"></td> <td data-bbox="651 1235 801 1319">2</td> <td data-bbox="801 1235 987 1319"></td> <td data-bbox="987 1235 1137 1319">CSR</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1319 651 1404"></td> <td data-bbox="651 1319 801 1404">2</td> <td data-bbox="801 1319 987 1404"></td> <td data-bbox="987 1319 1137 1404">CSTV</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1404 651 1474"></td> <td data-bbox="651 1404 801 1474">1</td> <td data-bbox="801 1404 987 1474"></td> <td data-bbox="987 1404 1137 1474">CSR</td> </tr> </tbody> </table> | PUESTO | | | | | 1 | Algeciras | CSR | | 2 | | CSTV | | 2 | | CSR | | 2 | | CSTV | | 1 | | CSR | <p>La aplicación de la nueva normativa laboral, que surja durante la vigencia de este Convenio Colectivo será acordada con la representación de los trabajadores.</p> <p><u>La RTVA y sus SS.FF, en el espíritu de dar total cumplimiento al Artículo 24, confeccionará y publicará las bolsas de trabajo de todos los puestos de trabajo existentes en el presente convenio antes del 30 de Junio de 2007.</u></p> <p><u>Asimismo se compromete a no realizar ningún tipo de contratación a través de empresas de Trabajo Temporal.</u></p> |
| PUESTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | Algeciras | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | CSTV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | CSTV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT |
|------|-----------------------------|---|---------|------|---------------|
| | | 1 | | CSR | |
| | | 2 | Córdoba | CSTV | |
| | | 2 | | | CSR |
| | | 3 | Granada | CSTV | |
| | | 2 | | | CSR |
| | | 2 | Huelva | CSTV | |
| | | 2 | | | CSR |
| | | 2 | Jaén | CSTV | |
| | | 2 | | | CSR |
| | | 1 | Jerez | CSR | |
| | | 1 | Madrid | CSTV | |
| | Técnico superior prevención | 2 | Sevilla | RTVA | |
| | | 1 | Málaga | RTVA | |
| | Titulado superior. Médico | 1 | Sevilla | RTVA | |
| | | 1 | Málaga | RTVA | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT |
|--|--------------|---|---------|------|---------------|
| | | 1 | Almería | CSTV | |
| | | 1 | Cádiz | CSTV | |
| | | 1 | Córdoba | CSTV | |
| | | 1 | Huelva | CSTV | |
| | | 1 | Jaén | CSTV | |
| | | 1 | Madrid | CSTV | |
| | | 6 | Sevilla | CSTV | |
| | | 1 | Málaga | CSTV | |
| | | 5 | Sevilla | CSTV | |
| | | 1 | Málaga | CSTV | |
| | | 1 | Almería | CSR | |
| | | 1 | Cádiz | CSR | |
| | | 1 | Córdoba | CSR | |
| | | 1 | Huelva | CSR | |
| | | 1 | Granada | CSR | |
| Comparativa de aportaciones a la plataforma del VIII Convenio Colectivo de CGT | | 1 | Jaén | CSR | |
| | | 3 | Málaga | CSR | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT |
|------|-------------------------------|----|---------|------|---------------|
| | Grafista | 1 | Málaga | CSTV | |
| | Técnico intermedio prevención | 1 | Sevilla | RTVA | |
| | Cámara operador | 1 | Almería | CSTV | |
| | | 1 | Córdoba | CSTV | |
| | | 2 | Granada | CSTV | |
| | | 1 | Málaga | CSTV | |
| | Operador-montador de vídeo | 1 | Almería | CSTV | |
| | | 1 | Cádiz | CSTV | |
| | | 1 | Córdoba | CSTV | |
| | | 1 | Granada | CSTV | |
| | | 1 | Huelva | CSTV | |
| | | 2 | Jaén | CSTV | |
| | Operador sonido | 10 | Sevilla | CSR | |
| | | 1 | Almería | CSR | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT |
|------|----------------------------------|----|---------|------|---------------|
| | | 1 | Cádiz | CSR | |
| | | 1 | Córdoba | CSR | |
| | | 1 | Granada | CSR | |
| | | 1 | Huelva | CSR | |
| | | 1 | Jaén | CSR | |
| | | 1 | Málaga | CSR | |
| | Técnico electrónico | 6 | Sevilla | CSTV | |
| | Ayudante realización | 2 | Málaga | CSTV | |
| | Ayudante técnico mezclador | 1 | Málaga | CSTV | |
| | Ayudante técnico electrónico | 1 | Granada | CSTV | |
| | Ayudante producción | 1 | Madrid | CSTV | |
| | | 1 | Málaga | CSTV | |
| | Administrativo | 20 | Sevilla | RTVA | |
| | Ayudante documentación y archivo | 1 | Málaga | CSTV | |
| | Técnico básico prevención | 1 | Sevilla | RTVA | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|---------------|-------------------------------------|---|---------|------|------------------------------------|---|---------|------|---------------------------|---|---------|------|---|---------|------|---|---------|------|------|---|--------|------|--|--|--|--|
| | Auxiliar discoteca | 1 | Málaga | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Conductor unidad móvil | 1 | Cádiz | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | Huelva | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | Jaén | CSR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>A los puestos de trabajo de nueva creación indicados anteriormente se añadirán los que a continuación se indican como consecuencia de las resultas del proceso anterior de estabilidad en el empleo.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="226 719 651 842">PUESTO</th> <th data-bbox="651 719 801 842">Nº PLAZAS</th> <th data-bbox="801 719 987 842">LOCALIDAD</th> <th data-bbox="987 719 1137 842">EMPRESA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="226 842 651 959">Encargado operación y montaje vídeo</td> <td data-bbox="651 842 801 959">1</td> <td data-bbox="801 842 987 959">Sevilla</td> <td data-bbox="987 842 1137 959">CSTV</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 959 651 1075">Conductor polivalente unidad móvil</td> <td data-bbox="651 959 801 1075">1</td> <td data-bbox="801 959 987 1075">Sevilla</td> <td data-bbox="987 959 1137 1075">CSTV</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1075 651 1161" rowspan="3">Recepcionista-telefonista</td> <td data-bbox="651 1075 801 1161">1</td> <td data-bbox="801 1075 987 1161">Córdoba</td> <td data-bbox="987 1075 1137 1161">RTVA</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1161 801 1248">2</td> <td data-bbox="801 1161 987 1248">Sevilla</td> <td data-bbox="987 1161 1137 1248">RTVA</td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1248 801 1334">1</td> <td data-bbox="801 1248 987 1334">Granada</td> <td data-bbox="987 1248 1137 1334">RTVA</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1334 651 1407">Mozo</td> <td data-bbox="651 1334 801 1407">1</td> <td data-bbox="801 1334 987 1407">Málaga</td> <td data-bbox="987 1334 1137 1407">RTVA</td> </tr> </tbody> </table> | PUESTO | Nº PLAZAS | LOCALIDAD | EMPRESA | Encargado operación y montaje vídeo | 1 | Sevilla | CSTV | Conductor polivalente unidad móvil | 1 | Sevilla | CSTV | Recepcionista-telefonista | 1 | Córdoba | RTVA | 2 | Sevilla | RTVA | 1 | Granada | RTVA | Mozo | 1 | Málaga | RTVA | | | | |
| PUESTO | Nº PLAZAS | LOCALIDAD | EMPRESA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Encargado operación y montaje vídeo | 1 | Sevilla | CSTV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conductor polivalente unidad móvil | 1 | Sevilla | CSTV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recepcionista-telefonista | 1 | Córdoba | RTVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | Sevilla | RTVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | Granada | RTVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mozo | 1 | Málaga | RTVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | | | | PROPUESTA CGT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---------|------|---------------|-----------|----------|---|---------|---|-------------------------|----|---------------------|---|----------------------------------|---|---------------------|----|----------------------|----|------------------------------|---|----------------------------|---|-----------------|----|--|
| | | 2 | Sevilla | RTVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>Una vez finalizado el anterior proceso la Mesa de Contratación procederá a fijar los requisitos y demás circunstancias para proceder a la estabilidad en el empleo de los siguientes puestos de trabajo:</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="389 405 815 523">PUESTO</th> <th data-bbox="815 405 976 523">Nº PLAZAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="389 523 815 608">Analista</td> <td data-bbox="815 523 976 608">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 608 815 692">Auditor</td> <td data-bbox="815 608 976 692">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 692 815 777">Auxiliar administrativo</td> <td data-bbox="815 692 976 777">12</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 777 815 861">Ayudante decoración</td> <td data-bbox="815 777 976 861">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 861 815 975">Ayudante documentación y archivo</td> <td data-bbox="815 861 976 975">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 975 815 1059">Ayudante producción</td> <td data-bbox="815 975 976 1059">16</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 1059 815 1144">Ayudante realización</td> <td data-bbox="815 1059 976 1144">12</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 1144 815 1228">Ayudante técnico electrónico</td> <td data-bbox="815 1144 976 1228">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 1228 815 1313">Ayudante técnico mezclador</td> <td data-bbox="815 1228 976 1313">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="389 1313 815 1382">Cámara operador</td> <td data-bbox="815 1313 976 1382">12</td> </tr> </tbody> </table> | | | | PUESTO | Nº PLAZAS | Analista | 1 | Auditor | 1 | Auxiliar administrativo | 12 | Ayudante decoración | 1 | Ayudante documentación y archivo | 2 | Ayudante producción | 16 | Ayudante realización | 12 | Ayudante técnico electrónico | 6 | Ayudante técnico mezclador | 2 | Cámara operador | 12 | |
| PUESTO | Nº PLAZAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analista | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auditor | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auxiliar administrativo | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante decoración | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante documentación y archivo | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante producción | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante realización | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante técnico electrónico | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ayudante técnico mezclador | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cámara operador | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ART. | VII CONVENIO | | PROPUESTA CGT |
|------|------------------------------------|---|---------------|
| | Conductor polivalente unidad móvil | 1 | |
| | Conductor unidad móvil | 1 | |
| | Coordinador programas televisión | 1 | |
| | Coordinador publicidad radio | 1 | |
| | Documentalista | 6 | |
| | Editor continuidad | 3 | |
| | Eléctrico iluminación | 3 | |
| | Grafista | 2 | |
| | Guionista | 2 | |
| | Guionista presentador | 1 | |
| | Letrado | 1 | |
| | Locutor guionista | 1 | |
| | Mozo | 4 | |
| | Operador informático | 1 | |

| ART. | VII CONVENIO | | PROPUESTA CGT |
|------|------------------------------|----|---------------|
| | Operador montador vídeo | 21 | |
| | Operador sonido radio | 10 | |
| | Operador sonido televisión | 3 | |
| | Presentador productor | 14 | |
| | Productor musical radio | 1 | |
| | Productor musical televisión | 1 | |
| | Productor radio | 1 | |
| | Productor televisión | 1 | |
| | Programador | 1 | |
| | Recepcionista telefonista | 5 | |
| | Redactor | 55 | |
| | Secretario emisiones | 2 | |
| | Secretario redacción | 2 | |
| | Técnico archivo | 2 | |
| | TOTAL | | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|--------------------------------------|---|---------------|
| | <p>La Mesa de Contratación será la encargada de establecer los criterios y demás requisitos de acceso y participación en estos procesos.</p> <p>Finalizado este proceso la Mesa de Contratación será la encargada de elaborar la relación de aspirantes que conformaran las Bolsas de Trabajo de los puestos convocados.</p> | |
| DISPOSICION ADICIONAL TERCERA | <p><u>DESCONEXIONES PROVINCIALES.-</u></p> <p><u>PRIMERO.-</u> Al objeto de desarrollar y ajustar el cometido profesional de los distintos puestos de trabajo en las direcciones territoriales de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y en particular como consecuencia del trabajo que se efectúa en las desconexiones informativas provinciales, se procede a establecer la plantilla estructural de los mismos de acuerdo con el contenido del Anexo II.</p> <p><u>SEGUNDO.-</u> En desarrollo de lo anterior se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Operador de Sonido de Radio: <p>Los operadores de sonido de radio de los centros territoriales de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén efectuaran, adicionalmente a las tareas de su puesto de trabajo, el control de sonido en las desconexiones provinciales de Canal Sur Televisión, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. A tales efectos, y al objeto de compensar económicamente dichas funciones adicionales, se abonará mensualmente por la empresa el complemento de productividad, en la cuantía del 25% del salario base, a dos operadores de sonido radio de manera rotatoria entre el colectivo de Operadores de Sonido de Radio que participe en la realización del control de sonido de Canal Sur Televisión.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---------------|
| | <p>En el supuesto que en los Centros Territoriales citados, y atendiendo a lo expuesto anteriormente, no existieran como mínimo los dos operadores de sonido de Radio para efectuar el control de sonido de Televisión éste podrá ser realizado por otro puesto de trabajo del mismo nivel salarial en las mismas condiciones retributivas complementarias y rotativas que las establecidas para los operadores de sonido de radio.</p> <p>Igualmente las partes declaran el carácter no consolidable de dicho complemento de productividad para los trabajadores que mensual y rotativamente lo perciban, ya que éste será abonado por la empresa en la medida en que se den las circunstancias, tanto organizativas como técnicas, actuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Operador Montador de Vídeo: <p>La puesta en emisión de los informativos locales conlleva la realización de una serie de tareas que se hace necesario determinar, así como el puesto de trabajo que debe realizarlas y el número de trabajadores necesarios para efectuarlas. Estas tareas necesarias para la correcta emisión de las desconexiones informativas provinciales que actualmente se efectúan en los centros de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén, podrían sintetizarse a título enunciativo en las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Coordinación de los elementos técnicos y humanos que intervienen en la emisión del programa. – Siguiendo las indicaciones del editor del informativo confección de la escaleta técnica y sus alteraciones, movimientos de cámara, iluminación, cabeceras, transiciones y rotulación. – Montaje de vídeos y Postproducción de titulares. | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---------------|
| | <p>Todas estas tareas, tendentes en definitiva a garantizar la puesta en antena de las desconexiones provinciales, no están actualmente incardinadas en un solo puesto de trabajo por lo que es necesario determinar la asignación de las mismas partiendo de la actual estructura profesional.</p> <p>Con base a lo anterior, las partes acuerdan que dichas tareas sean efectuadas por cuatro trabajadores pertenecientes al puesto de operador montador de vídeo que, adicionalmente a las funciones propias de su puesto, realizarán de forma rotatoria todas las tareas como las descritas necesarias para garantizar la emisión de las desconexiones informativas provinciales de Canal Sur Televisión.</p> <p>Las partes acuerdan que, al objeto de retribuir a estos cuatro trabajadores por la realización de actividades señaladas, les sea complementado su salario base con el complemento de especial responsabilidad, en los términos que establece el Convenio Colectivo, en la cuantía del 30% de su salario base en tanto desempeñen dichas funciones.</p> <p>Igualmente los operadores montadores de vídeo que prestan sus servicios en los centros de trabajo reseñados y desempeñen funciones que correspondiendo a su cualificación profesional sean distintas a las de su puesto de trabajo percibirán, en tanto desempeñen las mismas, el complemento de polivalencia en los términos señalados en el Convenio Colectivo.</p> <p>Igualmente las partes declaran el carácter no consolidable de los complementos señalados para los trabajadores que los perciban, ya que estos serán abonados por la empresa en tanto se den las circunstancias, tanto organizativas como técnicas, actuales.</p> <p><u>TERCERO.</u>- Aquellos trabajadores que intervengan en el proceso de desconexiones informativas provinciales realizando adicionalmente a</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|--|---------------|
| | <p>las propias de su puesto tareas distintas a las establecidas para el mismo continuarán percibiendo el complemento de polivalencia, salvo que dichas tareas sean asumidas, tras la firma del presente acuerdo, por otro puesto de trabajo.</p> <p><u>CUARTO.</u>- Aquellos trabajadores que, como consecuencia de los acuerdos alcanzados en la configuración de la plantilla estructural tipo de los centros territoriales de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Jaén y Málaga, vean reconvertidos sus puestos de trabajo o se limiten a efectuar las tareas propias de su puesto de trabajo dejarán de percibir en su nuevo nivel salarial aquellos complementos salariales que venían percibiendo como consecuencia de su especial participación en las desconexiones informativas provinciales.</p> <p><u>QUINTO.</u>- Dado que el presente acuerdo dota a los centros territoriales de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Madrid de un nuevo puesto de trabajo específico como es el de Documentalista al objeto de que pueda llevar a cabo el análisis y catalogación oportuno de la documentación, tanto escrita como audiovisual, que se genere en dichos centros territoriales es por lo que, atendiendo a la estructura profesional acordada y establecida en el anexo II, las partes acuerdan que dicho puesto de trabajo llevará a cabo todas las tareas inherentes al mismo así como todas aquellas tareas auxiliares de gestión, control y registro de la citada documentación pudiendo ser estas últimas, en su caso, desempeñadas con carácter polivalente, por otro puesto de trabajo.</p> <p><u>SEXTO.</u>- Se procede a la reconversión, con efectos 1 de enero de 2003, de las plazas de Auxiliar Administrativo de Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión en Administrativo de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía en los Centros de Trabajo de: Algeciras, Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Jaén. Por lo que hace referencia al Centro de Trabajo de Málaga se procederá a reconvertir 2 puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo de Canal Sur Televisión o Canal Sur Radio en Administrativos de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía mediante el correspondiente concurso, en los</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|------|---|---------------|
| | <p>términos del art. 18 del Convenio Colectivo, entre los Auxiliares Administrativos fijos de dicha localidad.</p> <p>Se procede a la reconversión, con efectos 1 de enero de 2003, de las plazas de Ayudante Técnico Electrónico de Canal Sur Televisión y de Ayudante Técnico Electrónico de la Empresa Pública de la Radio Televisión en Técnico Electrónico de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía en los Centros de Trabajo de: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Jaén. Por lo que hace referencia al Centro de Trabajo de Málaga se procederá a reconvertir 1 puesto de trabajo de Ayudante Técnico Electrónico en Técnico Electrónico de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía mediante el correspondiente concurso, en los términos del art. 18 del Convenio Colectivo, entre los Ayudantes Técnicos Electrónicos fijos de dicha localidad.</p> <p>En el supuesto de que los titulares de los puestos que se reconvierten se encuentren en situación de traslado provisional y voluntario o pendiente de incorporación estos deberán optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) consolidación definitiva del traslado voluntario y temporal en definitiva en la localidad en la que se encuentre trasladado con el mismo nivel salarial y puesto que figura en su contrato originario de trabajo. b) Incorporación definitiva a su localidad de procedencia al puesto reconvertido. <p>Se procede a la reconversión, con efectos 1 de enero de 2003, de las plazas de Ayudante de Producción de Canal Sur Televisión en Productor en los Centros de Trabajo de: Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén. Por lo que hace referencia al Centro de Trabajo de Granada se procederá a reconvertir 1 puestos de trabajo de Ayudante Producción en Productor mediante el correspondiente concurso, en los términos del art. 18 del Convenio Colectivo, entre los Ayudantes de Producción fijos de dicha localidad.</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|-------------------------------------|---|---------------|
| | <p>En el supuesto de que los titulares de los puestos que se reconvierten se encuentren en situación de traslado provisional y voluntario o pendiente de incorporación estos deberán optar entre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidación del traslado voluntario y temporal en definitivo en la localidad en la que se encuentre trasladado con el mismo nivel salarial y puesto que figura en su contrato originario de trabajo. 2. Incorporación definitiva a su localidad de procedencia al puesto reconvertido. <p>En aquellos supuestos en los que la efectividad de lo acordado en materia de reconversión de puestos de trabajo en los apartados anteriores esté sujeta a la resolución de un concurso o del ejercicio de la opción antes indicados, los efectos económicos de dicha reconversión comenzarán a generarse en la fecha de la resolución del correspondiente concurso o del ejercicio de la opción.</p> <p><u>SEXTO.-</u> En el caso de que en el desarrollo del operativo de las desconexiones informativas provinciales de Canal Sur Televisión se produzca un aumento significativo de la producción se procederá al correspondiente estudio, con la representación de los trabajadores de los Centros Territoriales, para dotar al Centro en el área de realización.</p> | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA | <p>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.</p> <p>La RTVA incluirá en los pliegos de condiciones una cláusula por la que las empresas adjudicatarias se comprometan al estricto cumplimiento de la normativa laboral en general y del convenio colectivo que les sea de aplicación en particular, velando por el cumplimiento de esta condición. El incumplimiento de ésta podrá dar lugar a la rescisión de la relación</p> | |

| ART. | VII CONVENIO | PROPUESTA CGT |
|---|---|-------------------------|
| | <p>contractual.</p> <p>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.</p> | |
| DISPO SICIO N ADICI ONAL QUIN TA | <p><u>CLAUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR.</u></p> <p>La Dirección de la Empresa Pública RTVA 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.</p> | <p>IGUAL A CONVENIO</p> |
| DISPO SICIO N ADICI ONAL SEXT A | <p>Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reservan los derechos que pudieran corresponderles como consecuencia de los asuntos contenciosos interpuestos en materia de cómputo anual de jornada a la firma del presente Convenio Colectivo.</p> | |