

# IV Conveni Col·lectiu de RTVV i les seues societats

## ÍNDEX

1. [Preàmbul](#)
2. [Capítol I. Disposicions generals](#)
3. [Capítol II. Òrgan de vigilància](#)
4. [Capítol III. Organització del treball](#)
5. [Capítol IV. Ingress, promoció i plantilles](#)
6. [Capítol V. Jornada i horaris de treball](#)
7. [Capítol VI. Vacances, permisos, llicències i excedències](#)
8. [Capítol VII. Condicions econòmiques](#)
9. [Capítol VIII. Prestacions socials](#)
10. [Capítol IX. Formació](#)
11. [Capítol X. Salut laboral](#)
12. [Capítol XI. Drets sindicals](#)
13. [Capítol XII. Règim disciplinari](#)
14. [Capítol XIII. Contractació temporal](#)
15. [Annex I. Grups i categories laborals](#)
16. [Annexes II al V. Taules salarials](#)
17. [Annex VI. Normativa de dietes](#)
18. [Annex VII. Estatut professional de la Redacció](#)

## PREÀMBUL

La comissió negociadora del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autònoma Valenciana i Ràdio Autonomia Valenciana, en la representació que cadascuna de les parts ostenta, manifesta el seu objectiu comú de mantenir un volum suficient de producció pròpia que assegure un nivell d'ocupació apropiat; com també una contínua capacitació professional i tècnica dels seus treballadors, que garantisca un grau adequat de competitivitat dels seus productes en el mercat audiovisual.

A aquest fi, acorden que almenys el 50% del material emés serà realitzat amb producció pròpia, entesa aquesta com aquella que es realitze amb els mitjans tècnics i humans de què disposa l'empresa.

## CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

### Article 1. Àmbit d'aplicació

1. Aquest conveni és d'aplicació als treballadors dels centres de treball existents, o que puguen crear-se en el futur, de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana, SA

(TVV, SA) i Ràdio Autonomia Valenciana, SA (RAV, SA), llevat de les següents exclusions:

- a) El personal directiu: caps de secció, caps de departament i altres alts directius de l'empresa, amb independència del vincle contractual a què estiguen subjectes.
  - b) Els col·laboradors i els assessors religiosos, literaris, artístics, musicals, culturals, tècnics o de qualsevol altra especialitat.
  - c) El personal artístic que haja sigut contractat per a un programa, una sèrie, espai o servei concret.
  - d) Els agents publicitaris, comercials, o tècnics de vendes, que es regiran per les condicions que s'estipulen en els seus respectius contractes.
  - e) Els compositors, adaptadors literaris i musicals.
  - f) Els professionals que en el lliure exercici de la seua activitat estiguen vinculats a l'empresa mitjançant contracte de prestació o arrendament de serveis, de naturalesa civil o mercantil. L'empresa entregarà semestralment a la representació dels treballadors una relació d'aquest personal, com també, de les alteracions que es produïsquen.
2. Als contractes per obra o servei determinat els serà d'aplicació aquest conveni, amb les exclusions i especificacions que es recullen en el capítol XIII.

#### Article 2. Vigència i durada

Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seua aprovació definitiva, llevat dels acords en matèria de retribucions que tindran vigència des de l'1 de gener de 1996. Tindrà vigència fins el 31 de desembre de 1997.

#### Article 3. Pròrroga i denúncia

En cas de no ser denunciat per alguna de les parts dins el termini dels 60 dies anteriors a la data d'acabament, quedarà prorrogat automàticament en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 4. Prelació normativa

Les normes establertes en aquest conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte de qualsevol altra norma o disposició legal. En allò no previst en aquest conveni, s'estarà al que disposen l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals que regulen les relacions laborals.

#### Article 5. Absorció i compensació

Les normes d'aquest conveni substituiran els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les condicions de treball entre les parts, que quedaran absorbides i compensades per les d'aquest conveni.

Les disposicions futures, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguin promulgar-se, només seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguen superiors a aquest conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament per les normes d'aquest conveni, que continuarà aplicant-se com estiga pactat, sense cap modificació.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Aquest conveni té un caràcter indivisible a tots els efectes, en el sentit que les condicions pactades en ell constitueixen un tot orgànic i unitari i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament vinculades a la totalitat, per la qual cosa no podran ser renegociades separadament del seu context, ni pretendre's l'aplicació de part del seu articulat rebutjant la resta, sinó que sempre haurà de ser aplicat i observat en la seua integritat.

Posat cas que alguna o algunes de les condicions pactades és nul·la, ineficax o no vàlida, segons resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, les parts, mitjançant la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per a renegociar la condició amb el fi de restablir l'equilibri de les

obligacions recíproques i dels drets que s'hagen pogut perdre en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de 30 dies no s'ha arribat a un acord per la Comissió Paritària, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge d'equitat.

#### Article 7. Garantia `ad personam'

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedisquen les condicions pactades en aquest conveni, i es mantindran estrictament `ad personam'.

## CAPÍTOL II. ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

#### Article 8. Comissió Paritària

A l'efecte d'aquest conveni, es crearà una comissió mixta composta per quatre membres de l'empresa i quatre per part dels treballadors, que seran preferentment els que han format part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la firma d'aquest conveni.

#### Article 9. Funcions

Seran aquelles que tendisquen a millorar l'eficàcia pràctica del conveni, a més de les següents:

- a) Interpretar el conveni, davant les consultes que li siguen plantejades.
- b) Vigilància, desenvolupament i seguiment del compliment del conveni.
- c) Mediació i arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades se sotmeten a ella prèviament per escrit, sent el resultat de l'arbitratge vinculant per a les dos.
- d) Emetre informe previ a l'aprovació de les normes que hagen de regir els processos de selecció, ingressos i ascensos en RTVV, TVV i RAV, el qual serà traslladat al Consell d'Administració i al director general.
- e) Estudiar i proposar la implantació de prestacions socials.
- f) Determinar a principis d'any el calendari laboral anual que regirà en RTVV, TVV i RAV, pel que fa referència als dies festius. A falta d'acord, regirà el que amb caràcter general fixa la Conselleria de Treball i Afers Socials.
- g) Totes aquelles establertes en aquest conveni.

#### Article 10. Procediment d'actuació

1. La Comissió Paritària es reunirà en el termini de 5 dies naturals següents a la seua convocatòria per qualsevol de les parts, les quals podran estar assistides per assessors amb facultat d'intervenir, amb veu i sense vot i en nombre no superior a un per cada part.

Simultàniament a la petició de convocatòria, s'acompanyarà la documentació oportuna.

En l'ordre del dia es recolliran els punts a tractar que haja presentat qualsevol de les parts.

2. Els acords s'adoptaran per majoria simple i seran recollits en acta, i se'n remetrà a cadascuna de les parts afectades una còpia.

3. La Comissió Paritària haurà de resoldre en un termini de 30 dies els temes que li siguen sotmesos, llevat d'aquells en què per la seua complexitat, la comissió n'estime una pròrroga. Complert aquest termini i davant el desacord s'estarà al que disposa la Resolució 2.140 amb data 26-7-93 de la Direcció General de Treball, publicat en el DOGV del 18 de novembre de 1993, sobre Solució Extrajudicial de Conflictes col·lectius.

4. Per a la validesa dels acords serà necessària l'assistència de, almenys, 2 membres per cada una de les parts, i cadascuna de les parts tindrà el mateix nombre de vots.

## CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

#### Article 11. Organització del treball

1. L'organització general del treball en RTVV, TVV i RAV és competència dels seus òrgans directius. Amb caràcter enunciatiu i no limitador s'entenen com organització del treball aquelles decisions que afecten les següents matèries: previsions pressupostàries; programació; definició d'objectius; determinació de les estructures orgàniques que millor s'ajusten a la consecució dels objectius; descripció i assignació de les atribucions i responsabilitats de cada lloc de treball, dins les seues funcions, com també de les direccions de les diverses unitats; implantació dels mètodes de seguiment i control de la gestió en cada àrea, etc.

2. L'empresa facilitarà a la representació dels treballadors, amb caràcter previ, aquella informació que afecte alguna de les matèries que són de la seua competència segons l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors. El Comitè d'Empresa emetrà, si escau, l'informe que corresponga.

#### Article 12. Catàleg de llocs de treball

La Comissió Paritària crearà una Comissió d'elaboració d'un catàleg de llocs de treball per a RTVV i les seues Societats, i fixarà els criteris de realització de l'esmentat catàleg. La comissió que tindrà caràcter paritari, elaborarà les bases per al concurs públic, que haurà de seleccionar l'empresa que haja de fer el catàleg de llocs de treball. Després de l'estudi de les ofertes rebudes realitzarà un informe per a la Comissió de Compres que haurà de decidir quina empresa és l'encarregada de dur a terme l'esmentat catàleg.

El procés d'elaboració del catàleg començarà immediatament després de la constitució de la Comissió Paritària i haurà d'acabar les seues tasques en el termini màxim de divuit mesos, sense perjudici d'una eventual pròrroga que hauria d'aprovar la Comissió Paritària.

Els treballs d'estudi, realització i redacció del catàleg seran efectuats per una empresa aliena a RTVV, sota la supervisió de la Comissió d'Elaboració del Catàleg.

L'aprovació definitiva i l'aplicació del catàleg de llocs de treball es farà per part de la Comissió Paritària del IV Conveni col·lectiu de RTVV i de les seues societats. En conseqüència, els resultats de l'estudi del Catàleg de llocs de treball no podrà portar-se a cap sense l'aprovació de la Comissió Paritària.

En qualsevol cas, els efectes econòmics que pogueren derivar-se'n no seran efectius abans de l' 1 de gener de 1999.

#### Article 13. Mobilitat funcional

1. S'entén per mobilitat funcional la possibilitat que un treballador siga destinat a realitzar funcions diferents de les corresponents a la categoria professional per a la qual va ser contractat. Només serà possible per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquen i pel temps imprescindible. Aquesta mobilitat no tindrà altres limitacions que les derivades de la titulació acadèmica o professional necessària per a exercir la prestació laboral, i en qualsevol cas, el treballador no podrà patir minva en les seues percepcions salarials ni en les seues possibilitats de formació i promoció.

2. Els treballadors que per deficiències físiques o psíquiques, no constitutives d'invalidesa permanent, no puguen prestar serveis en el seu lloc de treball habitual, podran ser destinats, mentre persistisca la deficiència, a un altre lloc de treball d'acord amb la seua capacitat real, però conservant sempre el dret a percebre la retribució corresponent a la seua categoria professional originària.

3. Tant durant el període d'embaràs com durant la lactància del nounat, i per al cas en què la permanència en el seu lloc de treball poguera resultar perjudicial a la salut de la mare o del fill, escoltat el metge de l'empresa, la treballadora tindrà dret que li siga assignat un treball adequat, sense que això puga representar minva en les seues retribucions ni en les seues possibilitats de formació i promoció.

4. La representació dels treballadors serà informada de tots els casos de mobilitat funcional que es produïsquen.

5. En els casos de treball de categoria superior s'estarà al que preveu l'article 39 de l'E.T.

Quan el treball de categoria superior es prolongue cinc mesos en un any o set en dos, es procedirà a elevar al Consell d'Administració la proposta de convocatòria pública de la plaça corresponent.

Quan un treballador faça treballs de categoria inferior serà pel temps imprescindible, acabat aquest període, tornarà a realitzar les tasques per a les quals va ser contractat.

#### Article 14. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica del personal té les següents modalitats:

Trasllat.

Desplaçament temporal.

#### Article 15. Trasllat

1. S'entén per trasllat la destinació per un temps superior a un any d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa, diferent d'aquell a què està adscrit, amb independència que exigisca o no canvi de residència.

2. El trasllat podrà ser:

a) Acordat per les parts a sol·licitud de l'empresa o del treballador. Es regirà d'acord amb les condicions i compensacions que pacten. El procediment a seguir serà l'indicat en l'article 21 bis.

b) Forçós.

c) Forçós derivat de sanció per falta molt greu. Només en cas que no existisquen treballadors de la mateixa categoria que hagen sol·licitat el trasllat a un determinat lloc de treball, podrà realitzar-se el trasllat forçós que recull l'apartat b).

#### Article 16. Trasllat forçós

1. El trasllat d'un treballador per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, es regirà pel que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats previstes en aquest article. Prèviament a l'efectivitat del trasllat s'obrirà un període de consultes de 15 dies en la Comissió Paritària.

No es considera trasllat quan el centre de treball al qual es destine el treballador, diste menys de 15 km de l'originari, o del domicili habitual del treballador.

2. El treballador, el trasllat del qual supose canvi de domicili, tindrà dret a les compensacions següents:

- Despeses ocasionades pel trasllat del treballador i dels familiars al seu càrrec.

- Dos mensualitats de salari, que seran quatre quan tinga familiars al seu càrrec.

- Una indemnització mensual equivalent al 10% del salari base, que es percebrà mentre dure el trasllat i com a màxim durant 5 anys.

3. La decisió de canviar o no de domicili, correspon al treballador. En el cas que el trasllat no comporte el canvi de residència efectiu, el treballador tindrà dret, com a compensació pel major cost econòmic i de temps de desplaçament, a la indemnització mensual abans esmentada més dos mensualitats de salari, o quatre, si escau.

4. Les tres compensacions anteriors tenen caràcter de percepcions extrasalarials, atesa la seua naturalesa indemnitzatòria.

Posat cas que el treballador decidisca rescindir el seu contracte, tindrà dret a una indemnització de trenta dies de salari per any de servei.

En cap cas no pot afectar els representants dels treballadors.

#### Article 17. Trasllat forçós per sanció

El treballador sancionat tindrà dret a les despeses ocasionades pel trasllat si canviara de domicili.

#### Article 18. Desplaçament temporal

1. S'entén per desplaçament temporal la destinació transitòria d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa, diferent d'aquell a què estiga adscrit, que tinga una durada superior a 3 mesos i inferior a un any. Aquest fet estarà subjecte a un període de consultes en la Comissió Paritària, previ a la seua efectivitat.

2. El treballador tindrà dret que se li abonen les despeses del viatge i les dietes i, igualment, tindrà dret a 5 dies laborables i retribuïts d'estada al seu domicili, per cada tres mesos de desplaçament, sense comptar els dies de durada del viatge, les despeses del qual seran a càrrec de l'empresa.

3. Tot treballador que haja esgotat el termini d'un any ininterromput de desplaçament no podrà ser afectat per un altre desplaçament fins transcorreguts 3 anys, llevat que hi haja acord entre les parts.

4. Quan el treballador s'opose al desplaçament, haurà de seguir-se el procediment previst en l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors.

5. En cap cas el desplaçament temporal no acordat podrà afectar els representants dels treballadors.

6. L'empresa informará la representació sindical de qualsevol desplaçament temporal.

## CAPÍTOL IV. INGRÉS, PROMOCIÓ I PLANTILLES

### Article 19. Plantilla

La plantilla de l'empresa, la constitueix la relació de treballadors que ocupen una plaça aprovada pel Consell d'Administració de RTVV com a tal plantilla.

### Article 20. Provisió de vacants

Quan la Direcció de l'empresa acorde la provisió de vacants amb caràcter indefinit, ho farà d'acord amb els següents procediments i per aquest ordre de prioritats:

- 1) Per excedents que tinguen dret al reingrés segons les normes d'aquest conveni.
- 2) Per concurs de trasllat, entre llocs de treball, segons les normes d'aquest conveni.
- 3) Per promoció interna, d'acord amb el que regula aquest conveni.
- 4) Per convocatòria pública, d'acord amb la normativa que es publiqui a l'efecte. Aquesta normativa inclourà la participació dels representants dels treballadors en els processos en una proporció d'1/3 dels membres i en qualsevol cas amb dos membres com a mínim.

L'empresa procurarà la consolidació de la contractació temporal en fixa i, amb aquesta finalitat, s'aplicarà l'estudi d'equivalència com a llocs de treball, de les hores extraordinàries i plusos, que es va realitzar durant la negociació i que ambdues parts coneixen.

### Article 21. Concurs de trasllat

S'entén per trasllat, als efectes d'aquest article, el que supose canvi de lloc de treball, tant si es realitza en el centre de treball habitual com si es realitza a un centre diferent. El trasllat s'efectuarà segons el procediment que s'estableix en aquest article.

Els treballadors que desitgen canviar de lloc de treball sense fer-ho de categoria hauran de presentar la seua sol·licitud de trasllat al Departament de Recursos Humans. La vigència de la sol·licitud de trasllat serà fins la celebració de les proves de selecció de personal. El treballador que desitge anul·lar la seua sol·licitud haurà de comunicar-ho per escrit.

A l'efecte d'atendre les diverses sol·licituds de trasllat es constituirà una Comissió de Trasllats, que estarà formada per tres representants de l'empresa, i tres representants dels treballadors i el cap del Departament de Recursos Humans. La Comissió de Trasllats es reunirà almenys trimestralment. En qualsevol moment la Comissió de Trasllats podrà acordar les permutes que puguen originar-se amb motiu de les diverses sol·licituds de trasllat.

L'empresa comunicarà a la Comissió de Trasllats les places que, pel fet d'estar vacants, puguen ser cobertes mitjançant trasllat, i especificarà en cada una la seua categoria, adscripció a empresa, departament, secció o unitat, i la ubicació del centre de treball que li corresponga.

Una vegada estudiades les diverses sol·licituds, la Comissió de Trasllats elevarà la proposta d'adjudicació de les places per trasllat al cap del Departament de Recursos Humans per a la seua formalització.

El termini d'incorporació a la nova plaça serà d'un màxim de 6 mesos.

Criteris de valoració:

- 1) Formació específica i complementària per al lloc de treball. Tenint en compte principalment l'assistència als cursos organitzats per l'empresa.
- 2) Antiguitat en l'empresa.
- 3) Circumstàncies familiars i individuals quan el trasllat comporte un canvi de localitat.

En cas que el trasllat aprovat per la comissió, comportara un canvi d'empresa, el treballador tindrà garantit el reconeixement de l'antiguitat a partir de la data d'incorporació a l'empresa d'origen.

### Article 22. Promoció interna

1. La promoció interna s'estructura com una forma de selecció de personal fix.
2. Les places a cobrir mitjançant els processos de selecció de personal (promoció interna i lliure concurrència) seran els que l'empresa decidisca en cada període, i hauran de ser escoltats prèviament els representants dels treballadors.
3. Podrà presentar-se al procés de promoció interna a les diverses categories existents qualsevol treballador fix que reunisca els requisits d'aquesta i que tinga com a mínim tres anys d'antiguitat en

l'empresa.

Excepcionalment, quan com a requisit s'exigisca l'experiència, en el torn de promoció interna, s'entendrà complit aquell si es té experiència en una categoria laboral inferior a aquella a la qual s'opta.

Les categories a què es pot optar en el procés de promoció interna, sense titulació però amb experiència en una categoria inferior; i les categories inferiors en què l'experiència habilita per a la presentació a les superiors, seran, en cada convocatòria, les mateixes que es tinguen en compte per a les proves selectives anteriors al torn lliure. L'experiència en categories inferiors haurà de ser, com a mínim, de tres anys per a complir el requisit.

El mateix s'aplicarà per al canvi de categoria en el procés de promoció interna dins d'un mateix grup retributiu.

4. El nombre de places a oferir en el procés de promoció interna, serà el 50% del total de les places a cobrir. El 50% es computarà categoria per categoria i en el global de les places a cobrir; si bé, quan en alguna categoria el nombre de places a cobrir per ser 1 impedisca l'aplicació de l'esmentat percentatge, l'empresa tindrà llibertat per a oferir-les a torn de promoció interna, o per convocatòria pública de concurrència general.

5. La promoció interna podrà realitzar-se a places de diferent empresa a la que es pertany.

6. Proves:

a) Concurs de mèrits, on es valorarà el currículum juntament amb l'experiència per a la plaça a cobrir, amb una valoració del 50% del total.

b) Una prova o examen en què es valorarà l'altre 50% de la puntuació total.

7. Comissió de selecció: els representants dels treballadors, formaran part d'ella, en proporció d'1/3 del total d'aquesta i en tot cas, amb dos membres com a mínim.

8. Període de prova: als treballadors que superen les proves de promoció interna se'ls reservarà la categoria original durant la durada de l'esmentat període.

No podrà prorrogar-se cap contracte que pugui impedir la incorporació a la seua categoria d'un treballador que haja superat les proves de selecció corresponents, tant si es tracta de promoció interna com de convocatòria pública.

### Article 23. Borsa de treball

1. La contractació temporal, en qualsevol modalitat, es farà mitjançant les borses de treball. Es constituïran tantes borses com categories hi haja en el conveni col·lectiu. Les borses de treball estaran integrades per un nombre de treballadors no superior al 150% del personal contractat temporalment en la mateixa categoria durant l'any anterior, sense que açò pugui impedir en cap cas l'accés dels treballadors amb contracte indefinit a la borsa. Excepcionalment i després d'una sol·licitud motivada d'alguna de les parts que formen la Comissió de la Borsa de Treball, podrà convocar-se un nombre superior de places de l'indicat en aquest punt; l'acord, motivat, requerirà l'aprovació de la majoria dels membres. Posat cas que les borses s'esgotaren s'incorporarien els candidats en el mateix ordre en què hagueren quedat en la llista d'espera amb el resultat de les proves específiques de la borsa de treball. El nombre de candidats a incorporar serà el que la comissió establisca.

2. Les borses de treball seran d'aplicació per a la contractació temporal amb l'excepció de presentadors i guionistes. Excepcionalment i quan ho exigisquen les peculiars característiques de la producció, es podrà contractar realitzadors sense fer ús de la borsa de treball corresponent, prèvia informació motivada a la Comissió de la Borsa.

3. La constitució de les diverses borses de treball es farà mitjançant la incorporació ordenada de les persones que, complint els requisits acadèmics establerts per a cada categoria en l'última convocatòria es troben en alguna de les següents situacions:

1r. El personal amb contracte indefinit que haja aprovat sense plaça en l'últim procés de selecció per a promoció interna.

2n. Aquells aspirants que hagen superat les últimes proves públiques d'accés i que no hagen obtingut plaça.

3r. El personal que haja superat les proves de selecció de convocatòria pública específiques de borsa de treball. De les proves que valoren els coneixements teòrics o pràctics de l'aspirant quedarà sempre constància documental.

4t. La resta del personal amb contracte indefinit que sol·licite la seua incorporació a la Borsa.

La incorporació a les borses de treball es farà a instància de part, llevat del personal que supere el procediment de selecció per a integrar les borses de treball fins el nombre predeterminat.

Cadascuna de les borses de treball s'ordenaran en dues llistes, que seguiran els criteris següents:

A) Llista del personal que ha sigut contractat temporalment per RTVV o les seues societats, o que no ha tingut cap vinculació laboral. En ambdues casos, hauran d'haver superat les proves de selecció pública per a la contractació indefinida i no haver obtingut plaça, o bé haver superat les proves específiques de borsa de treball, i sempre referit a la categoria laboral a què opte.

Aquesta llista s'ordenarà de la forma següent: en primer lloc aquells treballadors que hagen superat les últimes proves públiques d'accés i no hagen obtingut plaça, per ordre de puntuació; en segon lloc, aquells treballadors que hagen superat les proves específiques de borsa de treball, per ordre de puntuació.

B) Llista del personal amb contracte indefinit amb RTVV i les seues societats.

Aquesta llista s'ordenarà de la forma següent: en primer lloc, aquells treballadors que hagen superat les últimes proves d'accés i no hagen obtingut plaça, per ordre de puntuació; en segon lloc, aquells treballadors que hagen superat les proves específiques de borsa de treball, per ordre de puntuació; en tercer lloc, la resta de treballadors, ordenats per antiguitat en l'empresa i per mèrits.

Una vegada decidida la convocatòria de proves específiques de selecció per a la constitució de qualsevol de les borses de treball es designarà un tribunal per a cada una compost per dos membres del Consell d'Administració, dos membres designats pel director general i dos membres designats pels representants dels treballadors amb les següents funcions:

- Recollida i admissió de sol·licituds.
- Establir el contingut de les proves.
- Realització i valoració de les proves de selecció.
- Elaboració del llistat d'aprovat per ordre de puntuació.

La Comissió de la Borsa de Treball serà l'encarregada d'elaborar les bases per a la realització de les proves abans esmentades, i les elevarà al Consell d'Administració per a la seua aprovació.

4. La Comissió de la Borsa de Treball serà l'encarregada de l'elaboració definitiva de la llista d'integrants de la borsa de treball seguint els criteris abans indicats. Aquesta comissió estarà formada per quatre representants de l'empresa i quatre representants dels treballadors.

5. Una vegada constituïdes les borses de treball, l'empresa contractarà seguint l'ordre establert en les dues llistes que componen cada borsa, de forma que es garanteix que el 25% del total de la contractació anual d'una categoria es realitzi en base a la llista B de la seua borsa corresponent. No obstant, l'empresa seleccionarà el candidat més adequat per a cada una de les necessitats de contractació entre els cinc primers de la llista. A aquest efecte es formaran grups de cinc, de forma que no puga passar-se al grup següent mentre no s'haja produït la contractació de tots els integrants del grup anterior.

En les llistes B de cada borsa de treball, finalitzada una contractació (o successió de contractes) d'almenys 6 mesos de durada, el candidat passarà a ocupar l'últim lloc en la llista. Fins que no s'aconsegueixca aquesta mancança mínima el candidat mantindrà el seu lloc original. En les llistes A de cada borsa de treball, finalitzada una contractació, el treballador mantindrà el seu lloc d'ordre, durant els quatre mesos següents, per la qual cosa quedarà en disposició de tornar a ser contractat. Si durant aquest interval no sorgeix una contractació, el treballador anirà al final de la llista.

El personal amb contracte laboral indefinit de RTVV i les seues societats que és elegit per a una contractació de caràcter temporal, veurà suspès el seu contracte de treball amb dret a reincorporar-se al seu lloc quan acabe la contractació eventual. Aquesta reincorporació serà immediata, sense que el treballador deixe de percebre salaris i sense detriment de cap dels seus drets laborals.

6. La borsa de treball serà renovada cada vegada que es convoquen proves de selecció de caràcter indefinit, respecte de cada categoria professional i, en el seu defecte, mitjançant proves específiques en el termini màxim de dos anys des de la seua constitució. Amb la renovació de cada borsa de treball, es produirà un canvi en el seu ordre. Les borses quedaran així constituïdes per una llista única, del personal aprovat, ordenades segons la puntuació obtinguda.

7. Quedaran exclosos de la borsa els aspirants que, havent sigut contractats, no superen el període de prova, així com també els que incorreguen en falsedat respecte de la instància, dades, currículum o documentació presentada, tot això sense perjudici de les accions legals que procedisquen.

8. L'empresa podrà contractar sense utilitzar les borses de treball corresponents un nombre de treballadors equivalent al 3% de la plantilla. Aquesta reserva podrà ser utilitzada únicament per a personal de confiança que ocupe llocs de treball de suport o assessorament als directius de l'empresa. Els contractes que es facen a càrrec d'aquest percentatge seran comunicats a la Comissió de la Borsa.



#### Article 24. Període de prova

1. Els treballadors contractats seran sotmesos a un període de prova que tindrà la durada següent:
  - a) Cinc mesos per a les categories professionals dels grups I al VII.
  - b) Quatre mesos per a les categories professionals del grup VIII.
  - c) Dos mesos per a les categories professionals dels grups del IX a l'XI.
  - d) Quinze dies per a les categories professionals dels grups XII i XIII.
2. Els períodes d'IT interrompen el còmput del període de prova, que es reprendrà una vegada que el treballador es reincorpore al seu lloc de treball.
3. Durant el període de prova, les dos parts podran donar per rescindit el seu contracte, sense necessitat d'al·legar cap motiu i sense que procedisca cap indemnització.
4. A aquells treballadors temporals que hagueren superat el procés de selecció establert i s'incorporaren com a fixos en un lloc de treball de la mateixa categoria se'ls computarà a efectes de període de prova el temps de servei realitzat en l'esmentada categoria en els últims dos anys.

## CAPÍTOL V. JORNADA I HORARIS DE TREBALL

#### Article 25. Principis generals

1. La naturalesa de les activitats de les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni fa necessari que l'ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris i jornades tinga la variabilitat i la mobilitat que exigeix l'atenció d'aquestes.

Per raó del servei públic que RTVV, TVV i RAV han de prestar, la seua activitat laboral es distribuirà, d'acord amb les necessitats del servei, entre tots els dies de la setmana.

2. Pel que fa a la missió diversa que han de dur a terme les diferents unitats funcionals de les empreses subjectes a aquest conveni, l'ordenació i distribució de jornada i horaris, s'efectuarà per departaments. El canvi d'unitat funcional suposarà l'adscripció al sistema d'horari i jornada que regisca en aquesta. En tot cas es respectarà el termini de comunicació establert en l'article 26.

3. Els torns i l'eventual rotació són intrínsecs a la mateixa activitat de les empreses subjectes a aquest conveni, com també l'adscripció a les diferents modalitats d'horari i jornada. Amb aquest objectiu, la Direcció per mitjà de les direccions dels departaments, exercirà la facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris i jornades d'acord amb el que es regula en els articles següents, després d'escoltats els representants sindicals i seguint una organització racional del treball.

La Comissió Paritària aprovarà els canvis dels horaris que tant la part social, com la representació de l'empresa propose amb posterioritat a la seua posada en marxa. Al mateix temps farà un estudi dels horaris amb jornada partida i de la viabilitat de la implantació de les franges horàries. L'esmentat estudi es realitzarà per parts, havent d'estar acabada la primera el dia 30/06/97, per tal de realitzar les proves pertinents per departaments elegits durant l'any 1997.

4. Com a norma general, amb les excepcions previstes en aquest conveni, la Direcció de RTVV, TVV i RAV ordenarà els horaris i jornades respectant els següents criteris:

a) Que la jornada diària de treball no siga superior a 9 hores, llevat del treball en dissabte, diumenge o festiu entre setmana segons el que disposa l'article 27, ni inferior a 5 hores, i que entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haja un mínim de 12 hores.

b) La distribució horària es concentrarà en 5 dies de treball i 2 de descans consecutiu que preferentment seran dissabte i diumenge.

c) L'adscripció fixa d'un treballador a una jornada partida l'horari d'inici de la qual siga a partir de les 11.00 hores, no podrà excedir de 6 mesos per any.

d) Les compensacions en temps a què es tinguera dret segons allò establert en aquest conveni, es realitzaran en el termini màxim de dos mesos respecte a la data que ocasiona el dret.

5. Com a norma general sempre que el funcionament normal del departament ho permeta, l'empresa fixarà els horaris i els adscriurà a la modalitat de jornada continuada. Excepte en l'horari intensiu de cap de setmana, els horaris no podran contemplar més d'una jornada partida per setmana. Quan per raons organitzatives siga necessari sobrepassar aquest límit, s'haurà d'obtenir l'acord de la Comissió Paritària.

#### Article 26. Jornada de treball

1. La jornada setmanal de treball efectiu serà de 35 hores.
2. A l'efecte de càlcul del valor de l'hora efectiva de treball, una vegada descomptats els dies festius, els corresponents a descansos setmanals i els de vacances, s'estableix per a 1996 una jornada de 1.596 hores i a partir de 1997 de 1.568.
3. Sense perjudici del que estableix el paràgraf 1r, els treballadors que perceben el plus de disponibilitat estaran subjectes a una jornada de 37 hores i mitja.
4. Els treballadors que per unes causes o per unes altres hagen sigut contractats específicament per a jornades inferiors a la pactada en aquest conveni, estaran al que disposen els seus corresponents contractes.
5. Establerts els horaris a què estan adscrits els treballadors, excepcionalment i davant eventualitats no previsibles a l'hora de l'organització del treball del departament, es podrà prolongar la jornada pel temps mínim indispensable per a salvar l'eventualitat i sense superar les 9 hores de jornada ordinària.

Aquesta prolongació serà compensada posteriorment com a hores extraordinàries amb la reducció corresponent dins la mateixa setmana i, en el cas de no ser possible, en la següent. Tant la variació com la compensació afectaran l'hora d'eixida.

Com que aquesta prolongació de jornada ha d'obeir a circumstàncies excepcionals i no previsibles, no podrà afectar un mateix treballador més d'una vegada en la mateixa setmana.

6. La jornada efectiva de treball es considerarà sempre integrada per les hores de treball, és a dir, el temps transcorregut des del començament de la jornada per la incorporació del treballador al seu lloc, fins l'acabament d'aquesta, exclosos els temps d'interrupció o descans per al dinar o el sopar.
7. En el cas de desplaçar-se per raons del servei a causa del caràcter itinerant del treball, quan aquest es faça en el mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que dure el treball, des del moment en què l'empleat comença el seu horari al centre de treball permanent al qual està adscrit, fins que acabe el treball en l'esmentat centre, incloent-se el temps emprat en el viatge.

#### Article 27. Modalitats de jornada

1) Els diferents grups horaris podran adoptar les següents modalitats de jornada:

- a) Jornada partida. És la que, realitzada en un període diürn, té una interrupció d'1 hora com a mínim i 2 com a màxim. El temps d'interrupció per a dinar estarà comprès entre les 13.00 hores i les 16.30 hores. L'assignació de la jornada partida inclourà la comunicació de les hores d'entrada i eixida tant per al primer bloc com per al segon.
- b) Jornada continuada. És l'establerta en un bloc únic cada dia. Hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius que es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. La jornada de matí no podrà excedir les 15:30 hores, excepte en el cas dels treballadors d'informatius, l'horari dels quals podrà allargar-se fins les 16:00 hores, per necessitats del servei, amb una compensació equivalent al temps en què s'haja excedit de les 15:30 hores.
- c) Jornada nocturna. És aquella que es realitza íntegrament, en còmput setmanal i diari, entre les 21.00 hores i les 07.00 hores, i té una reducció diària de 30 minuts o 2 hores i 30 minuts setmanals. El temps de descans serà de 45 minuts, dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida.
- d) S'estableix una jornada de 35 hores setmanals, que podran ser distribuïdes en quatre dies: de dilluns a dijous, de dimarts a divendres, de dimecres a dissabte i de diumenge a dimecres.
- e) Quan la jornada siga de quatre o cinc dies i compregui entre ells dissabte i diumenge es procurarà adscriure-hi els treballadors mitjançant acord; en el cas de no existir aquest s'assignarà amb caràcter rotatori.

2. En els casos de jornada partida o continuada sense ser cap d'elles jornada nocturna, tal com ho defineix l'apartat c) del punt 1 d'aquest article, però que acabe en horari nocturn, el temps de descans serà de 45 minuts, dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida. Aquest cas no serà d'aplicació si la jornada acaba a les 22 hores. El temps d'interrupció per a sopar estarà comprès entre les 20 hores i les 23.15 hores.

#### Article 28. Modalitats d'horari

1. Horari fix. És l'establert amb caràcter permanent, a pesar de la qual cosa podrà ser modificat una vegada a l'any i amb un avís previ de 15 dies. En cas de ser necessària una altra modificació dins l'esmentat període, haurà de ser aprovada per la Comissió Paritària.

2. Horari a torns. És l'horari que es fixa per a organitzar el treball d'un grup de treballadors que ocupen els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme planificat i establert per períodes. S'establiran tants torns com requerisquen les necessitats del servei. Aquesta modalitat podrà ser fixa (quan el treballador siga assignat sempre al mateix torn) o rotatòria (quan el treballador canvie periòdicament de torn). En el règim de treball a torns, quan l'organització del treball ho exigisca, es podran computar per períodes de fins 4 setmanes, els descansos setmanals. En cap cas els dies de treball consecutius no podran excedir de 10.

Els treballadors adscrits a aquest sistema d'horari, coneixeran la distribució de l'horari de cada mes, almenys amb 15 dies d'antelació, sent els horaris firmats i segellats per l'empresa.

En la planificació dels torns, s'aplicarà la distribució d'aquests de forma equitativa, i haurà d'evitar-se la coincidència de realitzar en una setmana l'últim torn i en la següent el primer.

Els treballadors podran intercanviar els torns de mutu acord, amb el vistiplau del cap immediat superior.

#### Article 29. Horari intensiu de cap de setmana

1. És l'establert per a atendre les necessitats del cap de setmana, i es distribuirà la jornada en tres dies a la setmana, dos dels quals seran dissabte i diumenge i el tercer divendres, dilluns o festiu entre setmana.

El nombre efectiu d'hores a realitzar serà de 28 hores, amb un màxim d'11 hores per dia (dissabte i diumenge). En aquest cas no es percebrà plus de treball en festius per dissabte i diumenge.

2. Quan coincidisca una festa entre setmana, el personal destinat a un torn de cap de setmana podrà ser planificat per a treballar el festiu entre setmana. En aquest cas, se li assignarà com a lliure un altre dia, i percebrà, en qualsevol cas, el plus de treball en festius per aqueix dia treballat.

#### Article 30. Dies festius

1. Quan coincidisca un festiu entre setmana (de dilluns a divendres) amb la jornada de descans del personal, es podrà optar segons les necessitats del servei entre:

- 1) Reducció de la jornada setmanal en 7 hores per cada festiu.
- 2) Compensar la jornada de descans per un altre dia laborable, podent-se acumular a altres dies compensatoris per a gaudir-los.
- 3) Percebre la quantia econòmica del plus del festiu.

2. El personal de RTVV, TVV i RAV amb centre de treball a València i Burjassot gaudirà de les festes locals de València ciutat. El personal adscrit als restants centres de treball, gaudirà de les festes locals pròpies de les ciutats on estiguen ubicats.

#### Article 31. Hores extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries totes aquelles que superen les 35 hores setmanals o les nou diàries. Així mateix, tindran consideració d'hores extraordinàries les que superen la jornada de treball pactada.

Les hores extraordinàries tindran el tractament d'obligatòries amb caràcter col·lectiu i de voluntàries individualment i s'atendran als següents criteris:

- Abans que un treballador siga obligat a fer hores extraordinàries, el cap de departament o secció preguntarà si n'hi ha algun altre que, al seu entendre, per la seua categoria puga realitzar el servei que es necessita i estiga disposat voluntàriament a fer-les.

- Podrà negar-se un treballador a fer hores extres quan requerit per a realitzar-les presente un altre treballador amb les característiques descrites en el paràgraf anterior que estiga disposat a fer-les.

- No obstant això, tindran la consideració d'obligatòries les que tinguen per finalitat la conclusió d'un treball que requerisca necessàriament la continuïtat del mateix treballador que el va començar.

Per al treball del cap de setmana s'estarà al que dispose l'article 27 d'aquest conveni.

2. Tindran la consideració d'hores extres estructurals, a l'efecte de la seua cotització a la Seguretat Social, segons preveu el RD 41/87 de 16 de gener i l'OM d'1 de març de 1993, les següents:

Les necessàries per a la posada en servei d'instal·lacions.

Les necessàries per al seguiment informatiu d'esdeveniments extraordinaris o d'especial relleu o ressò.

3. Tindran la consideració d'hores extres per causa de força major, a l'efecte de la seua cotització a la Seguretat Social i d'acord amb el que ordenen les disposicions anteriors, les necessàries per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores no es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries.

4. El Comitè d'Empresa rebrà mensualment informació sobre el nombre d'hores fetes per cada

treballador.

## CAPÍTOL VI. VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

### Article 32. Vacances

1. Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 22 dies laborables.
2. Es podran gaudir a petició el treballador i sempre que l'organització del treball ho permeta en dos períodes, cap dels dos no podrà ser inferior a 5 dies laborables consecutius.
3. Els períodes de vacances es gaudiran preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

L'assignació del període de gaudi de les vacances, es procurarà que siga de mutu acord tenint en compte els següents criteris:

- Supeditació a les necessitats de la producció.
  - Voluntat manifestada pel treballador.
  - En cas de col·lisió d'interessos, es donarà preferència als treballadors amb fills en edat escolar quan es vulga fer coincidir les seues vacances amb les dels seus fills.
4. Si fixat el període de vacances d'un treballador aquest es trobara en situació de baixa per IT en el moment de començar les vacances, tindrà dret a una altra període de vacances, una vegada només, equivalent al temps que coincidisca la situació laboral de baixa per IT amb les vacances, el qual serà fixat per l'empresa una vegada obtinguda l'alta i d'acord amb les necessitats de producció i en qualsevol cas dins el límit màxim de l'any natural.
  5. L'assignació del període de vacances haurà de fer-se amb dos mesos d'antelació al seu inici.
  6. Els empleats que ingressen o causen baixa en l'any natural que corresponga tindran el període de vacances proporcional al temps a treballar o treballat. Les fraccions de mes seran equivalents a mes complet quan aquestes siguen superiors a 17 dies.

### Article 33. Permisos

Després de l'avís i posterior justificació, els permisos retribuïts de què podran gaudir els treballadors vinculats per aquest conveni són els establerts en l'Estatut dels Treballadors, amb les següents millores:

- a) Setze dies naturals per matrimoni, que podran acumular-se a les vacances i podran ser abans o després de la boda. Posat cas de separació o divorci, podrà gaudir-se d'un dia de permís, en el termini d'un mes, des de la notificació a l'interessat de la sentència judicial que declare aquest.
- b) Tres dies laborables, comptats a partir del fet causant del dret al permís, si interromp la jornada laboral, o els següents al fet si aquest no interromp la jornada, en el cas de naixement de fill, adopció, mort de cònjuge o parella de fet, pares, fills i germans, ampliable a cinc dies consecutius quan es produïska fora de la Comunitat Valenciana.
- c) Dos dies naturals per mort d'avis, néts i parents fins segon grau, i es garantirà sempre el dia de l'enterrament.
- d) Tres dies laborables, no necessàriament consecutius, per hospitalització o malaltia greu de cònjuge o parella de fet, pares, fills i avis, aquests últims sempre que estiguen a càrrec del treballador, ampliable a 5 dies si és fora de la Comunitat Valenciana.
- e) Durant el temps necessari per a assistir a consulta del metge d'assistència primària o especialista de la Seguretat Social. Així mateix, el treballador disposarà del permís necessari per a acompanyar un fill menor a la consulta del metge corresponent sempre que no hi haja possibilitat que una altra persona l'acompanye.
- f) Dos dies per trasllat del domicili habitual. Aquests podran acumular-se als definits en el punt a). Els justificants que podrà aportar indistintament el treballador podran ser: contracte del pis, llum, aigua, telèfon o, en el seu defecte, declaració jurada del treballador com que es trasllada en les dates sol·licitades. El treballador que es trasllade en cap de setmana només tindrà dret a un permís de 14 hores de treball.
- g) Un dia per matrimoni de pares, germans, fills, germans polítics i néts en la data de celebració i ampliable a dos dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

h) Cinc dies anuals per assumptes propis, sense justificar, amb la possibilitat d'acumular-los a vacances, reduint-los en aquest cas a tres dies, i condicionats al fet de no ocasionar perjudici al servei.

i) Per a concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials de formació, tot el dia en què es faça l'examen i haurà d'aportar el corresponent justificant.

j) Excepcionalment fins quinze dies, sempre que s'hagen esgotat els permisos anteriors, per a atendre el cònjuge, el que hi conviu, fills o pares que es troben en fase terminal d'una malaltia i exigisquen una atenció que no puga prestar una altra persona. A més d'exigir la justificació oportuna, l'empresa podrà comprovar l'exactitud del que s'al lega.

#### Article 34. Llicències sense retribució

1. Els treballadors amb un any d'antiguitat en l'empresa, podran sol licitar en el termini de 2 anys consecutius, fins 6 mesos de llicència sense sou, en períodes mínims de 15 dies. El termini de 2 anys començarà a comptar a partir de la data inicial de la primera llicència. La sol licitud haurà de contenir els motius pels quals es demana la llicència i la seua concessió serà gracieble per part de l'empresa.

2. Durant el període de llicència la relació laboral quedarà suspesa i l'empresa donarà de baixa en la Seguretat Social el treballador durant el temps que dure aquella.

#### Article 35. Excedència

S'entén per excedència aquell període en què, per una causa legal o convenientment prevista, el contracte de treball queda suspés i cessa l'obligació de treballar i el dret a percebre salari.

#### Article 36. Excedència voluntària

1. Els treballadors amb una antiguitat, almenys d'un any en l'empresa, tenen dret que se'ls reconega la situació d'excedència voluntària, per un període no menor d'un any i no major de cinc. Aquest dret només podrà ser exercit de nou pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

2. El treballador excedent tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any, com també al reingrés, amb preferència sobre qualsevol treballador, en les noves contractacions de personal amb categoria igual a la seua. A aquest efecte s'entendrà que existeix vacant fins el moment de la publicació de les proves per a la selecció del personal fix.

Si hi haguera diversos treballadors de la mateixa categoria en expectativa de reingrés, tindrà preferència qui ho sol licite primer. A aquest efecte, l'empresa portarà el control d'entrada de les sol licituds de reingrés.

Si en sol licitar-se el reingrés, la plaça haguera sigut amortitzada, tindrà preferència a una vacant de semblant categoria. En qualsevol cas no es podrà amortitzar una plaça una vegada que s'haja sol licitat el reingrés.

3. El temps estat en situació d'excedència voluntària no es computarà per a cap efecte.

#### Article 37. Excedències especials

1. Els treballadors, qualsevol que siga la seua antiguitat en l'empresa, tindran dret a passar a la situació d'excedència especial per un període màxim de tres anys, per a dedicar-se a cuidar un familiar en primer grau de consanguinitat o afinitat d'ambdós cònjuges o de membres de parella consolidada, quan haguera sigut declarat el familiar minusvàlid amb necessitat de rebre atencions permanents, o en situació de gran invalidesa, per la Seguretat Social. Aquesta situació haurà de ser degudament acreditada, i la seua concessió estarà condicionada a això. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant dos anys i al còmput d'antiguitat pel primer any.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, per a atendre cada fill menor de tres anys, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest. Els fills successius donaran dret a un altre període d'excedència que, si escau, posarà fi a aquell de què estiguera gaudint. Si el pare i la mare són treballadors de l'empresa, només un d'ells podrà acollir-se a aquesta excedència especial. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el temps que dure l'excedència i al còmput d'antiguitat durant el primer any.

3. Acabats els períodes d'excedències especials, assenyalats en aquest escrit, els treballadors, després de sol licitar el reingrés, es reincorporaran a un lloc de la seua categoria professional i amb respecte al que es pacta en aquest conveni quant a mobilitat funcional i geogràfica.

4. L'ús fraudulent d'aquestes excedències, amb una finalitat diferent a aquella que en va motivar la

concessió, determinarà la pèrdua del dret a reserva de lloc de treball, i passarà a ser considerada, a l'efecte de reingrés, com una excedència voluntària, sense perjudici de les accions pertinents per a sancionar el fet. Es considera ús fraudulent a aquest efecte la prestació de serveis en empreses de competència directa, llevat que hi haja autorització expressa de l'empresa.

5. En el cas que a l'acabament de l'excedència especial el treballador sol licitara l'excedència voluntària, s'estarà al que regula aquest conveni.

6. Quan per raó de malaltia el treballador esgotara el termini màxim d'incapacitat laboral, i passara a la situació d'alta amb proposta d'invalidesa, es considerarà el treballador en excedència especial fins que siga declarada la seua incapacitat permanent o obtinga l'alta per curació.

7. El personal amb contracte indefinit que siga designat per a ocupar un càrrec directiu veurà suspès aquell, amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat, fins que dure el seu nomenament, i s'incorporarà al seu lloc de treball original després de resolt el contracte d'alta direcció.

#### Article 38. Excedència forçosa

Aquesta excedència, que donarà dret a la reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat de l'excedent, es concedirà per la designació o elecció per a càrrec públic, que impossibilita l'assistència al treball, o per l'elecció per a càrrec sindical d'àmbit comarcal o superior que exigisca plena dedicació, en les organitzacions sindicals.

La situació d'excedència es prolongarà pel temps que dure l'exercici del càrrec, i l'excedent haurà de reincorporar-se al seu lloc de treball en el termini màxim dels quaranta-cinc dies naturals següents al del seu cessament, fora dels casos en què per imperatiu legal s'impossibilita la seua reincorporació en el termini indicat.

#### Article 39. Procediment

1. En els casos d'excedència, siga voluntària o especial, el treballador haurà de sol licitar per escrit a la Unitat de Relacions Laborals amb almenys trenta dies d'antelació, la seua voluntat de situar-se en excedència, al legant les causes que la motiven, i serà resolt per l'empresa en el termini màxim de fins set dies abans de l'inici de l'excedència. En cas de denegació, aquesta haurà de ser motivada.

2. El reingrés haurà de sol licitar-se dins el període d'excedència amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de la pretesa reincorporació i en tot cas amb un mes d'antelació a l'acabament.

En el cas d'alta amb proposta d'invalidesa, la sol licitud de reingrés haurà de formular-se en el termini màxim dels cinc dies naturals següents a obtenir l'alta per curació.

La no sol licitud en el termini establert deixarà sense efecte preferent o obligatori al reingrés, i causarà baixa definitiva en l'empresa.

#### Article 40. Servei militar o prestació social substitutòria

1. Els treballadors durant el temps de prestació del servei militar o prestació social substitutòria, tindran dret a la reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant el temps que dure l'esmentat servei, i haurà de sol licitar el seu reingrés automàtic en el termini d'un mes a comptar des de la data del seu acabament, ja que si no és així s'entendrà extingida la seua relació laboral.

2. El treballador al qual, el compliment del servei militar o prestació social substitutòria, li permeta treballar durant, almenys, mitja jornada, podrà sol licitar el reingrés al treball a temps parcial, i percebrà la retribució proporcional que corresponga.

Així mateix podrà sol licitar el reingrés durant els permisos de durada mínima de 30 dies, en els quals percebrà la retribució completa i meritarà dret a vacances.

3. El treballador, mentre dure el servei o la prestació percebrà les dos pagues extraordinàries.

4. Posat cas que acabat el servei militar o prestació social substitutòria, el treballador no sol licitara el reingrés a l'empresa, causarà baixa i estarà obligat a tornar l'import de les pagues extraordinàries que haguera percebut durant aquell.

## CAPÍTOL VII. CONDICIONS ECONÒMIQUES

#### Article 41. Retribució anual

A l'efecte d'aquest conveni s'entén per retribució anual la integrada pel salari base, el complement de destinació, el complement específic i les pagues extraordinàries sense antiguitat.

D'acord amb l'informe elaborat per la Conselleria d'Hisenda, la massa salarial per a 1995, es veurà incrementada en un 3'5% per a 1996. Les taules salarials per l'any 1996 son les que figuren en el l'annex II.

L'increment salarial per a 1997, en tots el conceptes, serà el que determine la Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a aquell any.

Tot això sense perjudici d'aplicar als treballadors de RTVV i de les seues societats dependents el que estableix el capítol VI de l'acord subscrit entre la Generalitat Valenciana i els sindicats per al període 1995-1997, sobre condicions de treball en la funció pública (DOGV, núm. 2447, de 10 de febrer de 1995), o qualsevol acord que, amb caràcter general puga ser establert durant la vigència d'aquest conveni., per el mateix àmbit d'aplicació.

#### Article 42. Conceptes salarials i extrasalarials

Les remuneracions del personal subjecte a aquest conveni es pagaran sota els conceptes que segueixen, i que es defineixen en els articles següents:

##### 1. Conceptes salarials:

- Sou base.

- Complementes de caràcter general: són aquells que percebran periòdicament i regularment tots els treballadors subjectes a aquest conveni i són els següents:

- Complementes de destinació, complement específic, complement d'antiguitat i pagues extraordinàries.

- Complementes de qualitat o quantitat de treball: són aquells que perceben els treballadors que per ordre de l'empresa realitzen els serveis que donen lloc a la seua meritació i són els següents:

Plus de flexibilitat, plus de disponibilitat setmanal, plus de disponibilitat en dies de guàrdia, plus de treball en festius, plus de nocturnitat, plus de desplaçament extraordinari i hores extraordinàries.

##### 2. Conceptes extrasalarials:

- Dietes.

- Quilometratge.

#### Article 43. Sou base

És la part de la retribució del treballador fixada en atenció a la seua categoria professional per unitat de temps i amb percepció mensual, sense tenir en compte altres circumstàncies que concórreguen en l'acompliment de les funcions concretes del seu lloc de treball.

#### Article 44. Complement de destinació

És la part de la retribució complementària del treballador, fixada per unitat de temps i amb percepció mensual, en atenció a la particular preparació tècnica i responsabilitat genèrica de cada categoria professional.

#### Article 45. Complement específic

És la part de la retribució complementària del treballador, fixada per unitat de temps i amb percepció mensual, en atenció a les peculiaritats que comporta l'acompliment de les funcions dels llocs de treball propis de cada categoria professional en les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, i particularment a les característiques especials de jornada i horari inherents a les activitats d'aquestes empreses.

#### Article 46. Complement d'antiguitat

Es pagarà al personal amb contracte indefinit i consistirà en triennis computats des de la data d'alta en l'empresa mitjançant contracte indefinit, de llançament d'activitat nova, foment d'ocupació, interinitat, pràctiques i formació, i es computaran els períodes efectius de treball en els casos de successió de contractes.

Als treballadors de RTVV i les seues societats els serà d'aplicació la Llei 70/78, a efectes del reconeixement de la meritació dels triennis pel temps que hagueren estat al servei de les administracions estatal, autonòmica, local o institucional, en qualitat de personal funcionari de carrera, en pràctiques, interí o eventual com de personal amb contracte laboral o administratiu.

Es continuarà percebent el plus d'antiguitat en els casos en què el personal fix suspenga el seu contracte i en subscriu un altre de tipus temporal, i d'igual forma es mantindrà l'antiguitat quan el treballador passe d'una empresa a una altra.

Es meritara a partir del mes següent a aquell en què es complisquen els 3 anys de l'ingrés o del trienni anterior. Les quanties mensuals es reflecteixen en l'annex II.

#### Article 47. Pagues extraordinàries

1. Es pagaran dos pagues extraordinàries per import del sou base, mensual, més antiguitat si escau, en cadascuna d'elles. La primera, corresponent al primer semestre de l'any, amb venciment el 30 de juny. La segona, corresponent al segon semestre de l'any, amb venciment el 22 de desembre.

2. El treballador que ingresse o cesse durant el transcurs de l'any percebrà aquestes pagues en proporció al temps treballat durant el primer o segon semestre.

3. El personal contractat temporalment percebrà mensualment la part de la paga extraordinària que li corresponga.

#### Article 48. Plus de flexibilitat

1. De còmput setmanal:

El percebrà el treballador, que per les especials característiques del servei a què estiga adscrit, haja d'estar sotmés durant una setmana continuada a alteracions en el seu règim de jornada i horari, sense alterar el còmput de 35 hores ni els dies de descans. El treballador coneixerà amb antelació l'aplicació d'aquest plus.

2. De còmput diari:

El percebrà el treballador que veja alterat l'horari en la seua jornada diària. Només podrà ser aplicat per circumstàncies no previsible i de caràcter excepcional. La seua quantia ve determinada pel resultat de dividir el plus de flexibilitat en còmput setmanal entre cinc. En el cas d'afectar durant 3 o més dies en una setmana, es pagarà el setmanal.

3. La modificació horària produïda per compensació d'hores extraordinàries no genera dret a percebre el plus de flexibilitat.

4. Les taules que contenen la quantia d'aquests plus es reflecteixen en l'annex III.

#### Article 49. Plus de disponibilitat setmanal

El percebrà aquell treballador que, per les especials característiques del servei a què estiga destinat requereisca una disponibilitat específica durant almenys una setmana continuada, que supose o puga suposar alteracions del seu règim de jornada o descansos o la possible alteració d'horaris fins un còmput de 37 hores i mitja setmanals. Es pagarà setmanalment amb independència que la prevista prolongació de la jornada setmanal es porte o no a efecte. El treballador coneixerà amb antelació l'aplicació d'aquest plus.

La quantitat a percebre serà la que figura en l'annex III.

#### Article 50. Plus de disponibilitat en dies de guàrdia

El percebrà el treballador que estiga de guàrdia en dies festius o de descans, per si l'empresa requereix els seus serveis. El treballador haurà d'estar localitzable bé mitjançant un número de telèfon, bé mitjançant un cercapersones.

La quantitat a percebre serà de 3.000 PTA per cada dia que s'estiga de guàrdia durant 1996.

Posat cas que és cridat per a incorporar-se al seu lloc de treball un dissabte, diumenge o festiu, no percebrà aquest plus, sinó que s'estarà a allò pactat respecte al plus de treball en festiu.

#### Article 51. Plus de treball en festius

1. El treballador que preste servei dissabte, diumenge o festiu, llevat que estiga subjecte a horari intensiu de cap de setmana, percebrà, a part del dia de descans compensatori, un altre dia addicional de descans o un plus de 6.000 PTA diàries. L'opció correspon a l'empresa, després de consultar el treballador i preferentment s'optarà per la compensació amb el dia addicional de descans.

2. Quan el treballador siga requerit fora del seu còmput setmanal a prestar servei dissabte, diumenge o festiu, percebrà la quantitat econòmica del plus de treball en festius i es garanteix un mínim de tres hores extraordinàries.

Els treballadors que presten servei els dies 24 i 31 de desembre i l'horari de treball dels quals s'estenga a partir de les 22 hores, percebran 6.000 PTA el 1996.



#### Article 52. Plus de nocturnitat

El percebrà el treballador que pel servei a què estiga adscrit haja de fer hores de treball compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Es considerarà nocturna tota la jornada si comença i acaba entre les 21 i les 7 hores.

Les hores treballades durant aquest període es pagaran d'acord amb les taules que figuren en l'annex IV per al 1996 i annex V per al 1997.

#### Article 53. Plus de desplaçament extraordinari

Aquells treballadors que hagen de fer el seu treball durant tres o més dies continuats de desplaçament, percebran per cada dia treballat la compensació global i alçada d'11.000 PTA, sempre que concórreguen simultàniament les següents circumstàncies:

a) Indefinició i mobilitat dels horaris de treball.

S'entendrà que hi ha indefinició d'horari, si en el moment de començar el viatge no es coneix l'horari de treball, o quan sent conegut aquest, siga modificat.

b) Dedicació en temps efectiu de treball superior a set hores diàries.

Posat cas que només concórreguen les circumstàncies definides en algun dels dos apartats, la quantia diària a percebre serà de 5.500 PTA, si només concorre una d'aquelles.

A l'efecte del còmput de jornada setmanal aquests dies s'entendran com a jornada ordinària, a raó de 7 hores. Igualment percebran, en ambdós casos, les dietes i les despeses de viatge establertes en aquest conveni.

#### Article 54. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries seran pagades segons les taules de l'annex IV durant 1996 i annex V per al 1997, o compensades en la proporció d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada per damunt de la jornada ordinària. Es tendirà per part de l'empresa a la compensació més que al pagament d'aquestes.

#### Article 55. Incompatibilitat dels plus

1. El plus de flexibilitat és incompatible amb el de disponibilitat setmanal.

2. El plus de disponibilitat en dies de guàrdia és incompatible amb el de plus de treball en festius.

3. El plus de desplaçament extraordinari és incompatible amb hores extraordinàries els dies en què s'aplique, com també amb els de flexibilitat i de disponibilitat.

4. El plus de treball en festius és incompatible amb l'horari intensiu de cap de setmana, llevat el que preveu l'article 27.

#### Article 56. Revisió de plus i indemnitzacions

Els conceptes salarials que es recullen en els articles 48 (flexibilitat), 49 (disponibilitat setmanal), 50 (disponibilitat en dies de guàrdia), 51 (treball en festiu), 52 (nocturnitat), 53 (desplaçament extraordinari) no experimentaran durant 1996 cap increment. Per a 1997 s'actualitzaran segons el que estableix l'article 41, paràgraf tercer.

#### Article 57. Dietes

1. S'entén per dieta la quantitat que es paga al treballador com a indemnització per les despeses d'allotjament i manutenció que haja d'afrontar per desplaçament a causa del treball.

2. Durant 1996 la dieta completa serà de 13.182 pessetes.

a) Si concorregueren en una mateixa jornada el dinar i el sopar, o el sopar i l'allotjament durant el desplaçament, a part de la quantia corresponent a aquestes despeses, es pagarà en concepte de despeses diverses la quantitat de 1.179 PTA durant l'any 1996.

b) Si s'haguera de quedar a dinar o a sopar, el treballador tindrà dret a percebre, com a compensació a les despeses del dinar o del sopar la quantitat de 2.250 PTA durant 1996. La compensació per l'allotjament i el desdèjuni serà de 7.503 pessetes.

c) Si el desplaçament s'efectua a l'estranger, l'import de la dieta completa serà de 20.360 pessetes en 1996. La compensació de dinar o sopar serà de 3.910 PTA en cada cas i de 2.358 PTA en concepte de despeses diverses. La compensació per l'allotjament i desdèjuni serà de 10.182 pessetes.

3. En l'annex VI d'aquest conveni es recullen les normes per les quals es regeix la meritació dels conceptes abans esmentats.

#### Article 58. Despeses de desplaçaments

1. El treballador que, amb coneixement i autorització de l'empresa, utilitzi el seu vehicle propi en desplaçaments per raó del treball, percebrà en compensació la quantitat de 27 PTA per quilòmetre.

#### Article 59. Norma comuna

El treballador percebrà l'import estimat de les seues dietes, amb anterioritat al desplaçament, com també el còmput estimat de quilòmetres que vagen a realitzar-se, sense perjudici de la posterior liquidació.

Si a un treballador en horari de treball, sense tenir la categoria de conductor, se li retirara el carnet de conduir per una infracció que no és per imprudència temerària, l'empresa li facilitaria els mitjans per a anar al treball i tornar-ne.

## CAPITOL VIII. PRESTACIONS SOCIALS

#### Article 60. Prestacions socials

S'estableixen les següents prestacions socials a càrrec de l'empresa i a tal efecte es dotaran els crèdits necessaris.

1. Ajudes per a estudis dels fills: es destinen quatre milions sis-centes setanta mil cinc-centes quaranta-una (4.670.541) que seran repartits segons el nivell d'estudis dels fills:

a) Estudis de preescolar, primària, BUP, FP i COU: fins 14.000 PTA.

b) Estudis de grau mitjà i superior: fins 35.000 PTA.

c) Ajuda per a fills no escolaritzats menors de tres anys fins 14.000 PTA. En el cas de fills no escolaritzats que assistisquen a guarderia, fins 4.000 PTA mensuals per un màxim d'11 mesos, havent d'aportar la documentació justificativa de cadascun dels mesos amb dret a la percepció.

d) En casos de fills amb educació especial es rebrà una ajuda de fins 10.000 PTA mensuals, havent d'aportar la documentació justificativa de cadascun dels mesos amb dret a la percepció.

2. Ajuda per a ulleres i pròtesis: es destinen quatre milions vuit-centes vint mil cinc-centes tretze PTA (4.820.513) que seran repartits de la següent manera:

Per a concedir les ajudes per ulleres s'haurà d'ajuntar a la sol licitud la prescripció facultativa nominal. Es concedirà només una ajuda per treballador i any. Així mateix, la sol licitud d'ajudes per a pròtesis dentals haurà de venir acompanyada de la factura detallada.

Les pròtesis ortopèdiques no incloses en la Seguretat Social també rebran aquest tipus d'ajudes.

Oculars: es pagarà el 100% fins un màxim de 31.500 PTA. Si és per ulleres es pagaran fins 10.000 PTA per muntura. En el cas que l'any anterior s'haguera atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 16.000 PTA. Si aquesta variació es produïra com a conseqüència d'un canvi de graduació ordenat per facultatiu s'estarà al màxim del primer any.

Dentals i altres: es pagarà fins 31.000 PTA. En despeses superiors a aquesta quantitat, es pagarà un màxim del 50% del que se supere fins un màxim de 90.000 PTA. Posat cas que l'any anterior s'haguera atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 48.000 PTA.

3. Ajudes a estudis dels treballadors. Es dota un fons de cinc milions tres-centes cinquanta-sis mil cent vint-i-quatre pessetes, per a l'any 1996 per a subvencionar estudis de treballadors dels quals dos milions es podran destinar a cursos organitzats pel Comitè d'Empresa. Aquest fons es repartirà de la següent manera:

a) Per estudis d'FP, BUP i COU el 100% del cost de la matrícula i dels llibres, amb un màxim de 25.000 PTA.

b) Per a estudis d'accés a la universitat, grau mitjà i superior el 100% del cost de la matrícula, fins un màxim de 75.000 PTA.

Se subvencionarà el 50% del cost de la matrícula de cada assignatura amb caràcter fix, (i el 50% restant d'acord amb el resultat obtingut en aquesta).

c) Per a estudis d'idiomes i altres cursos d'especialització en el mitjà, el 100% del cost de la matrícula i llibres fins un màxim de 50.000 PTA.

Posat cas que les sol licituds superen la quantitat total destinada a cadascuna d'aquestes prestacions, es prorratejaran.

4. Assegurança de vida: l'empresa mantindrà la pòlissa asseguradora que cobrirà quatre milions de

pessetes per a casos de mort o invalidesa permanent absoluta; i quatre milions de pessetes addicionals si aquestes situacions es produeixen com a conseqüència d'accident de treball.

5. Menjador: es garanteix fins el 31 de desembre de 1996 un preu de menú de 650 PTA en el menjador del CPP de Burjassot. Per a 1997, aquest preu es veurà incrementat, si de cas, en un percentatge equivalent a l'IPC de 1996.

Es realitzarà un estudi del menjador amb la finalitat d'abaratir el preu dels treballadors que facen jornada partida. Els resultats de l'estudi s'aplicaran a partir del 30-6-97. Es destinaran fins un màxim de 430 PTA per a cada una de les menjades dels treballadors dels centres de treball, la jornada dels quals comprenga l'hora de dinar o de sopar. De manera que ni en aquest ni en el cas anterior la despesa a càrrec del treballador no supere el preu del menú del CPP de Burjassot. Als treballadors adscrits a la resta de centres, se'ls abonarà 430 pessetes per cada menjada, quan l'hora de dinar o de sopar quede inclosa en la seua jornada de treball, de manera que la despesa a càrrec del treballador no supere el preu del menú en el CPP de Burjassot.

6. Pla de pensions: l'empresa ingressarà 4.285 PTA mensuals per cada treballador partícip que forme part del Pla de Pensions d'acord amb el seu reglament.

L'aportació de l'empresa al pla de pensions tindrà l'augment que experimente l'IPC.

7. Després de sol licitar-ho l'empleat, l'empresa procedirà a la retenció en nòmina de la quantitat que aquell determine, i la posarà a disposició del Comitè d'Empresa perquè aquest la destine a la creació d'un fons per a ajuda a organitzacions no governamentals que treballen en l'àmbit de la solidaritat o cooperació amb els països anomenats del tercer món.

#### Article 61. Criteris d'aplicació

1) Quan les sol licituds presentades pels treballadors superen les quantitats destinades a les ajudes previstes en l'article 60, números 1, 2 i 3, es podrà optar per part de la Comissió Paritària entre prorratejar la quantitat total entre les sol licituds o traspasar quantitats d'una prestació a una altra d'entre les esmentades en aquest número, sempre sense sobrepassar la suma de les quantitats destinades a les tres prestacions.

2) Les quantitats destinades a les ajudes previstes en l'art. 60 números 1, 2 i 3, experimentaran per a 1997 un increment percentual igual al que amb caràcter general s'aplique a les retribucions.

#### Article 62. Incapacitat temporal

Durant els períodes d'incapacitat temporal, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100% de la retribució anual en el seu corresponent còmput diari, mensual o d'unitat d'obra.

Als empleats que adopten o acullen un fill menor de nou mesos se'ls ampliarà, a petició d'ells, la suspensió del contracte recollida en l'article 48-4 de l'Estatut dels Treballadors fins un màxim de setze setmanes, i es mantindrà íntegra la retribució.

## CAPÍTOL IX. FORMACIÓ

#### Article 63. Formació

1. Els treballadors de RTVV i de les seues societats tenen el dret i el deure d'adquirir la formació necessària per a l'acompliment de les seues tasques i de les funcions del seu lloc de treball, com també per a la seua promoció professional, en un procés continu. L'empresa planificarà la formació professional de tots els seus treballadors, i els facilitarà l'accés als cursos que organitze.

Es dedicarà una atenció preferent a difondre el coneixement de les innovacions tècniques, al perfeccionament de les formes de treball, al coneixement del valencià, al reciclatge professional i a l'aprehensió per part dels treballadors de nous sistemes de treball que faciliten la promoció del treballador en l'empresa.

L'empresa reservarà uns fons anuals per a la formació dels seus treballadors.

2. La formació impartida per l'empresa tindrà com a objectius els següents:

I. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles en cada lloc de treball, d'acord amb les necessitat formatives de cada treballador en l'execució de les seues tasques.

II. L'especialització, en els seus diferents nivells, de treballadors, les necessitats formatives dels quals requerisquen un perfeccionament especial per a l'execució de les seues tasques ocupacionals.

III. L'ensenyament i reciclatge del valencià i d'altres llengües.

IV. L'ampliació dels coneixements dels treballadors que els facilite l'accés a la promoció professional.

V. Facilitar i possibilitar el coneixement de tasques professionals relacionades amb els seus llocs de treball.

3. La Comissió de Formació, que tindrà caràcter paritari, tindrà les següents funcions:

I. Elaborar el pla de formació a presentar al FORCEM o organismes anàlegs cada any.

II. Executar i dur a terme les línies generals del pla del FORCEM, i establir les prioritats dels cursos a realitzar, l'àmbit al qual van dirigits i seleccionar el personal que hi assistirà. Sense perjudici del seguiment efectiu de caràcter diari del pla, la responsabilitat del qual assumirà la Unitat de Formació del Departament de Recursos Humans.

III. Recollir les propostes i suggeriments en matèria formativa dels treballadors.

IV. Elaborar un reglament intern de formació, que reculla els aspectes de funcionament en aquesta matèria i desenvolupe els criteris d'accés, participació, programació i realització de les accions formatives.

V. Fer el seguiment dels plans de formació del FORCEM, i fer una memòria anual en què s'analitzen el grau de compliment del pla i les seues possibles millores.

VI. Elaborar el calendari de realització d'accions formatives, amb observança dels horaris dels treballadors a què es dirigeix el curs.

VII. Elecció del personal docent o centres de formació que impartisquen els cursos del pla de formació. Si escau elaborarà i redactarà les bases per al concurs públic que adjudicarà l'oferta anual de formació del FORCEM. Després de l'estudi de les ofertes rebudes, farà un informe vinculant per a la Comissió de Compres que haurà de decidir quins professionals o empreses seran els encarregats de dur a terme l'esmentat pla de formació.

Es procurarà sempre que les accions formatives s'impartisquen en els mateixos centres de treball, amb l'objecte de facilitar l'accés i l'assistència dels treballadors als cursos; en la mateixa direcció, l'assistència als cursos serà prioritària per als treballadors que, havent participat en anteriors accions formatives, hagen assistit amb regularitat a les classes, sense perjudici d'altres criteris que seran determinats pel Reglament de Formació.

4. A l'efecte del tractament horari del temps dedicat per cada treballador a tasques formatives, es distingirà entre:

Cursos obligatoris i cursos voluntaris.

Cursos propis i aliens, entenent-se per cursos propis aquells que siguen organitzats o promoguts per l'empresa.

En l'assistència als cursos de formació obligatoris el temps i el cost econòmic seran a càrrec de l'empresa.

L'assistència als cursos de formació propis de caràcter voluntari serà o bé dins el temps de treball amb recuperació parcial d'aquest, o fora amb compensació en temps de treball.

En qualsevol cas el 50% del total de crèdits horaris ocupats pels treballadors en els cursos serà sempre a càrrec de l'empresa, com també el total del cost econòmic d'aquests.

D'igual manera, es reservarà un 20% de les places de les accions formatives referenciades a la promoció interna.

La Comissió de Formació determinarà els requisits per a l'obtenció per part dels alumnes dels corresponents certificats i diplomes, i ponderarà en tot cas l'assistència als cursos, per un costat, i l'aptitud i interès en ells desenvolupats pels treballadors, per l'altra.

5. L'empresa, per mitjà del cap del Departament de Recursos Humans, resoldrà les sol·licituds de permisos individuals de formació, després d'escoltar el cap del departament corresponent.

6. Dels fons per a la formació el 1996 s'utilitzarà una quantitat, que no podrà superar un terç del total, per a l'elaboració d'un estudi de necessitats formatives de RTVV i les seues societats, amb la finalitat d'adequar a aquestes els plans de formació de l'empresa de caràcter plurianual, i dissenyar la política formativa de l'empresa a més llarg termini.

#### Article 64. Servei Mèdic d'Empresa

Es dotarà el Servei Mèdic d'Empresa que atenga els treballadors de RTVV, TVV i RAV, el qual acomplirà les funcions que legalment té atribuïdes pel Decret 1.036/1959 i per altres disposicions complementàries.

Així mateix, l'empresa es farà càrrec dels serveis d'ambulància, en condicions que garantisquen una assistència i un transport amb els requisits pertinents de professionalitat i rapidesa.

#### Article 65. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut assumirà les competències que li atribueix l'article 38 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i amb el fi de dotar de la màxima operativitat i eficàcia en matèria de salut laboral, s'acorda que existisca només un comitè per a RTVV, TVV SA i RAV SA, i el seu àmbit d'intervenció abastarà tots els factors que puguen afectar la salut i la seguretat dels treballadors. El temps ocupat computarà d'acord amb la legislació vigent.

#### Article 66. Composició

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà caràcter paritari i estarà integrat per les següents persones:

- a) Personal designat per l'empresa: president, metge d'empresa i dos tècnics experts en el tema.
- b) Personal designat pels treballadors: quatre delegats de prevenció designats pel Comitè d'Empresa, que seran membres d'aquest comitè o delegats sindicals.
- c) Un secretari designat per l'empresa, que actuarà amb veu i vot.

#### Article 67. Funcions

Les funcions específiques del Comitè de Seguretat i Salut són les recollides en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i en resulten per al nostre àmbit les següents:

1. Ser informat per l'empresa dels riscos que resulten de les avaluacions ambientals i de vigilància de la salut dels treballadors de tots els centres de treball.
2. Proposar a l'empresa una planificació per a la inspecció sistemàtica de les condicions de salut que afecten tots els llocs de treball, com també inspeccions puntuals quan és necessari, participant en la realització i avaluació d'aquestes.
3. Actuar coordinadament amb els serveis de prevenció de l'empresa en totes aquelles matèries que abaste l'esmentada funció preventiva.
4. Exercir les facultats que se li confien en l'article 19 de l'E.T.
5. Ser informat i escoltat per l'empresa de les condicions de contractació del servei de menjador i cafeteria, en tant que afecten la qualitat i les garanties sanitàries del servei de restauració, i vetlar pel seu compliment.
6. Col·laborar amb l'empresa en qüestions relacionades amb les revisions mèdiques anuals, i tenir accés als resultats globals estadístics d'aquelles.
7. Rebre informació trimestralment sobre els accidents de treball ocorreguts en l'àmbit de l'activitat de l'empresa, com també de les dades de les malalties que es recullen en la memòria anual.
8. Vetlar, en suma, pel compliment de la normativa en matèria de seguretat i higiene i la millora de les condicions de treball mitjançant les propostes i iniciatives que cada situació requereixca, en tots els centres de treball.

#### Article 68. Funcionament

1. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà mensualment convocat pel seu president amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari quan ho considere necessari el president, ho sol liciten la majoria dels seus membres o tota la representació dels treballadors de l'esmentat comitè.
2. El Comitè de Seguretat i Salut establirà els mecanismes de registre i tractament estadístic adequats per al compliment dels seus fins, i l'empresa es comprometrà a facilitar i possibilitar-ne la dotació, com també de material bibliogràfic i publicacions periòdiques sobre el tema de salut laboral.
3. El Comitè de Seguretat i Salut podrà veure's assistit puntualment per personal qualificat que prestarà el seu assessorament tècnic en les qüestions que li siguin sotmeses.
4. En coordinació amb el Comitè de Seguretat i Salut, l'empresa dedicarà especial atenció a la formació en matèria de salut i seguretat laboral, tant dels membres del l'òrgan esmentat com de la resta de treballadors, i s'impartiran els cursos que aquesta formació exigisca.
5. Els membres del comitè, en cas de desplaçament per les seues funcions, tindran dret a la

percepció de dietes, sempre que el Comitè de Seguretat i Salut siga informat. La sol·licitud, excepte en cas d'emergència, es farà per mitjà del president, que serà la persona autoritzada per al pagament de dietes.

## CAPÍTOL XI. DRETS SINDICALS

### Article 69. Participació dels treballadors

Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa per mitjà dels òrgans de representació mencionats a continuació i regulats en els següents articles:

- El Comitè d'Empresa.
- Els delegats sindicals.

### Article 70. Comitè d'empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan col·legiat de representació dels treballadors i sorgeix de l'elecció lliure i democràtica de tots els treballadors.

En sintonia amb l'esperit que anima la legislació laboral en aquesta matèria, i amb el fi de dotar de la màxima operativitat i eficàcia tan genuí òrgan de representació, s'acorda que existisca només un Comitè d'Empresa, elegit per i entre el personal de RTVV, TVV SA, i RAV SA, en un sol procés electoral.

### Article 71. Competències

Com a complement i desenvolupament de les competències establertes en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors correspon al Comitè d'Empresa:

- a) Vetlar per mitjà dels seus representants en els tribunals qualificadors, perquè el procés de provisió de vacants es desenvolupe d'acord amb les bases que el regulen i sempre amb respecte als principis d'igualtat, no discriminació i mèrit.
- b) Vetlar perquè la mobilitat funcional i geogràfica que pugui afectar els treballadors es duga a terme amb respecte al que estableixen l'Estatut dels Treballadors i aquest conveni. El Comitè d'Empresa haurà de ser informat prèviament de tota mobilitat geogràfica que se supose que serà superior a 3 mesos.
- c) Conèixer i ser escoltat respecte a la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i de les modificacions substancials en les condicions d'aquest.
- d) Intervenir en el procediment sancionador, llevat que l'interessat manifeste expressament el seu dret de reserva. En qualsevol cas, serà informat de la imposició de sancions per les faltes greus i molt greus.
- e) Conèixer i emetre el seu parer en les condicions de contractació del servei de menjador en tot allò que pugui afectar la qualitat i el preu del servei.
- f) Conèixer i ser escoltat respecte als plans de formació que pretenga implantar l'empresa.
- g) Revisió dels plans de formació realitzats per l'empresa.

### Article 72. Funcionament

1. El Comitè d'Empresa formarà les comissions que considere convenientes per al seguiment i execució de les competències que li són pròpies.
2. Les decisions del Comitè d'Empresa seran adoptades per majoria, i quedarà a l'autonomia d'aquell la qualificació d'aquestes o qualsevol altra determinació que regule tant el seu funcionament intern com la seua presa de decisions.
3. El Comitè d'Empresa podrà veure's puntualment assistit per assessors en les matèries que són de la seua competència, les quals tindran lliure accés als centres de treball de l'Empresa, amb respecte sempre a les normes internes de seguretat.

### Article 73. Capacitat processal

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat, per a exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seua competència, per decisió majoritària

dels seus membres.

#### Article 74. Sigil professional

Els membres del Comit  d'Empresa guardaran sigil professional respecte de les dades considerades de matèria reservada a qu  tingueren accés en virtut de la seua condició de representants dels treballadors, sent sancionable la conducta que vaja en contra del comprom s de reserva professional.

#### Article 75. Hores sindicals

Amb el fi de dur a terme les competències que li són pròpies, cada membre del Comit  d'Empresa, com també els delegats de cada secció sindical, disposaran de 40 hores mensuals. Aquest crèdit d'hores, serà acumulable i distribuït entre ells de la forma que autònomament determine la representació sindical, sense més requisit que la notificació a l'empresa amb antelació racionalment exigible per a no causar perjudicis en el servei. Haurà de constar expressament l'autorització de qui cedeix respecte del seu crèdit d'hores a favor de l'òrgan de representació.

Queden excloses d'aquestes hores sindicals les que siguem a causa de reunions convocades per l'empresa, com també les necessàries per a la negociació del conveni col·lectiu de RTVV, TVV SA i RAV SA.

Posat cas que l'absència del representant del seu lloc de treball siga igual o superior a una setmana, l'empresa procedirà a la seua substitució. Perquè es produ sca aquesta substitució l'avís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de set dies.

#### Article 76. Seccions sindicals

El treballadors afiliats a una central sindical legalment constituïda, podran constituir una secció sindical. Aquestes tindran les següents competències:

a) Difondre publicacions i avisos de caràcter sindical o laboral en els locals de l'empresa, no podent ser obstaculitzats en les seues tasques d'afiliació sindical i sense que l'exercici d'aquests drets pugui interferir el treball.

b) Elegir delegats sindicals que representem els afiliats a la secció sindical.

c) Utilitzar els serveis d'experts sindicals, economistes, advocats, etc. en els temes col·lectius, amb accés als locals de l'empresa, respectant les normes internes de seguretat.

d) Reunir els afiliats en els locals de l'empresa, complint els mateixos requisits establerts per a la convocatòria de les assemblees.

e) Ser informat dels acomiadaments que afectem treballadors afiliats a la seua central sindical, sempre que l'empresa tinga coneixement de la seua condició d'afiliat.

L'empresa habilitar  locals amb les condicions i equipament adequats per a l' s de cadascuna de les seccions legalment constituïdes.

Aix  mateix, l'empresa habilitar  els taulers d'anuncis suficients perquè les seccions sindicals duguen a terme les seues activitats.

#### Article 77. Delegats sindicals

Cada secció sindical constituïda tindrà dret a ser representada pels seus delegats sindicals, en el nombre que a continuació s'estableix:

Cada secció sindical que concórrega a les eleccions sindicals, tindrà dret a 1 delegat sindical. Els restants, fins 6 delegats, seran repartits entre aquelles, d'acord amb els vots obtinguts en les eleccions sindicals.

Els delegats sindicals gaudiran de les mateixes garanties i deures que els membres del Comit  d'Empresa.

#### Article 78. Assemblees

1. Els treballadors podran fer assemblees en els locals de l'empresa per a tractar temes d'interès comú en matèria laboral o social.

2. L'empresa autoritzarà la celebració d'assemblees dins les hores de treball fins un màxim de 15 hores anuals.

Aquestes hores es distribuiran de la manera següent:

- El 50% a disposició del Comit  d'Empresa i a la iniciativa del 33% dels treballadors.

- L'altre 50% a disposició de les seccions sindicals, en proporció al percentatge de vots obtinguts en les eleccions sindicals.

3. Les assemblees convocades pel comit  o pels treballadors seran obertes per a tot el personal de

l'empresa, i s'hauran de respectar i garantir en tot moment les necessitats de funcionament de l'empresa.

4. Amb motiu de la negociació del conveni col·lectiu, i sense que es computen per a les 15 hores abans indicades, podran convocar-se dins la jornada laboral fins tres assemblees. Fora de les hores de treball, i després d'autoritzar-ho l'empresa, podran fer-se quantes assemblees es convoquen.

5. La convocatòria es comunicarà, llevat que es donen raons objectives d'urgència, amb una antelació mínima de 48 hores a la Direcció de l'empresa, i en la comunicació figurarà la data, l'hora, l'ordre del dia, els participants i la durada de l'assemblea.

## CAPÍTOL XII. RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 79. Normes generals

1. Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors i les establertes en aquest capítol.

2. No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulneren el que estableix aquest conveni o que constituïsquen una infracció de l'ordenament jurídic.

3. No es considerarà injustificada la falta al treball que derive de la privació de llibertat al treballador, ordenada per l'autoritat governativa o judicial, si el treballador és posteriorment absolt dels càrrecs que se li hagueren imputat, o és sobresegit el procediment.

4. Qualsevol treballador podrà donar compte per escrit, directament o per mitjà dels seus representants dels actes que suposen falta de respecte a la seua intimitat o a la consideració deguda a la seua dignitat humana i laboral.

L'empresa obrirà l'oportuna investigació i instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que procedisca. El que ací s'exposa serà d'aplicació quan es lesionen drets dels treballadors reconeguts en aquest conveni i en la normativa vigent i quan se'n deriven perjudicis notoris d'ordre moral i/o material per al treballador.

### Article 80. Classificació de les faltes

Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador s'enumeren les infraccions que constitueixen les faltes:

#### 1. Faltes lleus:

a) Els oblits o demores injustificades en l'execució del treball a realitzar, si no ocasionen perturbacions importants en el servei.

b) Tres faltes injustificades de puntualitat comeses en un mes.

c) Les discussions violentes amb els companys en els llocs de treball.

d) L'absència o falta d'assistència injustificada, no reiterada del lloc de treball.

e) L'abandó del lloc de treball, fins i tot després d'acabada la jornada laboral, quan haja de produir-se relleu per un company, sense que s'haja presentat aquell o fins que els superiors troben un substitut i no es derive cap perjudici per al servei. L'obligatorietat de l'espera no serà superior a una hora.

f) No notificar l'absència en la primera jornada o no cursar, en temps oportú, les comunicacions de baixa, alta o confirmacions corresponents quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet abans.

g) No observar les normes de seguretat i higiene sempre que no ocasioni un perjudici per a les persones.

h) La incorrecció amb els superiors jeràrquics, companys i públic en general, o la no atenció amb la diligència deguda.

i) Els petits oblits en la cura i conservació dels efectes i útils de treball, mobiliari i locals on es presten els serveis.

#### 2. Faltes greus:

a) La desobediència o incompliment de les funcions encomanades o d'ordres o normes de treball



impartides pels superiors jeràrquics o funcionals, en matèries relacionades amb la comesa personal, com també l'incompliment dels deures laborals establerts en l'art. 5 de l'Estatut dels Treballadors.

b) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos dies al mes.

c) La presentació de les comunicacions de baixa o alta per IT després de transcorreguts 8 dies des de la data del fet causant, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet abans.

d) L'abandó reiterat del lloc de treball sense causa justificada.

e) A partir de cinc faltes de puntualitat en un mes a l'entrada del treball, respectant-se el règim existent a l'efecte de còmputos en cada centre de treball.

f) L'al·legació dolosa de motius falsos per a l'obtenció de les llicències, o qualsevol dels beneficis previstos en aquest conveni.

g) Realitzar treballs particulars durant la jornada, com també emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.

h) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell l'entrada o eixida del treball.

i) L'enfrontament físic o verbal greu entre companys o amb el públic, com també provocar altercats que vagen en detriment de la imatge i bon nom de l'empresa.

j) La negligència en el treball que pugua comportar perill per a la seguretat de les persones o de béns de l'empresa.

k) L'omissió o falsejament conscient o intencionat de les dades o circumstàncies personals i familiars, l'accés a les quals tinga dret l'empresa.

l) La reiteració o reincidència en tres faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, excloses les de puntualitat, dins el període de tres mesos, havent-hi sanció.

m) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, en l'exercici de la seua facultat de comandament, suppose un tracte humiliant, vexatori o ofensiu i en qualsevol cas desviat dels fins per als quals és conferida l'esmentada autoritat.

n) Fer ús indegut de càrrecs o denominacions de l'empresa o atribuir-se aquells que no es tinguen.

o) L'incompliment injustificat per part dels caps responsables de l'obligació d'informar la Direcció de les incidències dels treballadors al seu càrrec, com també consentir la comissió de faltes.

### 3. Faltes molt greus:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en l'acompliment de les gestions i funcions encomanades, com també qualsevol conducta constitutiva de delicte o falta dolosa dins l'empresa, o amb ocasió de serveis en l'exterior.

b) Tres faltes injustificades d'assistència al treball en un període de 30 dies; deu en un període de 6 mesos i 20 en un període de 12 mesos.

c) L'incompliment o abandó de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball, quan d'aquests es deriven riscos greus o danys per al mateix treballador i/o tercers.

d) L'exercici d'activitats privades o públiques, que puguen incórrer en incompatibilitat, sense haver sol·licitat i obtingut autorització de compatibilitat per l'òrgan competent per a la seua concessió.

e) Acceptar qualsevol remuneració, comissió o avantatge d'organismes, empreses o persones alienes amb relació a l'execució del servei.

f) Atemptar o impedir l'exercici dels drets i les llibertats reconeguts per la Constitució i l'Estatut d'Autonomia.

g) La persecució sexual, que revestirà especial gravetat que hi haguera diferència jeràrquica i se'n servira l'intimidador.

h) L'abús d'autoritat quan revestisca especial gravetat.

i) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.

j) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causen perjudicis molt greus o que suposen greu deterioració de la disciplina, i l'abandó del lloc de treball quan ocasionen un perjudici greu.

k) Fer ús indegut de documents de l'empresa o de les seues societats, de reserva obligada i als quals es tinga accés per raó del càrrec.

l) Maltractar, inutilitzar o causar desperfectes, voluntàriament o negligentment, en materials o instal·lacions de l'empresa quan es cause un dany greu.

### Article 81. Sancions

Les sancions que podran imposar-se d'acord amb la qualificació de les faltes, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de treball i sou d'1 a 2 dies.

b) Per faltes greus:

- Suspensió de treball i sou de 3 a 20 dies.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió de treball i sou de 21 a 60 dies.

- Trasllet forçós.

- Acomiadament.

Article 82. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus als 45 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixença de la seua comissió i, en qualsevol cas al quatre mesos d'haver-se comés. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no supere el termini de quatre mesos sense que siga per culpa del treballador expedientat.

Article 83. Cancel·lació de sancions

Les sancions imposades no podran ser tingudes en compte a l'hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, una vegada transcorreguts els següents terminis:

- Falta lleu: 4 mesos.

- Falta greu: 10 mesos.

- Falta molt greu: 18 mesos.

Article 84. Procediment sancionador

La imposició d'una sanció per falta laboral haurà d'ajustar-se al procediment que a continuació s'estableix.

1. Coneguda per l'empresa la comissió d'un fet que podria ser constitutiu de falta laboral, l'interessat serà cridat a presentar-se per a ser escoltat, i se li farà saber que pot ser acompanyat per qualsevol dels treballadors que tenen representació sindical en l'empresa.

2. Complert el tràmit anterior i avaluada així la transcendència dels fets, posat cas que la falta s'estime lleu, es dictarà directament l'acord sancionador. Si la falta es considera greu o molt greu, l'empresa formularà l'oportú escrit de càrrec que notificarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa, o al delegat sindical, a opció del treballador, llevat que el treballador manifeste expressament el seu dret a la reserva, de la qual cosa quedarà constància.

3. El treballador tindrà 7 dies per a presentar el seu escrit de descàrrec i proposar la prova en defensa seua. En el mateix termini, el Comitè d'Empresa, o el delegat sindical, podrà presentar el seu informe. Practicada la prova en el termini màxim de 15 dies, l'empresa dictarà l'acord sancionador que estime ajustat i el notificarà a les parts del procediment, començant en aquest moment el termini per a l'exercici de les accions judicials.

En el cas de no proposar-se prova, l'acord sancionador podrà dictar-se una vegada presentat l'escrit de descàrrec o complert el termini per a fer-ho.

## CAPÍTOL XIII. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

Article 85. Contractació temporal

La contractació temporal de RTVV i de les seues societats es farà amb les categories professionals recollides en l'annex I d'aquest conveni col·lectiu. No obstant si l'empresa necessitara els serveis d'un treballador a qui se li assignen funcions i tasques no homologables a cap de les categories existents, hauran d'aconseguir amb antelació a l'eventual contractació, l'acord majoritari de la Comissió Paritària, la qual li assignarà el grup corresponent d'acord amb l'esmentat annex.

Article 86. Contractes per obra o servei determinat

1. Quan els treballs a realitzar pel contractat per obra o servei determinat, siguen els que

corresponguen a les categories professionals previstes en l'annex I, els contractes es formalitzaran en aquestes categories professionals i la seua retribució, tant si es fixa per unitat de temps com per unitat d'obra, serà la que per a aquestes categories preveu l'annex II, i haurà de comprendre tots els conceptes salarials, incloent també aquells amb venciment superior al mes i en qualsevol cas proporcional a la seua jornada de treball.

Posat cas que les funcions a realitzar pel contractat per obra o servei no coincidisquen amb les categories professionals previstes en l'annex I, s'estarà al que disposa l'article 85.

2. Tenint en compte que les condicions pactades respecte a aquests contractes tenen el caràcter de mínimes, les parts tenen autonomia per a pactar condicions salarials superiors i igualment, les condicions específiques que en cada cas es pacten.

3. Als contractats per obra o servei determinat, i ateses les específiques característiques d'aquest tipus de prestació de servei, no els seran d'aplicació: els articles corresponents a permisos, complement d'antiguitat, plus de flexibilitat, plus de disponibilitat setmanal, plus de disponibilitat en dies de guàrdia i plus de treball en festius. Aquest últim només quan els contractes siguen per a treballar específicament festius o caps de setmana.

#### Article 87. Contractes en pràctiques

La denominació de les categories de les contractacions en pràctiques s'ajustarà a les que figuren en l'annex I. Per a la selecció de les contractacions en pràctiques es constituirà una Comissió de Selecció en què el Comitè d'Empresa tindrà la mateixa representació que en els processos de selecció per a contractacions indefinides.

Els treballadors contractats en pràctiques percebran durant el primer any de vigència del seu contracte, el 70% del salari corresponent a la seua categoria professional, i durant el segon any el 75% de l'esmentat salari.

Els mateixos percentatges (70% i 75% per al primer anys i segon respectivament) s'aplicarà a les taules d'hores extres i nocturnitat.

#### Article 88. Contracte a temps parcial

És aquell que es presta durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior al considerat com habitual en l'empresa.

No s'inclourà en aquest tipus de contracte la clàusula d'exclusivitat.

#### Article 89. Pactes addicionals

L'empresa comunicarà al Comitè, mitjançant còpia bàsica, tots els pactes addicionals que es realitzen a partir de la firma del conveni, sempre que aquests tinguen un objecte contractual clarament diferenciat.

#### Article 90. Subcontractacions

L'empresa informarà al comitè, en el termini de dues setmanes des de la seua firma, dels contractes que realitze amb productores, com també dels programes subcontractats i dels serveis arrendats, amb expressió del nombre de persones que realitzen la seua activitat per compte de cadascuna d'elles, en els centres de treball de RTVV i les seues societats.

#### Article 91. Empreses de treball temporal

Es reduirà al mínim imprescindible el recurs a la utilització de treballadors que pertanyen a Empreses de Treball Temporal. Aquesta modalitat només serà utilitzada en casos excepcionals que no corresponguen a l'activitat productiva de l'empresa i la duració prevista dels quals no supere els 30 dies. Als esmentats treballadors els seran d'aplicació les condicions establertes en aquest Conveni.

#### Article 92. Acomiadaments

En els casos d'acomiadament previstos en els articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors, s'obrirà un període de consultes amb la representació sindical en la Comissió Paritària, de 30 dies naturals previs a l'efectivitat de la decisió de l'empresa.

La indemnització que correspon en aquests casos serà de 45 dies de salari per any treballat, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

En el termini de sis mesos des de la firma del conveni col·lectiu, es faran proves de borsa de treball, fins la finalització d'aquestes, estaran vigents les bosses del III Conveni col·lectiu.

## **ANNEX I. GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS**

### **GRUP CATEGORIA PROFESSIONAL**

#### **I - CAP DEL GABINET I ÀREA JURÍDICA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ**

- EXPERT/A EN ANÀLISIS DE PROGRAMACIÓ
- EXPERT/A EN TÈCNICA ELECTRÒNICA
- EXPERT/A EXPERTA EN INVESTIGACIÓ DE MERCAT
- EXPERT/A EN PRODUCCIÓ
- TÈCNIC/A DE SISTEMES
- COORDINADOR/A DE DELEGACIONS

#### **II - TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA DE PERSONAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ**

- TÈCNIC/A DE CONTROL DE GESTIÓ I PRESSUPOSTOS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ
- TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA DE CULTURA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ
- TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA GENERAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

#### **III - ADVOCAT/DA**

- TÈCNIC/A AUDITOR
- EXPERT/A EN ANÀLISIS DOCUMENTAL I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ
- TÈCNIC/A EN ORGANITZACIÓ DE RECURSOS HUMANS
- LINGÜISTA
- TÈCNIC/A EN RELACIONS LABORALS
- ASSESSOR/A TÈCNIC/A

#### **IV - TÈCNIC/A EN GESTIÓ DE PERSONAL**

- TÈCNIC/A DE SERVEIS GENERALS
- TÈCNIC/A DE COMPTABILITAT
- TÈCNIC/A DE TRESORERIA
- RELACIONS PÚBLIQUES
- TÈCNIC/A D'ORGANITZACIÓ
- TÈCNIC/A D'INVESTIGACIÓ I AUDIÈNCIA
- TÈCNIC/A DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA
- TÈCNIC/A SUPERIOR DOCUMENTACIÓ
- ECONOMISTA
- ANALISTA
- TÈCNIC/A SUPERIOR DE FORMACIÓ

#### **V - PERIODISTA-REDACTOR**

- REALITZADOR/A
- COMENTARISTA
- PRESENTADOR/A-METEORÒLEG - GUIONISTA REDACTOR/A
- GUIONISTA PRESENTADOR/A

#### **VI - ASSESSOR LINGÜISTA**

- PRESENTADOR/A
- PEDAGOG

- TRADUCTORS/AS 1

VII - PRODUCTOR/A

- EXPERT/A EN PRODUCCIÓ ALIENA
- EXPERT/A MUSICAL
- EXPERT/A EN SERVEIS MULTIMÈDIA

VIII TÈCNIC/A MITJÀ DE GESTIÓ COMPTABLE

- TÈCNIC/A MITJÀ DE CONTROL DE GESTIÓ
- TÈCNIC/A MITJÀ DE GESTIÓ DE TRESOREIA
- PROGRAMADOR/A
- ENGINYER/A TÈCNIC INDUSTRIAL
- GRADUAT/DA SOCIAL
- DOCUMENTALISTA
- EXPERT/A EN SEGURETAT INDUSTRIAL
- TÈCNIC/A MITJÀ DE FORMACIÓ

IX OPERADOR/A D'EQUIPS

- TÈCNIC/A ELECTRÒNIC
- AUXILIAR DE REALITZACIÓ
- OPERADOR/A DE SO
- OPERADOR/A D'IL LUMINACIÓ
- OPERADOR/A DE CÀMERA
- DECORADOR/A
- GRAFISTA
- TÈCNIC/A DE CONTROL I SO
- TÈCNIC/A ELÈCTRIC
- ESPECIALISTA EN VESTUARI
- PRESENTADOR/A LOCUTOR/A
- OPERARI DE MANTENIMENT
- LOCUTOR/A
- GUIONISTA
- LOCUTOR/A COMENTARISTA
- REGIDOR/A ARTÍSTIC/A
- AMBIENTADOR/A D'EFECTES ESPECIALS
- ESPECIALISTA EN TELETEXT

X OPERADOR/A DE GRUA

- HOSTESSA/ASSISTENT -RECEPCIONISTA
- ADMINISTRATIU/VA
- OPERADOR/A DE SISTEMES
- COORDINADOR/A D'INVITATS
- TRADUCTOR/A 2

XI AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA

- AMBIENTADOR/A DE DECORATS
- MODELADOR/A DE DECORATS
- MUNTADOR/A DE DECORATS
- PINTOR/A
- OFICIAL DE CAMERINOS
- SASTRE/ESSA

XII AUXILIAR D'EXPLOTACIÓ

- CONDUCTOR/A
- TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
- HOSTESSA/ASSISTENT DE PROGRAMES
- AJUDANT/A DE SASTRERIA

XIII OPERARI/A (AUXILIAR DE SERVEIS)

## ANNEXES II AL V. TAULES SALARIALS

(No s'adjunten)

## ANNEX VI. NORMATIVA DE DIETES

### Article 1

1. S'entén per dieta la quantitat que es paga al treballador com a indemnització per les despeses d'allotjament, manutenció i altres que haja d'afrontar diàriament amb motiu de desplaçament fora del centre de treball per raó de servei.
2. Els desplaçaments motivats per l'assistència obligada a cursos de capacitació, especialització, reciclatge o perfeccionament, es consideraran a l'efecte d'aquest conveni, com desplaçaments per raó de treball, d'acord amb el que s'estableix en el paràgraf anterior.

### Article 2

1. Pel lloc de realització del servei, la dieta pot ser nacional o internacional segons si aquell se situa dins o fora d'Espanya. El dret a percebre la dieta internacional començarà en franquejar la frontera, i cessarà a partir de l'arribada a territori espanyol.
2. D'acord amb els conceptes derivats del desplaçament que la dieta compense, aquesta pot ser completa, si abraça tots el conceptes, i parcial, quan comprenga part dels conceptes en què la dieta completa es distribueix.

### Article 3

1. L'import de la dieta completa, tant nacional com internacional, és la que s'estableix en el conveni col·lectiu.
2. La quantia de la dieta completa es distribueix de la manera següent:
  - a) Compensació per allotjament i desdejuni.
  - b) Compensació per dinar.
  - c) Compensació per sopar.
  - d) Compensació per altres despeses.

### Article 4

1. Quan el desplaçament per raons del treball comporte al treballador pernoctaren localitat diferent a la del seu centre de treball habitual, l'empresa podrà optar entre:
  - a) Gestionar el seu allotjament, havent de ser aquest en hotel de tres estrelles o similar categoria i en habitació d'us individual, si és possible.
  - b) Que siga el treballador qui el gestione, sent en aquest cas quan es tindrà dret a la dieta per allotjament. Aquesta condició haurà de ser acceptada voluntàriament pel treballador.
2. S'entendrà que el desplaçament obliga a pernoctar fora del domicili habitual en els següents casos:
  - a) Quan la jornada realitzada, abans de començar el viatge de tornada amb vehicle, haja estat superior a 9 hores efectives de treball; que la distància de tornada siga superior a 90 quilòmetres d'autopista o autovia, o 60 de carretera (en el cas de viatge mixt, quan el nombre de quilòmetres per carretera multiplicats per 1,5, més el nombre de quilòmetres per autopista siga superior a 90), i haja de iniciar-se el viatge de tornada a partir de les 23 hores.
  - b) Quan es trobe l'empleat a una distància igual o superior a 350 quilòmetres del centre de treball i que l'hora estimada d'arribada ultrapasse la una de la matinada.
  - c) Quan una producció represente la permanència de dos o més dies i s'estiga a una distància del centre de treball habitual de més de 90 quilòmetres per autopista o autovia, o 60 quilòmetres per

carretera, i la jornada laboral siga igual o superior a 7 hores, i haja de continuar treballant en el mateix lloc, o en un altre de semblants característiques.

d) Quan ho decidisca l'empresa per raons de seguretat o operatives, havent de pernoctar en aquest cas tot l'equip.

3. Es tindrà dret a la part de dieta compensatòria de dinar o sopar, quan l'estada del treballador en una localitat diferent de la del lloc de treball o durant el viatge d'anada i tornada, coincidisca en la franja horària compresa entre les 14.30 i les 15.30 hores o entre les 21.30 i les 22.30 hores. No obstant el que disposa el paràgraf anterior, queden exclosos aquells treballadors la jornada dels quals comence o acabe bé entre les 14.30 i les 15.30, bé entre les 21.30 i les 22.30 hores.

4. Es tindrà dret a la percepció de la part de la dieta compensatòria d'altres despeses, quan la dieta parcial meritada comprenga la compensació per dinar o sopar, o si escau, la compensació per allotjament i desdejuni i, alternativament, dinar o sopar.

#### Article 5

Les despeses de desplaçament són les quantitats pagables per l'empresa en compensació per les despeses originades per la utilització de transport autoritzat i no proporcionat per ella, per desplaçaments per raó de treball o servei.

#### Article 6

En l'ordre del viatge s'especificarà el mitjà de locomoció en què es farà el desplaçament.

1. Per a efectuar els desplaçaments necessaris, l'empresa optarà per facilitar vehicles al personal que haja de fer-los, o bé per facilitar els bitllets corresponents per a efectuar el transport en mitjans de servei públic adequats. Quan les característiques de l'itinerari o les necessitats del servei ho aconsellen, podrà autoritzar-se el treballador a utilitzar per als desplaçaments vehicles de la seua propietat o llogats, atenent sempre al criteri de màxim aprofitament del vehicle.

2. En els desplaçaments per mitjans de transport públic, serà l'empresa qui gestione l'obtenció del corresponent bitllet, com a norma general. L'empresa pagarà totes les despeses originades per la utilització del transport públic, contractant aquests serveis i facilitant els bitllets als treballadors abans del començament del viatge. Aquest es farà, si és per ferrocarril, en classe única o segona; si utilitza l'avió, es viatjarà en classe turista o similar, i preferent en línies regulars.

#### Article 7

1. La utilització de vehicle propi o llogat serà sempre a proposta del treballador, havent de ser autoritzada expressament, sent criteri positiu per a l'adopció d'aquesta modalitat de transport que viatge més d'un treballador amb el vehicle. El criteri de màxim aprofitament del vehicle, implica l'obligació, si escau, de transportar l'equip tècnic i personal adscrit, sempre que la capacitat del vehicle ho permeta. Als treballadors que, després d'autoritzats per l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles propis se'ls pagarà el quilometratge, i si escau, l'increment per transport de treballadors addicionals, com també el peatge d'autopista, d'acord amb el que estipula el conveni col·lectiu vigent. El propietari del vehicle rebrà, pel primer treballador addicional que, per raons de servei es desplaça amb el mateix vehicle, un 10% més per quilòmetre, i un 5% més per cadascun dels restants, sempre que l'empresa ho autoritze.

Quan es transporte en el vehicle del treballador l'equip tècnic i aquest supere els 15 quilos de pes, es pagarà per aquest concepte un 5% de l'import del quilometratge.

2. Als treballadors que, després d'autoritzats per l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles llogats, se'ls pagarà el cost total del lloguer, de l'assegurança i del combustible i, si escau, del peatge de l'autopista.

3. Si el desplaçament s'efectua amb vehicle de l'empresa, seran a càrrec seu les despeses de combustible, manteniment, assegurança i reparacions i, si escau, el peatge d'autopista, havent de comportar-se el treballador amb la deguda responsabilitat quan a l'ús del vehicle, i el compliment del Codi de Circulació.

## ANNEX VII. ESTATUT PROFESSIONAL DE LA REDACCIÓ

## **PREÀMBUL**

Els responsables del fet d'informar són les empreses informatives, tal com es desprén de l'article 20 de la Constitució Espanyola, que assigna als periodistes i als propietaris d'empreses informatives l'obligació d'oferir una informació autèntica i rigorosa. Ni els uns ni els altres no es poden considerar propietaris del fet informatiu, ja que és un dret humà de cada individu, com assenyalava l'article 19 de la Carta de Drets Humans de l'ONU. Els empresaris de la informació i els periodistes poden considerar-se dipositaris del mandat social tàcit de desenvolupar aquest dret humà i el seu compliment és, en conseqüència, el seu primer deure professional.

Ara bé, el treball propi dels periodistes, la seua identitat, consisteix en una tasca predominantment immaterial, simbòlica, intel·lectual que no mobilitza només els hàbits intel·lectuals dels professionals, sinó també els ètics. És per això que l'exercici d'aquest treball reclama, en benefici del dret del públic, independència i llibertat. Sobretot quan qui exerceix la propietat del mitjà d'informació és un organisme públic. És convenient, doncs, que empresaris i periodistes mantinguen un diàleg fluid, com a garantia que es respectarà el dret del públic. Aquest diàleg ha de tenir instruments precisos per a fer-lo factible, de manera que els periodistes participen en la presa de decisions que després condicionen la seua tasca professional. Aquests instruments serviran perquè periodistes i empresaris estudien col·lectivament com resoldre i tractar els problemes professionals en el si de l'empresa, com ho fa la globalitat dels treballadors en els aspectes laborals. Aquests instruments esdevindran també un recull de garanties dels drets del periodistes i dels seus deures professionals en relació amb l'empresa. L'ens públic Radiotelevisió Valenciana, les seues societats Televisió Valenciana, SA. i Ràdio Autonomia Valenciana, SA. i els membres de la Redacció consideren convenient que aquests instruments tinguen caràcter de pacte renovable i renegociable i acordem anomenar-lo Estatut Professional de la Redacció de Radiotelevisió Valenciana.

## **CAPÍTOL I**

### **Principis generals**

Article 1 Radiotelevisió Valenciana (RTVV) és una empresa de titularitat pública que té com a objectiu el servei al conjunt de la societat valenciana. La seua activitat està regida pels principis programàtics dictats per les Corts Valencianes en la Llei de Creació i continguts en l'article dos.

## **CAPÍTOL II**

### **De la naturalesa de l'Estatut**

Article 2 Aquest Estatut ordena les relacions professionals de la redacció del Departament d'Informatius de Televisió Valenciana, SA. (TVV) i Ràdio Autonomia Valenciana, SA. (RAV) amb els seus respectius òrgans directius, com també amb la Direcció General de RTVV, al marge de les relacions sindicals i laborals.

Article 3 A l'efecte d'aquest Estatut, es consideren membres de la Redacció tots aquells treballadors que tinguen relació contractual laboral amb les empreses, fixos o temporals, que realitzen funcions de redacció, realització o captació d'imatges per a programes informatius i tinguen una antiguitat igual o superior a 6 mesos.

## **CAPÍTOL III**

### **De l'observança dels principis generals de la Llei de Creació de RTVV**

Article 4 Dins de les orientacions de la Llei de Creació de l'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, els principis que regiran els informatius de TVV i RAV es condensen en els termes següents: 1. Els informatius de TVV i RAV són veraçs, imparcials i objectius, defensors de la democràcia pluralista,



i assumeixen el compromís de guardar l'ordre democràtic i legal establert en la Constitució i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. Dins d'aquest marc, acollirà totes les tendències, excepte aquelles que propugnen la violència, la xenofòbia, el racisme o qualsevol altra actitud inconstitucional per al compliment de les seues finalitats. 2. Per tal de garantir la promoció i protecció de la llengua pròpia de la Comunitat Valenciana, els programes elaborats pels serveis informatius de TVV i RAV s'emetràn en valencià, respectant la Llei d'Us i Ensenyament del Valencià i les seues normes d'aplicació, seguint els criteris emprats en el moment de l'aprovació d'aquest Estatut per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència. 3. Els membres de la Redacció d'informatius de TVV i RAV rebutjaran qualsevol pressió de persones, partits polítics, grups econòmics, culturals, religiosos, socials o ideològics que tracten de posar la informació al servei dels seus interessos. Aquesta independència i la no-manipulació de les notícies són una garantia per als drets dels espectadors/oients, la salvaguarda dels quals constitueix la raó última del treball de la Redacció. 4. Els membres de la Redacció de TVV i RAV no haurien de simultaniejar el seu treball amb d'altres vinculats a gabinets d'imatge, relacions públiques o agències de publicitat. 5. Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà ser obligat a realitzar treballs amb estricta finalitat publicitària o propagandística, excepte els d'autopromoció de la cadena que s'elaboraran amb les mateixes garanties que la resta d'informacions. 6. Com a desenvolupament del respecte als principis abans esmentats: a) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà esbiaixar o distorsionar informació per a afavorir amb açò, directament o indirectament, els seus interessos personals, ideològics o de qualsevol altre tipus, o de persones relacionades amb ell. b) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà rebre diners de persones o institucions alienes a l'Empresa, com a contraprestació, gratificació o recompensa per les tasques que efectua a compte i per càrrec del mitjà per al qual treballa. Tampoc no podrà rebre regals o donacions el valor dels quals supere les habituals fórmules de cortesia. c) Tot membre de la Redacció de TVV i RAV té dret a la propietat intel·lectual del producte del seu treball. Mitjançant la seua vinculació salarial a l'Empresa, cedeix els seus drets de reproducció d'aquest treball. Els originals podran ser reproduïts en altres mitjans amb què l'Empresa arribe a un acord de venda o cessió. D'això s'informarà els membres de la Redacció que hagen intervingut directament i hauran de fer constar els seus noms.

## **CAPÍTOL IV**

### **De la clàusula de consciència**

Article 5 S'entén per clàusula de consciència la facultat que té cada membre de la Redacció per a negar-se a fer un determinat treball que li siga encomanat, quan considere que vulnera els principis de l'ordenament constitucional o la Llei de Creació de RTVV o violente la seua consciència. El Comité de Redacció, a petició de la persona interessada o de la Direcció d'Informatius, mitjançarà en el conflicte tractant que es resolga en l'àmbit de l'Empresa.

Article 6 Quan l'afectat invoque la clàusula de consciència davant els Tribunals de Justícia, la resolució judicial que estime o desestime la pretensió del membre de la Redacció s'inclourà, una vegada siga ferma, en un informatiu, com més prompte millor i de la manera que acorden el cap d'Informatius i el Comité de Redacció. Si no hi haguera acord, la resolució haurà de fer-se pública com ho estime el cap d'Informatius i en una edició habitual de l'informatiu Notícies 9, en el cas de TVV. En el cas de RAV, en una de les tres edicions informatives principals (matí, vesprada, o nit).

Article 7 La invocació de la clàusula de consciència no serà motiu de trasllat o sanció del membre de la Redacció que la invoque. L'ús fraudulent de la invocació de la clàusula de consciència serà motiu de sanció i serà determinat, a denúncia de qualsevol de les parts, pel Comité de Redacció i els representants de l'Empresa, de manera paritària.

Article 8 Els periodistes-redactors i els operadors de càmera, com a responsables directes de les informacions que elaboren, signaran les notícies que s'emeten en la forma que es determine. Ningú no estarà obligat a firmar aquells treballs que hagen tingut alteracions de fons que no siguen resultat d'un acord previ.

Article 9 Quan la meitat més un d'una assemblea de, com a mínim, el cinquanta per cent de la Redacció de TVV o RAV considere que una posició dels respectius informatius vulnera algun principi de la Llei de Creació es podrà exposar, a través d'una edició de l'informatiu Notícies 9, i en el termini més curt possible, la seua opinió discrepant. En el cas de RAV es farà a través d'una de les edicions informatives principals (matí, vesprada, o nit). Juntament amb la seua opinió, el Comitè de Redacció farà arribar a la Direcció d'Informatius una còpia de l'acta de l'assemblea on constarà la relació d'assistents i el resultat de la votació.

## **CAPÍTOL V**

### **Del secret professional**

Article 10 La Redacció de TVV i RAV considera el secret professional com un dret i un deure ètic propi. La protecció de les fonts informatives constitueix una garantia del dret dels espectadors/oients a rebre una informació lliure, i una salvaguarda del treball professional. Cap membre de la Redacció no estarà obligat a revelar les fonts d'informació.

Article 11 L'entitat pública RTVV, TVV i RAV empararan amb tots els mitjans al seu abast l'exercici del secret professional davant els Tribunals de Justícia o qualsevol altre organisme públic o privat.

Article 12 En el cas que un treball no signat i emés per TVV o RAV origine diligències judicials contra la Direcció d'Informatius, es podrà revelar la identitat de l'autor de la informació davant l'autoritat judicial competent. Prèviament se n'haurà d'informar la persona afectada.

## **CAPÍTOL VI**

### **De la direcció dels serveis informatius**

Article 13 La Direcció General de RTVV, la Direcció de TVV, la Direcció de RAV, la Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV són les responsables de la línia informativa de Canal 9 i Ràdio 9, respectivament, davant els espectadors, els oients i els tribunals, en el marc dels principis enunciats en aquest Estatut.

Article 14 Abans que la Direcció General de RTVV procedisca al nomenament dels directors d'Informatius de TVV i RAV i dels coordinadors, aquella farà arribar la proposta de nomenament al Comitè de Redacció. Si els dos terços de la Redacció s'oposaren a l'esmentada proposta, s'adreçarà un escrit raonat a la Direcció General que tindrà en compte aquesta opinió que no té caràcter vinculant. El nomenament d'editors, assignadors i assimilats seguirà el mateix procediment.

## **CAPÍTOL VII**

### **Del comitè de redacció i les seues reunions**

Article 15 El Comitè de Redacció és l'òrgan de representació professional de la Redacció i exerceix funcions de mediació entre aquesta i l'Empresa. El Comitè de Redacció serà la primera instància a què hauran d'acudir les persones afectades en els supòsits previstos.

Article 16 La Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV convocaran, almenys mensualment, una reunió amb el Comitè de Redacció, que li traslladarà les consultes, iniciatives i conflictes que hagen sorgit en la Redacció sobre qüestions professionals. En elles, serà funció del Comitè de Redacció avaluar l'adequació dels diferents programes de contingut informatiu als principis generals recollits a l'article 1, suggerint i plantejant iniciatives a la Direcció per tal de crear, potenciar o modificar determinades línies de la programació informativa. El Comitè, en cas d'urgència, podrà sol·licitar una reunió extraordinària amb la Direcció dels Serveis Informatius.

Article 17 És competència del Comitè de Redacció convocar i presidir, delegant la presidència en un dels seus membres, les assemblees de la Redacció, llevat de les de caràcter sindical, mitjançant l'acord previ amb la Direcció d'Informatius. Així mateix, és competència del Comitè de Redacció convocar, abans de la fi del seu mandat, l'elecció del Comitè que haurà de substituir-lo. La Redacció tindrà dret, almenys, a una assemblea semestral. El Comitè i la Direcció d'informatius acordaran les mesures oportunes per a evitar que les assemblees destorben la marxa normal dels treballs redaccionals.

Article 18 La Redacció elegirà anualment el Comitè de Redacció d'entre els seus membres que tinguen una antiguitat no inferior a sis mesos i desenvolupen habitualment la seua tasca en qualsevol dels centres de treball de TVV i RAV. A la TVV, el Comitè de Redacció està integrat per cinc membres; a la RAV, per tres. No són elegibles el director d'Informatius, ni els coordinadors, ni els caps de les delegacions ara existents o que pogueren existir en el futur. Tampoc no ho seran aquells membres de la Redacció en situació d'excedència. Seran electors els treballadors inclosos en l'àmbit definit en l'article 3 d'aquest Estatut. El cens s'actualitzarà 15 dies abans de cada elecció. Els absents i els destinats a les delegacions de TVV o RAV podran votar per correu, per fax o delegar formalment el seu vot en un altre elector. Cada elector no podrà tenir la delegació de més de dos vots. El Comitè de Redacció designarà del seu si un secretari.

Article 19 Perquè l'elecció tinga validesa, caldrà que vote la meitat més un del cens de la Redacció. Si no s'arribara a aquest grau de participació, s'hauran de fer més convocatòries fins que s'assolisca. Per a ser elegit, el tres primers candidats, en el cas de TVV, -els dos primers, en el cas de RAV- hauran d'obtenir, almenys, el cinquanta per cent dels vots emesos. Si no s'arribara a aquest percentatge en la primera votació, se n'hauria de fer una altra en la qual bastarà, per a ser elegit, la majoria simple dels vots.

Article 20 Qualsevol dels vocals del Comitè de Redacció podrà ser revocat per acord de la majoria de vots d'una assemblea de, com a mínim, la meitat és un de l'anomenat cens. La convocatòria de l'assemblea haurà de fer-la, almenys, el deu per cent del cens. En tot cas, els vocals perdran tal condició al cap d'un any de la seua elecció.

Article 21 Les candidatures per a l'elecció del Comitè de Redacció seran individuals i, per a ser vàlides, a les paperetes de votació s'hauran de marcar, com a màxim, tants membres com llocs a cobrir. En cas de segona votació, a TVV s'hauran de marcar, almenys, tres candidats, mantenint la xifra límit de cinc candidats. En el cas de RAV, dos candidats, mantenint la xifra límit de tres candidats.

Article 22 L'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, la Direcció d'Informatius de TVV i la de RAV proporcionaran al Comitè de Redacció i a l'assemblea les facilitats necessàries per a l'exercici de la seua missió.

Article 23 Els membres del Comitè de Redacció gaudeixen de les garanties recollides en els apartats a), b) i c) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

## **CAPÍTOL VIII**

### **Del procediment d'invocació de la clàusula de consciència**

Article 24 Qui, d'acord amb el contingut de l'article 5, invoque la clàusula de consciència podrà donar per resolt el seu contracte laboral quan considere que s'ha produït un canvi substancial en els principis protegits per aquest Estatut, manifestat en actes reiterats que atempten contra la seua llibertat, honor i independència professional. En aquest cas, s'entendrà que existeix la causa de l'art. 50.1 a) de l'Estatut dels Treballadors d'extinció del contracte per voluntat del treballador i, en conseqüència, el membre de la Redacció tindrà dret a la indemnització que correspon a l'acomiadament improcedent.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

Aquest Estatut tindrà validesa per un any i es prorrogarà per acord expressat per les parts si cap d'elles no en demana la revisió.