

VI CONVENIO COLECTIVO

RTVV, TVV S.A y RAV S.A

PREAMBULO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.-** **Ámbito de aplicación**
- Art. 2.-** **Vigencia y Duración**
- Art. 3.-** **Prórroga y Denuncia**
- Art. 4.-** **Prelación normativa**
- Art. 5.-** **Absorción y Compensación**
- Art. 6.-** **Vinculación a la totalidad**
- Art. 7.-** **Garantía *ad personam***

CAPITULO II

ORGANO DE VIGILANCIA

- Art. 8.-** **Comisión Paritaria**
- Art. 9.-** **Funciones**
- Art. 10.-** **Procedimiento de Actuación**

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 11.-** **Organización del Trabajo**
- Art. 12.-** **Comisión de estudio de categorías profesionales.**
- Art. 13. -** **Movilidad Funcional**
- Art. 14.-** **Movilidad geográfica**
- Art. 15.-** **Traslado**
- Art. 16.-** **Traslado Forzoso**
- Art. 17.-** **Traslado Forzoso por Sanción**
- Art. 18.-** **Desplazamiento Temporal**

CAPITULO IV

INGRESO PROMOCION Y PLANTILLAS

- Art. 19.- Plantilla**
- Art. 20.- Provisión de Vacantes**
- Art. 21.- Concurso de Traslados**
- Art. 22.- Promoción Interna**
- Art. 23.- Bolsa de Trabajo**
- Art. 24.- Periodo de Prueba**

CAPITULO V

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

- Art. 25.- Principios Generales**
- Art. 26.- Jornada de Trabajo**
- Art. 27.-Modalidades de Jornada**
- Art. 28.-Modalidades de Horario**
- Art. 29.- Horario intensivo de fin de semana**
- Art. 30.- Días Festivos**
- Art. 31.- Horas Extraordinarias**

CAPITULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Art. 32.- Vacaciones**
- Art. 33.- Permisos**
- Art. 34.- Excedencia**
- Art. 35.- Excedencia voluntaria**
- Art. 36.- Excedencias especiales y de carácter social.**
- Art. 37.- Excedencia Forzosa**
- Art. 38.- Procedimiento**
- Art. 39.- Excedencia por razones personales**
- Art.-40.- Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria**

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

- Art. 41.- Retribución anual**

- Art. 42.- Conceptos salariales y extrasalariales**
- Art. 43.- Sueldo Base**
- Art. 44.- Complemento de Destino**
- Art. 45.- Complemento Específico**
- Art. 46.- Complemento de Antigüedad**
- Art. 47.- Pagas Extraordinarias**
- Art. 48.- Plus de flexibilidad**
- Art. 49.- Plus de disponibilidad semanal**
- Art. 50.- Plus de disponibilidad en días de guardia**
- Art. 51.- Plus de trabajo en festivos**
- Art. 52.- Plus de nocturnidad**
- Art. 53.- Plus de desplazamiento extraordinario**
- Art. 54.- Horas extraordinarias**
- Art. 55.- Incompatibilidad de pluses**
- Art. 56.- Revisión de pluses e indemnizaciones**
- Art. 57.- Dietas**
- Art. 58.- Kilometraje.**
- Art. 58-bis.- Norma común.**
- Art. 59. Compensación por distancia y transporte.**
- Art. 59 bis. Indemnización por otros gastos y suplidos.**

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

- Art. 60.- Prestaciones Sociales**
- Art. 61.- Norma común**
- Art. 62.- Incapacidad Temporal**

CAPITULO IX

FORMACION

- Art. 63.- Formación**

CAPITULO X

SALUD LABORAL

- Art. 64.- Servicio Médico de Empresa**
- Art. 65.- Comité de Seguridad y Salud**
- Art. 66.- Composición**

- Art. 67.- Funciones**
- Art. 68.- Funcionamiento**

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

- Art.- 69.- Participación de los Trabajadores**
- Art. 70.- Comité de Empresa**
- Art. 71.- Competencias**
- Art. 72.- Funcionamiento**
- Art. 73.- Capacidad procesal**
- Art. 74.- Sigilo profesional**
- Art. 75.- Horas Sindicales**
- Art. 76.- Secciones Sindicales**
- Art. 77.- Delegados Sindicales**
- Art. 78.- Asambleas**

CAPITULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 79.- Normas generales**
- Art. 80.- Clasificación de las faltas**
- Art. 81.- Sanciones**
- Art. 82.- Prescripción**
- Art. 83.- Cancelación de sanciones**
- Art. 84.- Procedimiento sancionador**

CAPITULO XIII

- Art. 85.- Contratación temporal.**
- Art. 86.- Contrato en prácticas.**
- Art. 87.- Contrato a tiempo parcial.**
- Art. 88.- Pactos Adicionales.**
- Art. 89.- Subcontrataciones.**
- Art. 90.- Empresas de Trabajo Temporal.**
- Art. 91.- Despidos.**

ANEXOS

I.- Grupos y Categorías Profesionales

II.- Tablas Salariales para 2000

III.- Tablas de Pluses para 2000

IV.- Tablas de Horas Extras y Nocturnas y ordinarias para 2000

V.- Normativa de Dietas

VI.- Estatuto Profesional de la Redacción

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), Televisión Autonómica Valenciana S.A. (TAV) y Radio Autonomía Valenciana S.A. (RAV), en la representación que cada una de sus partes ostenta, manifiesta su común objetivo de mantener un volumen suficiente de producción propia, que asegure un nivel de empleo apropiado, así como una continua capacitación profesional y técnica de sus trabajadores, que garantice un grado adecuado de competitividad de sus productos en el mercado audiovisual.

A tal fin, acuerdan que al menos el 50% del material emitido será realizado con producción propia, entendida ésta como aquella que se realice con los medios técnicos y humanos de los que dispone la empresa.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.- Ámbito de aplicación

1.- El presente Convenio es de aplicación a los trabajadores de los centros de trabajo existentes o que puedan crearse en el futuro de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), "Televisión Autonómica Valenciana S.A." (TVV S.A.) y "Radio Autonomía Valenciana S.A.", (RAV S.A.), salvo las siguientes exclusiones:

a) El personal directivo: Jefes de Sección, Jefes de Departamento y otros altos directivos de la empresa, con independencia del vínculo contractual al que estén sujetos.

b) Los colaboradores y los asesores religiosos, literarios, artísticos, musicales, culturales, técnicos o de cualquier otra especialidad.

c) El personal artístico que haya sido contratado para un programa, serie, espacio o servicio concreto.

d) Los agentes publicitarios, comerciales, o técnicos de ventas que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

e) Los compositores, adaptadores literarios y musicales.

f) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la Empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil. La Empresa entregará semestralmente a la representación de los

trabajadores una relación de este personal, así como, de las alteraciones que se produzcan.

Art.2.- Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva, a excepción de los acuerdos en materia de retribuciones que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2000.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003.

Art.3.- Prórroga y denuncia

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes dentro del plazo de los 60 días anteriores a la fecha de su término, quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art.4.- Prelación normativa

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Art.5.- Absorción y compensación

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

Art.6.- Vinculación a la totalidad

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

observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

Art.7.- Garantía "Ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

C A P I T U L O I I

ÓRGANO DE VIGILANCIA

Art.8.- Comisión Paritaria

A efectos del presente Convenio, se creará una comisión mixta compuesta por cuatro miembros de la Empresa y cuatro por parte de los trabajadores, que serán preferentemente los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Art.9.- Funciones

Serán aquellas que tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio, además de las siguientes:

a) Interpretar el Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

c) Mediación y Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan a ella previamente por escrito, siendo el resultado del arbitraje vinculante para ambas.

d) Emitir informe previo a la aprobación de las normas que hayan de regir los procesos de selección, ingresos y ascensos en RTVV, TVV y RAV, del cual se dará traslado al Consejo de Administración y Director General.

e) Estudiar y proponer la implantación de prestaciones sociales.

f) Determinar a principios de año el calendario laboral anual en lo que hace referencia a los días festivos, y las tablas retributivas anuales que, de acuerdo con los criterios establecidos en el Capítulo VII del presente convenio, regirán para cada año de su vigencia en RTVV, TVV y RAV. A falta de acuerdo respecto al calendario, regirá el que con carácter general fija la Consellería competente.

g) Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

Art.10.- Procedimiento de actuación

1.- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 5 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, las cuales podrán estar asistidas por asesores con facultad de intervenir, con voz y sin voto y en número no superior a uno por cada parte.

Simultáneamente a la petición de convocatoria, se acompañará la documentación oportuna.

En el orden del día se recogerá los puntos a tratar, que hayan presentado cualquiera de las partes.

2.- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes y serán recogidos en acta, remitiéndose a cada una de las partes afectadas una copia de la misma.

3.- La Comisión Paritaria deberá resolver en un plazo de 30 días los temas que le sean sometidos, salvo aquellos en los que por su complejidad, la comisión estime su prorroga. Cumplido este plazo y ante el desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Resolución 1215 de fecha 21.3.97 de la Dirección General de Trabajo, publicado en el DOGV del 13 de mayo de 1997, sobre Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

4.- Para la validez de los acuerdos será necesaria la asistencia de, al menos, 2 miembros por cada una de ambas partes, contando cada una de las partes con el mismo número de votos.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art.11.- Organización del Trabajo

1.- La organización general del trabajo en RTVV, TVV y RAV es competencia de sus órganos directivos.

Con carácter enunciativo y no limitativo se entiende como organización del trabajo aquellas decisiones que afecten a las

siguientes materias: previsiones presupuestarias; programación; definición de objetivos; determinación de las estructuras orgánicas que mejor se acomoden a la consecución de los objetivos; descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, dentro de sus funciones, así como de las Jefaturas de las distintas Unidades; implantación de los métodos de seguimiento y control de la gestión en cada área, etc.

2.- La Empresa facilitará a la representación de los trabajadores, con carácter previo, aquella información que afecte a alguna de las materias que son de su competencia según el art.64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

3.- Se crea una comisión para la igualdad constituida por cuatro personas por cada una de las partes que velará por la igualdad real de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, proponiendo a la comisión paritaria las medidas oportunas en orden a la corrección de eventuales discriminaciones que por razón de sexo o cualquier otra circunstancia se pudiera dar en el seno de la empresa.

Art. 12. Comisión de estudio de categorías profesionales.

Se crea una comisión de análisis y estudio de las categorías profesionales de RTVV y sus Sociedades, al objeto de adaptarlas a las necesidades reales de la empresa. Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros por cada parte.

Art. 13.- Movilidad funcional

1.- Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas a las correspondientes a la categoría profesional para la que fue contratado. Sólo será posible por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible.

Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, y en cualquier caso, el trabajador no podrá sufrir merma en sus percepciones salariales y en sus posibilidades de formación y promoción.

2.- Los trabajadores que por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de invalidez permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, podrán ser destinados, hasta tanto persista la deficiencia, a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad real, pero conservando siempre el derecho a percibir la retribución correspondiente a su categoría profesional originaria.

3.- Tanto durante el periodo de embarazo como durante la lactancia del nacido, y para el caso de que la permanencia en su puesto de trabajo pudiera resultar perjudicial para la salud de la madre o del hijo, oído el médico de Empresa, la trabajadora tendrá derecho a que le sea asignado un trabajo adecuado, sin que ello pueda suponer merma en sus retribuciones y en sus posibilidades de formación y promoción.

4.- La representación de los trabajadores será informada de todos los supuestos de movilidad funcional que se produzcan.

5.- En los supuestos de trabajo de superior categoría se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajo de superior categoría se prolongue por cinco meses en un año o siete en dos, se procederá a elevar al Consejo de Administración la propuesta de convocatoria pública a la plaza correspondiente.

Cuando un trabajador realice trabajos de inferior categoría será por el tiempo imprescindible, finalizado este periodo, volverá a realizar las tareas para las que fue contratado.

Art. 14.- Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

Traslado.

Desplazamiento temporal.

Art. 15.- Traslado

1.- Se entiende por traslado el destino por tiempo superior a 1 año de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que está adscrito, con independencia de que exija o no cambio de residencia.

2.- El traslado podrá ser:

a) Acordado por las partes a solicitud de la empresa o del trabajador. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que pacten. El procedimiento a seguir será el indicado en el artículo 21.

b) Forzoso.

c) Forzoso derivado de sanción por falta muy grave.

Sólo en el caso en que no existan trabajadores de la misma categoría que hayan solicitado el traslado a un determinado puesto de trabajo, podrá realizarse el traslado forzoso que recoge el apartado b).

Art. 16.- Traslado Forzoso

1.- El traslado de un trabajador por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, se regirá por lo dispuesto en el art.40 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades previstas en el presente artículo. Previamente a la efectividad del traslado se abrirá un período de consultas de 15 días en la Comisión Paritaria.

No se considerará traslado cuando el centro de trabajo al que se destine al trabajador, diste menos de 15 kms. del originario, o del domicilio habitual del trabajador.

2.- El trabajador cuyo traslado suponga cambio de domicilio, tendrá derecho a las compensaciones siguientes:

- Gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de los familiares a su cargo.

- Dos mensualidades de salario, que serán cuatro cuando tuviera familiares a su cargo.

- Una indemnización mensual equivalente al 10% del salario base, que se percibirá mientras dure el traslado y como máximo durante 5 años.

3.- La decisión de cambiar o no de domicilio, corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, a la indemnización mensual antes dicha más dos mensualidades de salario, o cuatro, en su caso.

4.- Las tres compensaciones anteriores tienen el carácter de percepciones extrasalariales, dada su naturaleza indemnizatoria.

En el supuesto de que el trabajador decida rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización de treinta días de salario por año de servicio.

En ningún caso puede afectar a los representantes de los trabajadores.

Art. 17.- Traslado Forzoso por Sanción

El trabajador sancionado tendrá derecho a los gastos ocasionados por el traslado si cambiara de domicilio.

Art. 18.- Desplazamiento Temporal

1.- Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la Empresa, diferente a aquél en el que esté adscrito, que tenga una duración superior a 3 meses e inferior a un año. Este hecho estará sujeto a un periodo de consultas en la Comisión Paritaria, previo a su efectividad.

2.- El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje y las dietas e, igualmente, tendrá derecho a 5 días laborables y retribuidos de estancia en su domicilio, por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar los días de duración del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3.- Todo trabajador que haya agotado el plazo de un año ininterrumpido de desplazamiento no podrá verse afectado por un

nuevo desplazamiento hasta transcurridos 3 años, salvo que medie acuerdo entre las partes.

4.- Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, habrá de seguirse el procedimiento previsto en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- En ningún caso el desplazamiento temporal no acordado podrá afectar a los representantes de los trabajadores

6.- La Empresa informará a la representación sindical de cualquier desplazamiento temporal.

CAPITULO IV

INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLAS

Art. 19.- Plantilla

La plantilla de la Empresa, la constituye la relación de trabajadores que ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración de RTVV como tal plantilla.

Art. 20.- Provisión de Vacantes

Cuando la Dirección de la Empresa acuerde la provisión de vacantes con carácter indefinido, lo hará de acuerdo con los siguientes procedimientos y por este orden de prioridades:

1) Por excedentes que tengan derecho al reingreso según las normas de este convenio.

2) Por concurso de traslados, entre puestos de trabajo, según las normas de este convenio.

3) Por promoción interna, de acuerdo con lo regulado en este convenio.

4) Por convocatoria pública, de acuerdo con la normativa que se publique al efecto. Esta normativa incluirá la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos en una proporción de 1/3 de los miembros y en todo caso con dos miembros como mínimo.

La empresa procurará la consolidación de contratación temporal en fija en un porcentaje del 85% del personal de la plantilla aprobada por el Consejo de Administración y presupuestada.

Art. 21.- Concurso de traslados

Se entiende como traslado, a los efectos de este artículo, el que suponga un cambio en el puesto de trabajo, tanto si se realiza en el centro de trabajo habitual como si se realiza a un centro diferente. El

traslado se efectuará según el procedimiento fijado en el presente artículo.

Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo sin hacerlo de categoría deberán presentar su solicitud de traslado al Departamento de Recursos Humanos. La vigencia de la solicitud de traslado será hasta la celebración de las pruebas de selección de personal. El trabajador que desee anular su solicitud deberá comunicarlo por escrito.

A los efectos de atender las distintas solicitudes de traslados se constituirá una Comisión de Traslados, que estará formada por cuatro representantes de la empresa, cuatro representantes de los trabajadores y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos. La Comisión de traslados se reunirá al menos trimestralmente.

En cualquier momento la Comisión de Traslados podrá acordar las permutas que puedan originarse con motivo de las diferentes solicitudes de traslado.

La Empresa comunicará a la Comisión de Traslados las plazas que, por estar vacantes, pueden ser cubiertas mediante traslado, especificando en cada una su categoría, adscripción a Empresa, Departamento, Sección o Unidad, así como la ubicación del centro de trabajo que le corresponda.

Una vez estudiadas las distintas solicitudes, la Comisión de Traslados elevará la propuesta de adjudicación de las plazas por traslado al Jefe del Departamento de Recursos Humanos para su formalización.

El plazo de incorporación a la nueva plaza será de un máximo de 6 meses.

Criterios de valoración:

1) Formación específica y complementaria para el puesto de trabajo. Teniendo en cuenta principalmente la asistencia a los cursos organizados por la empresa.

2) Antigüedad en la empresa

3) Circunstancias familiares e individuales cuando el traslado comporte un cambio de localidad.

En el caso de que el traslado aprobado por la Comisión, comportase un cambio de empresa, el trabajador tendrá garantizado el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de incorporación a la empresa de origen.

Art. 22. Promoción interna

1.- La promoción interna se estructura como una forma de selección de personal fijo.

2.- Las plazas a cubrir mediante los procesos de selección de personal (promoción interna y libre concurrencia) serán los que la

Empresa decida en cada periodo, habiendo de ser oídos previamente los representantes de los trabajadores.

3.- Podrán presentarse al proceso de promoción interna a las distintas categorías existentes cualquier trabajador fijo que reúna los requisitos de esta y tenga como mínimo tres años de antigüedad en la Empresa.

Excepcionalmente, cuando como requisito se exija la experiencia, en el turno de promoción interna, se entenderá cumplido aquél si se tiene experiencia en una categoría laboral inferior a la que se opta.

Las categorías a las que se puede optar en el proceso de promoción interna, sin titulación pero con experiencia en una categoría inferior; y las categorías inferiores en las que la experiencia habilita para la presentación a las superiores, serán, en cada convocatoria, las mismas que se contemplen para las pruebas selectivas anteriores en el turno libre. La experiencia en categorías inferiores habrá de ser, como mínimo, de tres años para cumplir el requisito.

Lo mismo se aplicará para el cambio de categoría en el proceso de promoción interna dentro de un mismo grupo retributivo.

4.- El número de plazas a ofertar en el proceso de promoción interna, será el 50% del total de las plazas a cubrir. El 50% se computará categoría por categoría y en el global de las plazas a cubrir, asignándose el exceso impar del cupo a la promoción interna; si bien, cuando en alguna categoría el número de plazas a cubrir por ser una impida la aplicación de dicho porcentaje, la empresa tendrá libertad para ofrecerlas a turno de promoción interna, o por convocatoria publica de general concurrencia.

5.- La promoción interna podrá realizarse a plazas de distinta Empresa a la que se pertenece.

6.- Pruebas.

a) Concurso de Méritos, donde se valorará el curriculum junto con la experiencia para la plaza a cubrir, con una valoración del 50 % del total.

b) Una prueba o examen que se valorará el otro 50 % de la puntuación total.

7.- Comisión de Selección: los representantes de los trabajadores, formarán parte de ella, en proporción de 1/3 del total de la misma y en todo caso, con 2 miembros como mínimo.

8.- Periodo de prueba: a los trabajadores que superen las pruebas de promoción interna se les reservará la categoría original durante la duración de dicho período.

No podrá prorrogarse ningún contrato que pueda impedir la incorporación a su categoría de un trabajador que haya superado las pruebas de selección correspondientes, tanto si se trata de promoción interna como de convocatoria pública.

Art. 23.- Bolsa de Trabajo

1.- La contratación temporal, cualquiera que sea su modalidad, se hará mediante las bolsas de trabajo. Se constituirán tantas bolsas de trabajo como categorías existan en el convenio colectivo.

Las bolsas de trabajo estarán integradas por un número de trabajadores no superior al 150 % del personal contratado temporalmente en la misma categoría del año anterior, sin que esto pueda impedir en ningún caso el acceso a la bolsa de los trabajadores con contrato indefinido.

Excepcionalmente, y previa solicitud de alguna de las partes que forman la comisión de la bolsa de trabajo, podrá convocarse un número superior de plazas del señalado en este punto. El acuerdo, motivado, requerirá la aprobación de la mayoría de los miembros. En el supuesto de que las bolsas se agotaran se incorporarán los candidatos en el mismo orden en que hubiesen quedado, en su caso, en la lista de espera con el resultado de las pruebas específicas de bolsa de trabajo. El número de candidatos a incorporar será el que la comisión establezca.

2.- Las bolsas de trabajo serán de aplicación para la contratación temporal con la excepción de presentadores y guionistas. Excepcionalmente y cuando lo exijan las peculiares características de la producción, se podrán contratar realizadores sin hacer uso de la bolsa de trabajo correspondiente, previa información motivada a la comisión de bolsa.

3.- La constitución de las diversas bolsas de trabajo se hará en lista única para cada categoría, mediante la incorporación ordenada de personas que estando en alguna de las situaciones abajo descritas cumplan los requisitos establecidos en la última convocatoria para cada uno de los bloques ordenados de la siguiente forma:

1º.- Personal de RTVV y sus Sociedades que haya aprobado sin plaza en el último proceso de selección de promoción interna por orden de puntuación.

2º.- Personal que habiendo superado las últimas pruebas públicas de acceso, no hayan obtenido plaza por orden de puntuación.

3º.- El personal que haya superado las pruebas públicas específicas de bolsa de trabajo por orden de puntuación.

4º.- El resto del personal con contrato indefinido que solicite su incorporación a la bolsa. Dicho personal tendrá derecho a entrar en la Bolsa en la siguiente reunión de la Comisión de Bolsa a la solicitud que permita su inclusión en la misma, si bien ocupará el último puesto de la lista en tanto no se apliquen los criterios de orden que se realizarán en los meses de octubre y abril de cada año. La ordenación de este personal se hará respetando los criterios de antigüedad y méritos, según baremo establecido por la Comisión de Bolsa de Trabajo. El personal que opte por esta vía habrá de cumplir los requisitos establecidos en promoción interna u oposición libre en la última convocatoria.

El personal que, habiendo superado el proceso de selección oportuno, haya finalizado los dos años de contratación en prácticas en la empresa, será incluido en las Bolsas de Trabajo en la forma que determine la comisión paritaria.

4.- La renovación de las bolsas vendrá determinada por la celebración de procesos de selección de personal substanciados en promoción interna, oposición libre o pruebas específicas de la bolsa de trabajo. Sólo se convocarán pruebas específicas de bolsa de trabajo cuando sea necesario, siendo la Comisión de Bolsa la encargada de elaborar las bases para la realización de pruebas específicas de bolsa, trasladándolas al Consejo de Administración para su aprobación.

Con la renovación de cada Bolsa de Trabajo, se producirá una alteración en la ordenación de las personas incorporadas a cada bloque de la misma.

5.- Una vez constituidas las bolsas de trabajo, la empresa contratará siguiendo el orden establecido. No obstante, la empresa podrá seleccionar al candidato más adecuado para cada una de las necesidades de contratación de entre los cinco primeros de la lista. En este punto se entiende que se formarán grupos de cinco candidatos que en tanto no hayan sido contratados no se podrá pasar al grupo siguiente.

6.- El personal con contrato laboral indefinido de RTVV y sus sociedades que fuese elegido para una contratación de carácter temporal, verá suspendido su contrato de trabajo con derecho a reincorporarse a su puesto cuando finalice la contratación eventual. Esta reincorporación será inmediata, sin que el trabajador deje de percibir salarios y sin menoscabo de ninguno de sus derechos laborales.

7.- Una vez decidida la convocatoria de pruebas específicas de selección para la constitución de cualquiera de las bolsas de trabajo, se designará un Tribunal para cada una, compuesto por dos miembros de Consejo de Administración, dos miembros designados por el Director General y dos miembros designados por los representantes de los trabajadores con las siguientes funciones:

- Recepción y admisión de solicitudes.
- Determinar los contenidos de las pruebas
- Realización y valoración de las pruebas de selección.
- Elaboración del listado de aprobados por orden de puntuación y en el número establecido.

8.- La comisión de bolsa será la encargada de la elaboración definitiva de las listas de integrantes de las Bolsas de Trabajo, siguiendo los criterios de ordenación establecidos. Dicha comisión estará formada por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores y celebrará reuniones trimestrales. La empresa librará a la parte social con una antelación mínima de una semana el listado de contrataciones efectuadas por la sociedad en dicho periodo que comprenderá los siguientes aspectos: nombre del trabajador, categoría profesional, fecha de incorporación, duración de la misma así como el tipo de contrato y las eventuales renunciaciones que se produzcan en las ofertas de contratación.

9.- Quedarán excluidos de la Bolsa los aspirantes que, habiendo sido contratados, no superen el periodo de prueba, así como los que incurran en falsedad respecto de la instancia, datos, curriculum o documentación presentada, todo ello sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

10.- La empresa podrá contratar, sin utilizar las bolsas de trabajo correspondientes, un número de trabajadores equivalente al 3% de la plantilla. Esta reserva podrá ser utilizada únicamente para personal de confianza que ocupe puestos de trabajo de apoyo o asesoramiento a los directivos de la empresa. Los contratos que se celebren a cargo de este porcentaje serán comunicados a la comisión de la bolsa.

Art. 24.- Período de Prueba

1.- Los trabajadores contratados estarán sometidos a un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

a) Cinco meses para las categorías profesionales de los Grupos I al VII.

b) Cuatro meses para las categorías profesionales del Grupo VIII.

c) Dos meses para las categorías profesionales de los Grupos IX al XI.

d) Quince días para las categorías profesionales de los Grupos XII y XIII.

2.- Los periodos de IT interrumpen el cómputo del periodo de prueba, que se reanuda una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo.

3.- Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán dar por rescindido su contrato, sin necesidad de alegar motivo alguno y sin que proceda indemnización alguna.

4.- A aquellos trabajadores temporales que hubieran superado el proceso de selección establecido y se incorporen como fijos en un puesto de trabajo de la misma categoría se les computará a efectos de periodo de prueba el tiempo de servicio realizado en dicha categoría en los últimos dos años.

C A P I T U L O V

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Art. 25.- Principios Generales

1.- La naturaleza de las actividades de las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tenga la variabilidad y la movilidad que exige la

atención de las mismas.

Por razón del servicio público que RTVV, TVV, y RAV han de prestar, su actividad laboral se distribuirá, en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana.

2.- En razón a la misión diversa que han de llevar a cabo las distintas unidades funcionales de las Empresas sujetas al presente Convenio, la ordenación y distribución de jornada y horarios, se efectuará por Departamentos. El cambio de unidad funcional supondrá la adscripción al sistema de horario y jornada que rija en la misma. En todo caso se respetará el plazo de comunicación establecido en el artículo 28

3.- La turnicidad y eventual rotación son intrínsecos a la propia actividad de las Empresas sujetas al presente Convenio, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada.

Con este objetivo, la Dirección a través de las Jefaturas de los Departamentos, ejercitará la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes, oídos los representantes sindicales y persiguiendo una racional organización del trabajo.

La Comisión Paritaria aprobará los cambios de horarios que tanto la parte social, como la representación de la empresa proponga con posterioridad a su puesta en marcha.

4.- Como norma general, con las excepciones previstas en este convenio, la Dirección de RTVV, TVV y RAV ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 horas, excepción hecha del trabajo en sábado, domingo o festivo intersemanal según lo dispuesto en el artículo 29, ni inferior a 5 horas y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas.

b) La distribución horaria se concentrará en 5 días de trabajo y 2 de descanso consecutivo que preferentemente serán en sábado y domingo.

c) La adscripción fija de un trabajador a una jornada partida cuyo horario de inicio sea a partir de las 11,00 horas, no podrá exceder de 6 meses al año.

d) Las compensaciones en tiempo a las que se tuviera derecho según lo establecido en el presente convenio se disfrutarán en jornadas completas, acumulándose preferentemente a los períodos vacacionales y en un plazo máximo de cuatro meses desde el devengo de los derechos citados, sin perjuicio de eventuales acuerdos entre el trabajador y sus superiores. De no darse ninguna de las situaciones anteriores se generará el derecho del trabajador a la percepción económica de aquéllas.

5.- Como norma general siempre que el normal funcionamiento del Departamento lo permita, la Empresa fijará los horarios

adscribiéndolos a la modalidad de jornada continuada. A excepción del turno de fin de semana, los horarios no podrán recoger más de una jornada partida por semana. Cuando por razones organizativas sea necesario sobrepasar este límite, habrá de recabarse la aprobación de la Comisión Paritaria

Art. 26.- Jornada de Trabajo

1.- La jornada semanal de trabajo efectivo será de 35 horas.

2.- A los efectos de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones, se establece una jornada ordinaria de 1568 horas, que será la jornada efectiva anual de trabajo a partir del 1 de enero de 2002. El salario de los trabajadores cuya relación contractual sea inferior a un mes de duración será el resultado de dividir el salario bruto anual de su categoría profesional entre 1.568 horas, multiplicado por las horas trabajadas.

3.- Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 1º los trabajadores que perciban el plus de disponibilidad estarán sujetos a una jornada de 37 horas y media.

4.- Los trabajadores que por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

5.- Establecidos los horarios a los que están adscritos los trabajadores, excepcionalmente y ante eventualidades no previsibles a la hora de la organización del trabajo por Departamento, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad y sin superar las 9 horas de jornada ordinaria.

Esta prolongación será compensada posteriormente como horas extraordinarias, con la reducción correspondiente dentro de la misma semana y, de no ser posible, en la siguiente. Tanto la variación como la compensación afectarán a la hora de salida.

Como quiera que esta prolongación de jornada debe obedecer a circunstancias excepcionales y no previsibles, no podrá afectar a un mismo trabajador más de una vez en la misma semana, notificándose por escrito al Comité de Empresa en el caso de afectar a un mismo trabajador más de una vez en la misma semana.

6.- La jornada efectiva de trabajo se considerará siempre integrada por las horas de trabajo, es decir, el tiempo transcurrido desde el inicio de la jornada por la incorporación del trabajador a su puesto, hasta la finalización de la misma, excluidos los tiempos de interrupción o descanso para la comida o la cena.

7.- En el supuesto de desplazarse por razones del servicio debido al carácter itinerante del trabajo, cuando éste se haga en el mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en que el empleado inicia su horario en el centro de trabajo permanente al cual está adscrito, hasta que acabe el trabajo en dicho centro, incluyéndose el tiempo empleado

en el viaje.

Art. 27.- Modalidades de Jornada

1) Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

a) Jornada Partida.- Es la realizada en periodo diurno, tiene una interrupción de 1 hora como mínimo y 2 como máximo. El tiempo de interrupción para comer estará comprendido entre las 13.00h y las 16.30h. La asignación de la jornada partida incluirá la comunicación de las horas de entrada y salida tanto para el primer bloque como para el segundo.

b) Jornada Continuada.- Es la establecida en un único bloque cada día. Habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos que se computará como jornada efectiva a todos los efectos.

La jornada de mañana no podrán sobrepasar las 15.30 horas, excepto en el caso de los trabajadores de informativos, cuyo horario podrá prolongarse hasta las 16 horas, por necesidades del servicio, con una compensación equivalente al tiempo en que se haya sobrepasado de las 15.30 horas.

c) Jornada Nocturna.- Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las 21.00 y las 07.00h, y tiene una reducción diaria de 30 minutos o 2h y 30 minutos semanales. El tiempo de descanso será de 45 minutos de los que 20 se computarán como jornada efectiva y los 25 restantes no, prologándose en dicho tiempo el horario de salida.

d) Se establece una jornada de 35 horas semanales, que podrán ser distribuidas en cuatro días: de lunes a jueves, de martes a viernes, de miércoles a sábado y de domingo a miércoles.

e) Cuando la jornada sea de cuatro o cinco días y comprenda entre ellos el sábado y domingo se procurará adscribir a los trabajadores mediante acuerdo; de no existir éste se asignará con carácter rotatorio.

2) En los supuestos de jornada partida o continuada sin ser ninguna de ellas jornada nocturna, tal como lo define el apartado c) del punto 1 del presente artículo, pero que finalice en horario nocturno, el tiempo de descanso será de 45 minutos de los que 20 se computarán como jornada efectiva y los 25 restantes no, prologándose en dicho tiempo el horario de salida. Este supuesto no será de aplicación si la jornada finaliza a las 22 horas. La hora de interrupción para cenar estará establecida entre las 20.00h. y 23.15h.

Art. 28.- Modalidades de Horario

1.- Horario Fijo.- Es el establecido con carácter permanente, pese a lo cual podrá verse modificado una vez al año y con un aviso previo de 15 días. Caso de ser necesaria una nueva modificación dentro de dicho periodo, deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria.

2.- Horario a Turnos.- Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de trabajadores que ocupen los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo planificado y establecido por períodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad podrá ser fija (cuando el trabajador sea asignado siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando el trabajador cambie periódicamente de turno). En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas, los descansos semanales. En ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de 10.

Los trabajadores adscritos a este sistema de horario, conocerán la distribución del horario de cada mes, al menos con 15 días de antelación, siendo los horarios firmados y sellados por la Empresa.

En la planificación de los turnos, se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, y deberá evitarse la coincidencia de realizar en una semana el último turno y en la siguiente el primero.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo, con el visto bueno del jefe inmediato superior.

Art. 29.- Horario intensivo de fin de semana

1.- Es el establecido para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo y el tercero viernes, lunes o festivo intersemanal.

El número efectivo de horas a realizar será de 28 horas, con un máximo de 11 horas por día (sábado y domingo). En este supuesto no se percibirá plus de trabajo en festivos por el sábado y domingo. Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa en sábados y domingos y cuyo número total de horas trabajadas en dichos días sea igual o superior a 18, computarán de acuerdo a los baremos previstos en la jornada de fin de semana recogido en este artículo.

2.- Cuando coincida un fiesta intersemanal, el personal destinado a un turno de fin de semana podrá ser planificado para trabajar el festivo intersemanal. En este caso, se le asignará como de libranza otro día, percibiendo, en todo caso, el plus de trabajo en festivos por ese día trabajado.

Art. 30.- Días Festivos

1.- Cuando coincida un festivo intersemanal (de lunes a viernes) con la jornada de descanso del personal, se podrá optar según las necesidades del servicio entre:

- 1) Reducción de la jornada semanal en 7 horas por cada festivo.
- 2) Compensar la jornada de descanso por otro día laborable pudiéndose acumular a otros días compensatorios para su disfrute.
- 3) Percibir la cuantía económica del plus de festivo.

2.- El personal de RTVV, TVV y RAV con centro de trabajo en Valencia y Burjassot disfrutará las fiestas locales de Valencia ciudad. El personal adscrito a los restantes centros de trabajo, disfrutará las fiestas locales propias de las ciudades donde estén ubicados. La comisión paritaria establecerá el día de compensación de un sábado festivo para el segundo ejercicio de vigencia del presente convenio.

Art. 31.- Horas Extraordinarias

1.- Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que superen las 35 horas semanales o las nueve diarias. Asimismo, tendrán consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada de trabajo pactada.

Las horas extraordinarias tendrán el tratamiento de obligatorias con carácter colectivo y de voluntarias individualmente ateniéndose a los siguientes criterios:

- Antes que un trabajador sea obligado a realizar horas extraordinarias, el jefe del Departamento o Sección, preguntará si existe algún otro que a su juicio, por su categoría, pueda realizar el servicio precisado y esté dispuesto voluntariamente a realizarlas.

- Podrá negarse un trabajador a realizar horas extras cuando requerido para realizarlas presente a otro trabajador con las características descritas en el párrafo anterior que esté dispuesto a realizarlas.

- No obstante, tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad del mismo trabajador que lo inició.

Para el trabajo del fin de semana se estará a lo que disponga el artículo 29 de este Convenio.

2.- Tendrán la consideración de horas extras estructurales, al efecto de su cotización a la Seguridad Social, según prevé el RD 41/87 de 16 de Enero y la O.M. de 1 de Marzo de 1993, las siguientes:

Las necesarias para la puesta en servicio de instalaciones.

Las necesarias para el seguimiento informativo de acontecimientos extraordinarios o de especial relieve y resonancia.

3.- Tendrán la consideración de horas extras por causa de fuerza mayor, al efecto de su cotización a la Seguridad Social y de acuerdo con lo ordenado por las disposiciones antedichas, las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

4.- El Comité de Empresa recibirá mensualmente información sobre el número de horas realizadas por cada trabajador.

CAPITULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 32.- Vacaciones

1.- Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 22 días laborables.

2.- Se podrán disfrutar a petición del trabajador y siempre que la organización del trabajo lo permita en 2 periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a 5 días laborables consecutivos.

3.- Los periodos de vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

La asignación del periodo de disfrute de vacaciones, se procurará realizarla de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Supeditación a las necesidades de la producción.
- Voluntad manifestada por el trabajador.
- En caso de colisión de intereses, se dará preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar cuando se quiera hacer coincidir su disfrute con los períodos vacacionales de estos.

4.- Si fijado el periodo vacacional de un trabajador éste se encontrara en situación de baja por IT en el momento de iniciarse las vacaciones, tendrá derecho a un nuevo periodo vacacional por una sola vez equivalente al tiempo que coincida la situación laboral de baja por IT con las vacaciones, el cual será fijado por la empresa una vez obtenida el alta y de acuerdo con las necesidades de producción y en todo caso dentro del límite máximo del año natural.

5.- La asignación del periodo de vacaciones deberá hacerse con dos meses de antelación a su inicio.

6.- Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el periodo de vacaciones proporcional al tiempo a trabajar o trabajado. Las fracciones de mes serán equivalentes a mes completo cuando éstas sean superiores a diecisiete días. En caso de que exista cambio de categoría en el mismo año, las vacaciones se retribuirán proporcionalmente al tiempo trabajado en cada una de ellas.

Art. 33.- Permisos

Previo aviso y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

a) Dieciséis días naturales por matrimonio, que podrán acumularse a las vacaciones y antes o después de la boda. En caso de separación o divorcio, podrá disfrutarse de un día de permiso, en el plazo de un mes, desde la notificación al interesado de la sentencia

judicial que declare el mismo.

b) Tres días laborables, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso, si interrumpe la jornada laboral, o los siguientes al hecho si éste no interrumpe la jornada laboral, en caso de nacimiento de hijo, adopción, muerte de cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, ampliable a cinco días consecutivos cuando se produzca fuera de la Comunidad Valenciana.

c) Dos días naturales por muerte de abuelos, nietos y parientes hasta segundo grado, garantizando siempre el día del entierro.

d) Tres días laborables, no necesariamente consecutivos, por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y abuelos, estos últimos siempre que estén a cargo del trabajador, ampliables a cinco días si es fuera de la Comunidad Valenciana.

e) Durante el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social. Asimismo el trabajador dispondrá del permiso necesario para acompañar a un hijo menor a la consulta del médico siempre que no exista posibilidad de que otra persona lo acompañe.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual. Estos podrán acumularse a los definidos en el punto a). Los justificantes que podrá aportar indistintamente el trabajador podrán ser: contrato del piso, luz, agua, teléfono o, en su defecto, declaración jurada del trabajador como que se traslada en las fechas que solicita el permiso. El trabajador que se traslada en fin de semana sólo tendrá derecho a un permiso de 14 horas de trabajo.

g) Un día por matrimonio de padres, hermanos, hijos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración y ampliable a dos días si es fuera de la Comunidad Valenciana.

h) Cinco días anuales por asuntos propios, sin justificar, con la posibilidad de acumularlo a vacaciones, reduciéndose en este caso a tres días, siendo su disfrute condicionado a que no ocasione perjuicios al servicio.

i) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, por todo el día en que tenga lugar el examen hasta un máximo de diez, sin perjuicio del derecho a la asistencia al resto de exámenes en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El trabajador aportará el correspondiente justificante en todo caso.

j) Excepcionalmente hasta quince días, siempre que se hayan agotados los anteriores permisos, para atender al cuidado del cónyuge, conviviente, hijos o padres que se encuentren en fase terminal de enfermedad y exijan una atención que no pueda prestar otra persona. Además de exigir la justificación oportuna, la Empresa podrá comprobar la exactitud de lo alegado.

Art. 34.- Excedencia

Se entiende por Excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda suspendido cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

Art. 35.- Excedencia voluntaria

1.- Los trabajadores con una antigüedad, al menos de un año en la Empresa, tienen derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2.- El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, así como al reingreso, con preferencia sobre cualquier trabajador, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual a la suya.

A estos efectos se entenderá que existe vacante hasta el momento de la publicación de las pruebas para la selección del personal fijo.

Si hubiese varios trabajadores de la misma categoría en expectativa de reingreso, tendrá preferencia quien lo solicite primero. A estos efectos, la Empresa llevará el control de entrada de las solicitudes de reingreso.

Si al solicitarse el reingreso, la plaza hubiese sido amortizada, tendrá preferencia a una vacante de similar categoría. En cualquier caso no se podrá amortizar una plaza una vez solicitado el reingreso.

3.- El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará para ningún efecto.

Art. 36.- Excedencias especiales y de carácter social.

1.- Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de tres años, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante dos años y al cómputo de antigüedad durante todo el periodo que dure la excedencia.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde

la fecha de nacimiento de éste o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia.

3.- Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente artículo, los trabajadores, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a un puesto de su categoría profesional y con respeto a lo que se pacta en el presente Convenio en cuanto a movilidad funcional y geográfica.

4.- El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho. Se considera uso fraudulento a éstos efectos la prestación de servicios en empresas de competencia directa, salvo que medie autorización expresa de la Empresa.

5.- En el supuesto que a la finalización de la Excedencia Especial el trabajador solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para ésta queda regulado en el presente Convenio.

6.- Cuando por razón de enfermedad el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta con propuesta de invalidez, al trabajador se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenga el alta por curación.

7.- El personal con contrato indefinido que sea designado para ocupar un cargo directivo, verá suspendido aquél, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección suscrito.

8.- Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

9.- A los empleados que adopten un hijo o acojan a un menor de seis años, se ampliará a petición de los mismos la suspensión del contrato referida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, manteniendo en su integridad su retribución. No obstante, si dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Art. 37.- Excedencia forzosa

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito comarcal o superior que exija plena dedicación, en las Organizaciones Sindicales.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo.

Art. 38.- Procedimiento

1.- En los supuestos de excedencia, sea voluntaria o especial, el trabajador deberá solicitar por escrito a la Unidad de Relaciones Laborales con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia, alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la Empresa en el plazo máximo de hasta siete días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

2.- El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.

En el supuesto de alta con propuesta de invalidez, la solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco días siguientes a obtener el alta por curación.

La no solicitud en el plazo establecido dejará sin efecto el derecho preferente u obligatorio al reingreso, causando baja definitiva en la Empresa.

Art. 39.- Excedencia por razones personales.

1.- Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar en el término de 2 años consecutivos, hasta 6 meses de excedencia por razones personales en periodos mínimos de 15 días. El plazo de 2 años empezará a contar a partir de la fecha inicial de este tipo de excedencia. La solicitud deberá contener los motivos para los que se pide la excedencia y su concesión será graciable por parte de la Empresa.

2.- Durante el periodo de excedencia la relación laboral quedará suspendida y la Empresa dará de baja en Seguridad Social al trabajador durante el tiempo que dure aquella.

Art. 40.- Servicio militar o prestación social sustitutoria

1.- Los trabajadores durante el tiempo de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrán derecho a que se les reserve su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure dicho servicio, debiendo solicitar su reingreso automático en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su finalización, ya que de no hacerlo se entenderá extinguida su relación laboral.

2.- El trabajador cuyo cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, le permita trabajar durante, al menos, media jornada, podrá solicitar el reingreso al trabajo a tiempo parcial, percibiendo la retribución proporcional que corresponda.

Asimismo podrá solicitar el reingreso durante los permisos de duración mínima de 30 días, percibiendo la retribución completa y devengando derecho de vacaciones.

3.- El trabajador mientras dure el servicio o la prestación percibirá las dos pagas extraordinarias.

4.- En el caso de que finalizado el servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador no solicitara el reingreso a la Empresa causará baja y estará obligado a devolver el importe de las pagas extraordinarias que hubiera percibido durante aquel.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 41.- Retribución anual

A los efectos del presente Convenio se entiende por retribución anual la integrada por el salario base, complemento de destino, complemento específico y pagas extraordinarias sin antigüedad.

El incremento salarial para 2000 de los conceptos mencionados es de un 2%, según se recoge en el Anexo II del convenio. El incremento para 2001, 2002 y 2003 será el que determine la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para cada año.

Todo ello sin perjuicio de aplicar a los trabajadores de RTVV y sus Sociedades dependientes cualquier otro acuerdo suscrito entre Generalitat Valenciana y los sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la función pública que, con carácter general, pueda ser establecido durante la vigencia del presente convenio, para el mismo ámbito de aplicación.

Art. 42.- Conceptos salariales y extrasalariales

Las remuneraciones del personal sujeto al presente Convenio se abonarán bajo los conceptos que siguen, y que se definen en los artículos siguientes:

1.- Conceptos salariales:

- Sueldo base.

- Complementos de carácter general: son aquellos que se percibirán periódica y regularmente por todos los trabajadores sujetos al presente convenio y son los siguientes: complementos de destino, complemento específico, complemento de antigüedad y pagas extraordinarias.

- Complementos de calidad o cantidad de trabajo: son aquellos que se perciben por los trabajadores que por orden de la Empresa realizan los servicios que dan lugar a su devengo y son los siguientes: plus de flexibilidad, plus de disponibilidad semanal, plus de disponibilidad en días de guardia, plus de trabajo en festivos, plus de nocturnidad, plus de desplazamiento extraordinario y horas extraordinarias.

2.- Conceptos extrasalariales:

- Dietas.
- Kilometraje.
- Compensación por distancia y transporte.
- Indemnización por otros gastos y suplidos.

Art. 43.- Sueldo Base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada en atención a su categoría profesional por unidad de tiempo y con percepción mensual, sin atender a otras circunstancias que concurran en el desempeño de las funciones concretas de su puesto de trabajo.

Art. 44.- Complemento de destino.

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, fijada por unidad de tiempo y con percepción mensual, en atención a la particular preparación técnica y responsabilidad genérica de cada categoría profesional.

Art. 45.- Complemento específico.

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, fijada por unidad de tiempo y con percepción mensual, en atención a las peculiaridades que comporta el desempeño de los puestos de trabajo propios de cada categoría profesional en las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio, y particularmente a las características especiales de jornada y horario inherentes a las actividades de estas empresas.

Art. 46.- Complemento de antigüedad

Se abonará al personal con contrato indefinido y consistirá en trienios computados desde la fecha de alta en la Empresa mediante

contrato indefinido, o cualquier otra contratación temporal laboral computándose los períodos efectivos de trabajo en los casos de sucesión de contratos.

A los trabajadores de RTVV y sus sociedades les será de aplicación la ley 70/78, a efectos del reconocimiento del devengo de los trienios por el tiempo que hubiesen estado al servicio de las administraciones estatal, autonómica, local o institucional, en calidad tanto de personal funcionario de carrera, en prácticas, interino o eventual, como de personal con contrato laboral o administrativo.

Se continuará percibiendo el plus de antigüedad en los supuestos que el personal fijo suspenda su contrato y suscriba otro de tipo temporal, manteniéndose de igual forma la antigüedad cuando el trabajador pase de una empresa a otra.

Se devengará a partir del mes siguiente a aquel en el que se cumplan los 3 años del ingreso o del trienio anterior. Las cuantías mensuales se reflejan en el anexo II.

Art. 47.- Pagas extraordinarias

1.- Se abonarán dos pagas extraordinarias por importe del sueldo base, mensual, más antigüedad en su caso en cada una de ellas. La primera, correspondiente al primer semestre del año, con vencimiento el 30 de junio. La segunda, correspondiente al segundo semestre del año, con vencimiento el 22 de diciembre.

2.- El trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá dichas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre.

3.- El personal contratado temporalmente percibirá mensualmente la parte de la paga extraordinaria que le corresponda.

Art. 48.- Plus de flexibilidad

1.- De cómputo semanal:

Se percibirá por el trabajador, que en razón de las especiales características del servicio al que esté adscrito, haya de estar sometido a lo largo de una semana continuada a alteraciones en su régimen de jornada y horario, sin alterar el cómputo de 35 horas ni los días de descanso. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

2.- De cómputo diario

Lo percibirá el trabajador que vea alterado el horario en su jornada diaria. Sólo podrá ser aplicado por circunstancias no previsibles y de carácter excepcional. Su cuantía viene determinada por el resultado de dividir el plus de flexibilidad en cómputo semanal entre cinco. Caso de afectar durante 3 o más días en una semana, se abonará el semanal.

3.- La modificación horaria producida por compensación de horas

extraordinarias no genera derecho a percibir el plus de flexibilidad.

4.- La tablas que contienen la cuantía de estos pluses se reflejan en el anexo III.

Art. 49.- Plus de disponibilidad semanal

Se percibirá por aquel trabajador, que en razón de las especiales características del servicio a que esté destinado requiera una disponibilidad específica durante al menos una semana continuada, que suponga o pueda suponer alteraciones de su régimen de jornada o descansos o la posible alteración de horarios hasta un cómputo de 37 horas y media semanales. Se devengará semanalmente con independencia de que la prevista prolongación de la jornada semanal se lleve o no a efecto. El trabajador conocerá con antelación la aplicación de este plus.

La cantidad a percibir será la que figura en el Anexo III.

Art. 50.- Plus de disponibilidad en días de guardia

Se percibirá por el trabajador que esté de guardia en días festivos o de descanso, por si la Empresa requiere sus servicios. El trabajador deberá estar localizable bien mediante un número de teléfono o mediante mensáfono.

La cantidad a percibir será de 3.227 ptas. por cada día en que se esté de guardia durante 2000.

En el caso de que fuese llamado para incorporarse a su puesto de trabajo un sábado, domingo o festivo, no se percibirá este Plus, estándose a lo pactado respecto al Plus de Trabajo en Festivo.

Art. 51.- Plus de trabajo en festivos

1.- El trabajador que preste servicio sábado, domingo o festivo excepto que esté sujeto a horario intensivo de fin de semana, percibirá, aparte del día de descanso compensatorio, otro día adicional de descanso o un plus de 6.454 pts. diarias. La opción corresponde a la Empresa, previa consulta al trabajador y preferentemente se optará por la compensación con el día adicional de descanso.

2.- Cuando al trabajador se le requiera fuera de su cómputo semanal a prestar servicio en sábado, domingo o festivo percibirá la cantidad económica del plus de trabajo en festivos y se garantiza un mínimo de tres horas extraordinarias.

Los trabajadores que prestan servicio los días 24 y 31 de diciembre y cuyo horario de trabajo se extienda a partir de las 22 horas percibirán 6.454 pts. en 2000.

Art. 52.- Plus de nocturnidad

Se percibirá por el trabajador que en razón al servicio al que esté

adscrito haya de realizar horas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y 6 de la mañana. Se considerará nocturna toda la jornada si comienza y finaliza entre las 21 y las 07 horas.

Las horas trabajadas durante dicho período se abonarán con arreglo a las tablas que figuran en el Anexo IV para 2000.

Art. 53.- Plus de desplazamiento extraordinario

Aquellos trabajadores que deban desempeñar su trabajo durante tres o más días continuados de desplazamiento, percibirán por cada día trabajado la compensación global y alzada de 11.833 pts., siempre que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

a) Indefinición y movilidad de los horarios de trabajo. Se entenderá que existe indefinición de horario, si en el momento de iniciarse el viaje no se conoce los horarios de trabajo, o cuando conocidos estos, sean modificados.

b) Dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a siete horas diarias.

En el caso que sólo concurren las circunstancias definidas en algunos de los dos apartados, la cuantía diaria a percibir será de 5.918 pts. si sólo concurre una de ellas.

A efectos del cómputo de jornada semanal éstos días se entenderán como jornada diaria ordinaria, a razón de 7 horas.

Igualmente percibirán, en ambos casos, las dietas y gastos de viaje establecidos en el presente convenio.

Art. 54.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán abonadas según las tablas del Anexo IV durante 2000 o compensadas en la proporción de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada por encima de la jornada ordinaria. Se tenderá por parte de la empresa a la compensación más que al abono de las mismas.

Art. 55.- Incompatibilidades de pluses

1.- El plus de flexibilidad es incompatible con el de disponibilidad semanal.

2.- El plus de disponibilidad en días de guardia es incompatible con el plus de trabajo en festivos.

3.- El plus de desplazamiento extraordinario es incompatible con horas extraordinarias los días en que se aplique, así como con los de flexibilidad y con disponibilidad.

4.- El plus de trabajo en festivos es incompatible con el horario intensivo de fin de semana, salvo lo previsto en el art. 29.

Art 56.- Revisión de pluses e indemnizaciones

Los conceptos salariales que se recogen en los artículos 48 (flexibilidad), 49 (disponibilidad semanal), 50 (disponibilidad en días de guardia), 51 (trabajo en festivo), 52 (nocturnidad) y 53 (desplazamiento extraordinario) no experimentarán incremento alguno en 2000. El incremento para el resto de ejercicios de vigencia serán los que determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos.

Art. 57.- Dietas

1.- Se entiende por dieta la cantidad que se abona al trabajador como indemnización por los gastos de alojamiento y manutención que deba afrontar con motivo de desplazamiento por razón del trabajo.

2.- Durante 2000 la dieta completa será de 13.701.

a) Si concurriera en una misma jornada la comida y la cena o la cena y alojamiento durante el desplazamiento, aparte de la cuantía correspondiente a dichos gastos, se abonará en concepto de gastos varios la cantidad de 1.226 pts. durante el año 2000.

b) Si se tuviera que quedar a comer o a cenar se tendrá derecho a percibir, como compensación a los gastos de comida o cena la cantidad de 2.338 pts. durante 2000. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 7.799 pts para 2000.

c) Si el desplazamiento se efectúa al extranjero, el importe de la dieta completa será de 21.162 pts. en 2.000. La compensación de comida o cena será de 4.064 pts. en cada caso y 2.451 pts. en concepto de gastos varios. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 10.583 pts.

3.- En el anexo V del presente convenio se recoge las normas por las que se rige el devenido de los conceptos antes mencionados.

Art. 58.- Kilometraje.

1.- El trabajador que, con conocimiento y autorización de la Empresa, utilice su propio vehículo en desplazamientos por razón del trabajo, percibirá en compensación la cantidad de 29 pts. por kilómetro en 2000.

Art. 58 bis.- Norma común.

El trabajador percibirá el importe estimado de sus dietas, con anterioridad al desplazamiento, así como el cómputo estimado de kilómetros que vayan a realizarse, sin perjuicio de la posterior liquidación.

Las dietas y otros gastos por desplazamiento no experimentarán incremento alguno en 2000. Los incrementos para el resto de años de vigencia serán los que determinen las sucesivas Leyes de

Presupuestos de la Generalitat Valenciana para cada año.

Si a un trabajador en horario de trabajo, sin tener la categoría de conductor, se le retirase el carnet de conducir por una infracción que no fuese por imprudencia temeraria, la empresa le facilitará medios para ir y venir al trabajo.

Art. 59.- Compensación por distancia y transporte.

1.- Se entiende por compensación por distancia y transporte la cantidad que se abona al trabajador anualmente como indemnización por los gastos de desplazamiento necesarios para la realización de su actividad laboral.

2.- Durante 2000, la cuantía será de 50.000 ptas. anuales, prorrateándose en función de los días trabajados. El abono se realizará en un único pago en la nómina de diciembre. En los casos de IT se descontará de manera proporcional los días de baja. Dicha cantidad se incrementará anualmente según el IPC del año anterior.

Art. 59 bis.- Indemnización por gastos y suplidos.

1.- Esta percepción, de naturaleza indemnizatoria, tiene como objeto compensar el esfuerzo realizado por los trabajadores en la mejora continua, racionalización y modernización del servicio público prestado. A tal efecto, se establece una única paga que se abonará dentro del primer trimestre del año 2001, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en la empresa durante el ejercicio 2000.

2.- Como factor objetivo de cálculo, su importe será el necesario para garantizar el equilibrio entre la retribución anual, incluyéndose la antigüedad, y la variación real de precios.

3.- En los sucesivos ejercicios de vigencia del presente convenio, el cálculo se efectuará siguiendo los criterios previstos en el apartado anterior.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 60.- Prestaciones sociales.

Se establece un fondo para el año 2000 de 25.000.000 ptas. para las siguientes prestaciones sociales de los apartados 1, 2 y 3 a cargo de la Empresa a cuyos efectos se dotarán los créditos necesarios:

1.- Ayudas para estudios de los hijos:

a) Estudios de preescolar, primaria, BUP, FP y COU: hasta 20.000 ptas.

b) Estudios de grado medio y superior: hasta 50.000 ptas.

c) Ayuda para hijos no escolarizados menores de tres años hasta 20.000 ptas. En el supuesto de hijos no escolarizados que asistan a guardería, jardín de infancia o escuela infantil hasta 5.000 ptas. mensuales por un máximo de 11 meses, teniendo que aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción. No se aceptarán recibos de colegios en los que se realicen cursos de primaria anteriores a preescolar.

Los niños mayores de tres años que estén cursando estudios regulados por la LOGSE o cualquier otro sistema educativo vigente en la Unión Europea recibirán la ayuda contemplada en el apartado a)

d) En casos de hijos con educación especial se recibirá una ayuda de hasta 12.500 ptas. mensuales teniendo que aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción.

2.- Ayuda para gafas y prótesis:

Para conceder las ayudas por gafas se deberá adjuntar a la solicitud de la prescripción facultativa nominal, del oftalmólogo, óptico cualquier otra titulación de la Unión Europea que habilite para hacer este tipo de prescripción. Se concederá una única ayuda por trabajador y año. A su vez, la solicitud de ayudas para prótesis dentales tendrá que venir acompañada de la factura detallada.

Las prótesis ortopédicas no incluidas en la Seguridad Social también recibirán este tipo de ayudas.

Oculares: Se pagará el cien por cien hasta un máximo de 40.000 ptas. Si es por gafas se abonará hasta 12.500 ptas. por montura.. En el supuesto que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 20.800 ptas. Si esta variación se produjera como consecuencia de una nueva graduación ordenada por facultativo se estará al máximo del primer año.

Dentales y otras: se pagará hasta 40.000 ptas. En gastos superiores a esta cantidad, se pagará un máximo del 50% de lo que se supere con un máximo de hasta 115.000 pts. En el supuesto de que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 62.000 ptas.

La factura deberá ser detallada y solo se recibirá prestación cuando se trate de obturaciones y prótesis.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Paritaria podrá estudiar otro tipo de ayudas para los trabajadores de la empresa.

3.- Ayudas a estudios de los trabajadores.

a) Para estudios de FP, BUP y COU el 100% del coste de la matrícula y libros, con un máximo de 25.000 ptas.

b) Para estudios de Acceso a la Universidad, Grado Medio y Superior el 100% del coste de la matrícula, hasta un máximo de 75.000 ptas.

Se subvencionará el 50% de las 75.000 ptas. El otro 50% (37.500 pts)

se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas.

c) Para estudios de idiomas y otros cursos de especialización en el medio, el 100% del coste de la matrícula y libros hasta un máximo de 50.000 ptas.

Nada más se percibirá la ayuda de estudios de uno de los apartados anteriores por trabajador y año.

4.- Seguro de vida: la Empresa mantendrá la póliza aseguradora que cubrirá 4 millones de pesetas para casos de muerte o invalidez permanente absoluta; y otros 4 millones de pesetas adicionales si dichas situaciones se producen como consecuencia de accidente de trabajo.

Se contratará una póliza especial de seguro de accidentes que cubrirá con 30 millones de pesetas los riesgos por fallecimiento e invalidez permanente para empleados que estén trabajando en zona de riesgo.

5.- Comedor: se garantiza hasta el 31 de Diciembre de 2000 un precio de menú de 690 pts en el comedor del CPP de Burjassot. Para el resto de años de vigencia del presente acuerdo este precio se verá incrementado, en su caso, en un porcentaje equivalente al IPC del año anterior.

Se destinarán hasta un máximo de 450 ptas. para cada una de las comidas que realicen los trabajadores de RAV del centro de trabajo de Valencia, que se pagarán directamente al restaurante con el que se concierte, de forma que el gasto a cargo del trabajador no sobrepase el precio del menú del CPP de Burjassot.

A los trabajadores adscritos al resto de centros, se les abonará 450 ptas. por cada una de las comidas, cuando la hora de comer o cenar quede incluida en su jornada de trabajo, de forma que el gasto a cargo del trabajador no supere el precio del menú del CPP de Burjassot.

6.- Plan de pensiones: la empresa aportará 5.238 pts mensuales por cada trabajador partícipe que forme parte del Plan de pensiones de acuerdo con su reglamento.

Anualmente, la aportación de la empresa al Plan de Pensiones por cada partícipe, se verá incrementada en el mismo porcentaje de variación que experimente el I.P.C del ejercicio anterior.

7.- Previa solicitud por el empleado, la Empresa procederá a la retención en nómina de la cantidad que aquel determine, y la pondrá a disposición del Comité de Empresa, para que este la destine a la creación de un Fondo, para ayuda a organizaciones no gubernamentales que trabajen en el ámbito de la solidaridad o cooperación con los países llamados "Tercer mundo".

Art. 61.- Norma común.

1) Cuando las solicitudes presentadas por los trabajadores superen las cantidades destinadas a las ayudas contempladas en el art. 60 números 1, 2 y 3, se puede optar por parte de la Comisión Paritaria entre prorratear la cantidad total entre las solicitudes o traspasar cantidades de una prestación a otra de entre las mencionadas en este número, siempre sin sobrepasar la suma de las cantidades destinadas a las tres prestaciones.

2) La cantidad de 25.000.000 de pesetas destinada a las ayudas contempladas en el art. 60 se incrementará para el resto de ejercicios en función del IPC.

3) Se podrán destinar del fondo para prestaciones sociales dos millones de pesetas a cursos organizados por el Comité de Empresa.

Art. 62.- Incapacidad temporal

Durante los periodos de Incapacidad temporal la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución anual en su correspondiente cómputo diario, mensual o de unidad de obra.

Se crea una comisión de estudio con cuatro miembros por cada parte que tendrá por objeto analizar las causas del absentismo laboral, así como medidas de minoración de los índices de repercusión de dicha situación laboral en la empresa.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Art. 63.- Formación

1.- Los trabajadores de RTVV y sus Sociedades tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo. La empresa planificará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

Se dedicará una atención preferente a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, al perfeccionamiento de las formas de trabajo, al conocimiento del valenciano, al reciclaje profesional y a la aprehensión por parte de los trabajadores de nuevos sistemas de trabajo que faciliten la promoción del trabajador en la empresa.

La empresa reservará un fondo de treinta millones de pesetas anuales para la formación de sus trabajadores.

2.- La formación impartida por la empresa tendrá como objetivos los siguientes:

I.- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a cada puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades formativas de cada trabajador en el desempeño de sus tareas.

II.- La especialización, en sus diferentes niveles, de trabajadores cuyas necesidades formativas requieran un especial perfeccionamiento para el desempeño de sus tareas ocupacionales.

III.- La enseñanza y reciclaje del valenciano y de otras lenguas.

IV.- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les facilite el acceso a la promoción profesional.

V.- Facilitar y posibilitar el conocimiento de tareas profesionales relacionadas con sus puestos de trabajo.

3.- La comisión de formación, que tendrá carácter paritario con cuatro miembros por cada parte, tendrá las siguientes funciones:

I.- Elaborar el Plan de Formación a presentar al FORCEM u organismos análogos cada anualidad.

II.- Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan del FORCEM, estableciendo las prioridades de los cursos a realizar, el ámbito al cual va dirigido a cada uno de ellos y seleccionar al personal que asistirá a los cursos. Sin perjuicio del efectivo seguimiento de carácter diario del Plan, cuya responsabilidad asumirá la Unidad de Formación del Departamento de Recursos Humanos.

III.- Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.

IV.- Elaborar un Reglamento interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrolle los criterios de acceso, participación, programación y realización de las acciones formativas.

V.- Realizar el seguimiento de los Planes de Formación del FORCEM, efectuando una memoria anual en el que se analice el grado de cumplimiento del Plan y sus posibles mejoras.

VI.- Elaborar el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios de los trabajadores a los que se dirige el curso.

VII.- Elección del personal docente o centros de formación que impartan los cursos del Plan de Formación. Si procede, elaborará y redactará las bases para el concurso público que adjudicará la oferta anual de formación del FORCEM. Tras el estudio de las ofertas recibidas, realizará un informe vinculante para la comisión de compras, que ha de decidir que profesionales o empresas son los encargados de llevar a cabo el citado Plan de Formación.

VIII. Publicar, para el conocimiento de todos los trabajadores, la normativa referente a la concesión de los permisos individuales de formación, así como sus posibles incompatibilidades con otras acciones formativas.

Se procurará siempre que las acciones formativas se impartan en los propios centros de trabajo, con objeto de facilitar el acceso y la asistencia de los trabajadores a los cursos; en la misma dirección, la asistencia a los cursos será prioritaria para los trabajadores que, habiendo participado en anteriores acciones formativas, hayan asistido con regularidad a las clases, sin perjuicio de otros criterios que serán determinados por el Reglamento de Formación.

4.- A efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada trabajador a tareas formativas, los cursos se distinguirán entre:

Cursos obligatorios y cursos voluntarios.

Cursos propios y ajenos, entendiéndose por cursos propios aquellos que sean organizados o promovidos por la empresa.

En la asistencia a los cursos de formación obligatorios el tiempo y el coste económico serán a cargo de la empresa. La asistencia a los cursos de formación propios de carácter voluntario será o bien dentro del tiempo de trabajo con recuperación parcial de éste, o fuera de él con compensación en tiempo de trabajo. En cualquier caso el 50 % del total de créditos horarios empleados por los trabajadores en los cursos será siempre a cuenta de la empresa, así como la totalidad del coste económico de los mismos. De igual forma, se reservará un 20 % de las plazas de las acciones formativas referenciadas a la promoción interna.

La comisión de formación determinará los requisitos para la obtención por parte de los alumnos de los correspondientes certificados y diplomas, ponderando en todo caso la asistencia a los cursos, por un lado, y la aptitud e interés en ellos desarrollados por los trabajadores, por otro.

5.- La empresa, a través del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, resolverá sobre las solicitudes de permisos individuales de formación, oído el Jefe de Departamento correspondiente.

CAPITULO X

SALUD LABORAL

Art. 64.- Servicio médico de empresa.

El servicio médico de empresa quedará integrado dentro del servicio de prevención mancomunado creado para atender a los trabajadores de RTVV, TVV y RAV, y desempeñará las funciones que legalmente tiene atribuidas por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de enero y demás disposiciones complementarias.

Asimismo, la Empresa se hará cargo de los servicios de ambulancia en condiciones que garanticen una asistencia y un transporte con los debidos requisitos de profesionalidad y rapidez.

Art. 65.- Comité de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud asumirá las competencias que le atribuye el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y con el fin de dotarlo de la máxima operatividad y eficacia en materia de salud laboral, se acuerda que exista un único Comité para RTVV, TVV S.A. y RAV S.A., y su ámbito de intervención abarcará todos los factores que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores. Sus miembros guardarán el sigilo profesional recogido en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El tiempo empleado computará de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 66.- Composición

El Comité de seguridad y salud tendrá carácter paritario y estará integrado por las siguientes personas:

a) Personal designado por la empresa: Presidente, médico de Empresa, y dos técnicos expertos en el tema.

b) Personal designado por los trabajadores: cuatro delegados de prevención designados por el Comité de Empresa que serán miembros de este comité o Delegados sindicales.

c) Un Secretario designado por la Empresa, que actuará con voz y sin voto.

Art. 67.- Funciones

Las funciones específicas del Comité de seguridad y salud son las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resultando para nuestro ámbito las siguientes:

1.- Ser informado por la Empresa de los riesgos que resulten de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

2.- Proponer a la Empresa una planificación para la inspección sistemática de las condiciones de salud que afecten a todos los puestos de trabajo, así como inspecciones puntuales cuando fuese necesario, participando en la realización y evaluación de las mismas.

3.- Actuar coordinadamente con los servicios de prevención de la empresa en todas aquellas materias a las que alcance dicha función preventiva.

4.- Ejercer las facultades que se le confían en el artículo 19 del E. T.

5.- Ser informado y oído por la Empresa de las condiciones de contratación del servicio de comedor y cafetería, en cuanto que afecten a la calidad y garantías sanitarias del servicio de restauración, y velar por su cumplimiento.

6.- Colaborar con la Empresa en cuestiones relacionadas con las revisiones médicas anuales, teniendo acceso a los resultados globales estadísticos de aquellas.

7.- Recibir información trimestralmente sobre los accidentes de trabajo ocurridos en el ámbito de la actividad de la empresa, así como de los datos de las enfermedades que se recogen en la memoria anual.

8.- Velar, en suma, por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad e higiene y la mejora de las condiciones de trabajo mediante las propuestas e iniciativas que cada situación requiera, en todos los Centros de trabajo.

Art. 68.- Funcionamiento

1.- El Comité de seguridad y salud se reunirá mensualmente convocado por su Presidente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo estime necesario el Presidente, lo solicite la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores de dicho Comité.

2.- El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de registro y tratamiento estadístico adecuados para el cumplimiento de sus fines, comprometiéndose la Empresa a facilitar y posibilitar su dotación, así como la del material bibliográfico y publicaciones periódicas sobre el tema de Salud Laboral.

3.- El Comité de seguridad y salud podrá verse asistido puntualmente por personal cualificado que prestará su asesoramiento técnico en las cuestiones que se le sometan.

4.- En coordinación con el Comité de seguridad y salud la Empresa dedicará especial atención a la formación en materia de salud y seguridad laboral, tanto de los miembros del órgano citado como del resto de trabajadores, impartiendo los cursos que dicha formación exija.

5.- Los miembros del Comité, en caso de desplazamiento por el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a la percepción de dietas, siempre que el Comité de seguridad y salud sea informado. La solicitud, salvo en caso de emergencia, se realizará a través del Presidente, que será el autorizado para el pago de dietas.

6.- Con motivo de las necesidades surgidas en materia de prevención de riesgos laborales, y para atender las previsiones legales en dicha materia, se reconoce un crédito de 75 horas mensuales a favor de las secciones sindicales de empresa, que será disfrutado indistintamente por cualquiera de sus delegados o miembros del Comité de Empresa.

C A P I T U L O X I

DERECHOS SINDICALES

Art. 69.- Participación de los Trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación mencionados a continuación y regulados en los siguientes artículos:

- El Comité de Empresa.
- Los Delegados Sindicales.

Art.70.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano colegiado de representación de los trabajadores y surge de la elección libre y democrática de todos los trabajadores.

En sintonía con el espíritu que anima la legislación laboral en esta materia, y con el fin de dotar de la máxima operatividad y eficacia a tan genuino órgano de representación, se acuerda que exista un único Comité de Empresa, elegido por y de entre el personal de RTVV, TVV, S.A. y RAV, S.A. en un solo proceso electoral.

Art. 71.- Competencias

Como complemento y desarrollo de las competencias establecidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores corresponde al Comité de Empresa:

a) Velar a través de sus representantes en los Tribunales Calificadores, para que el proceso de provisión de vacantes se desarrolle de acuerdo con las Bases que lo regulen y siempre con respeto a los principios de igualdad, no discriminación y mérito.

b) Velar para que la movilidad funcional y geográfica que pueda afectar a los trabajadores se lleve a cabo con respeto a lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio. El Comité de Empresa deberá ser informado previamente de toda movilidad geográfica que se suponga vaya a ser superior a 3 meses.

c) Conocer y ser oído respecto a la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y de las modificaciones substanciales en las condiciones de éste.

d) Intervenir en el procedimiento sancionador, salvo que el interesado manifieste expresamente su derecho de reserva. En cualquier caso, será informado de la imposición de sanciones por las faltas graves y muy graves.

e) Conocer y emitir su parecer en las condiciones de contratación del servicio de comedor en cuanto pueda afectar a la calidad y precio del servicio.

f) Conocer y ser oído respecto a los planes de Formación que pretenda implantar la Empresa.

g) Revisión de los planes de formación realizados por la Empresa.

h) Recibir la información remitida al Consejo de Administración en lo referente a lo establecido en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 72.- Funcionamiento

1.- El Comité de Empresa formará las Comisiones que estime convenientes para el seguimiento y ejecución de las competencias que le son propias.

2.- Las decisiones del Comité de Empresa serán adoptadas por mayoría, quedando a la autonomía de aquél la cualificación de las mismas o cualquier otra determinación que regule tanto su funcionamiento interno como su toma de decisiones.

3.- El Comité de Empresa podrá verse puntualmente asistido por asesores en las materias que son de su competencia, los cuales tendrán libre acceso a los centros de trabajo de la Empresa, con respeto siempre a las normas internas de Seguridad.

Art. 73.- Capacidad procesal

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

Art. 74.- Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa guardarán sigilo profesional respecto de los datos considerados de materia reservada a que tuvieran acceso en virtud de su condición de representantes de los trabajadores, siendo sancionable la conducta que contravenga el compromiso de reserva profesional.

Art. 75.- Horas sindicales

Con el fin de llevar a cabo las competencias que le son propias, cada miembro del Comité de Empresa, así como los Delegados de cada Sección Sindical dispondrán de 40 horas mensuales. El mencionado crédito de horas, será acumulable y distribuido entre ellos de la forma que autónomamente determine la representación sindical, sin más requisito que la notificación a la Empresa con la antelación racionalmente exigible para no causar perjuicios en el servicio. Deberá constar expresamente la autorización del cedente respecto de su crédito de horas a favor del órgano de representación.

Quedan excluidas de dichas horas sindicales las necesarias para la Comisión Paritaria y de negociación del Convenio Colectivo de RTVV, TVV, S.A. y RAV, S.A. Las reuniones de las distintas comisiones previstas en el convenio serán a cargo de las secciones sindicales y de la empresa al 50%.

En el caso de que la ausencia del representante de su puesto de trabajo sea igual o superior a una semana, la empresa procederá a su sustitución. Para que se produzca esta sustitución el aviso se deberá realizar con una antelación mínima de siete días.

Art. 76.- Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical. Estas tendrán las siguientes competencias:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.

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

c) Utilizar los servicios de expertos sindicales, economistas, abogados etc. en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa, respetando las normas internas de Seguridad.

d) Reunir a los afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos para la convocatoria de las Asambleas.

e) Ser informado de los despidos que afecten a trabajadores afiliados a su Central Sindical, siempre que la Empresa tenga conocimiento de su condición de afiliado.

La Empresa habilitará locales con las condiciones y equipamiento adecuados para el uso de cada una de las Secciones legalmente constituidas.

Asimismo la Empresa habilitará los tableros de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

Art. 77.- Delegados Sindicales

Cada Sección Sindical constituida tendrá derecho a ser representada por sus Delegados Sindicales.

Cada Sección Sindical que concurra a las elecciones sindicales en la empresa y obtenga un mínimo de un 10% de representatividad, tendrá derecho a 2 Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías y deberes que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 78.- Asambleas

1.- Los trabajadores podrán realizar Asambleas en los locales de la Empresa para tratar temas de interés común en materia laboral o social.

2.- La Empresa autorizará la celebración de Asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de 15 horas anuales a cargo de

la empresa, y otras cinco horas a compensar por los trabajadores que participen en las mismas.

Dichas horas se distribuirán de la siguiente forma:

-- El 50% a disposición del Comité de Empresa y a la iniciativa del 33% de los trabajadores.

-- El otro 50% a disposición de las Secciones Sindicales, en proporción al porcentaje de votos obtenidos en las elecciones sindicales.

3.- Las Asambleas convocadas por el Comité o por los trabajadores serán abiertas para todo el personal de la Empresa, debiéndose en todo momento respetar y garantizar las necesidades de funcionamiento de la Empresa.

4.- Con motivo de la negociación del Convenio Colectivo, y sin que computen para las 15 horas antes indicadas, podrán convocarse dentro de la jornada laboral hasta tres Asambleas.

Fuera de las horas de trabajo, y previa autorización de la Empresa, podrán realizarse cuantas Asambleas se convoquen.

5.- La convocatoria se comunicará, salvo que se den razones objetivas de urgencia, con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora, orden del día, participantes en la misma y su duración.

CAPITULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 79.- Normas Generales

1.- Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este capítulo.

2.- No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente convenio o que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

3.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la privación de libertad al trabajador ordenada por la Autoridad Gubernativa o Judicial, si el trabajador es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, o sea sobreseído el procedimiento.

4.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito directamente o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral. La Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Lo aquí

expuesto será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y cuando se deriven perjuicios notorios de orden moral y/o material para el trabajador.

Art. 80.- Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo se enumeran las infracciones que constituyen las faltas:

1.- Faltas leves:

a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.

b) Tres faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un mes.

c) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

d) La ausencia o falta de asistencia injustificada, no reiterada del puesto de trabajo.

e) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio. La obligatoriedad de la espera no será superior a una hora.

f) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, los partes de baja, alta o confirmación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.

h) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, o la no atención con la diligencia debida.

i) Los pequeños descuidos en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

2.- Faltas graves:

a) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo impartidas por los superiores jerárquicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido personal, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.

c) La presentación de los partes de baja o alta por IT después de transcurridos 8 días desde la fecha del hecho causante, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono reiterado del puesto de trabajo sin causa justificada.

e) A partir de cinco faltas de puntualidad en un mes a la entrada del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputos en cada centro de trabajo.

f) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de las licencias, o cualquiera de los beneficios contemplados en este Convenio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa.

h) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

i) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de la Empresa.

j) La negligencia en el trabajo que pueda acarrear peligro para la seguridad de las personas o de bienes de la Empresa.

k) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de los datos o circunstancias personales y familiares, a cuyo acceso tenga derecho la Empresa.

l) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

m) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto de un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio, ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.

n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de la Empresa o atribuirse aquellos que no se ostenten.

o) El incumplimiento injustificado por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de las incidencias de los trabajadores a su cargo, así como consentir la comisión de faltas.

3.- Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de la Empresa, o con ocasión de servicios en el exterior.

b) Tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un período de 30 días; diez en un período de 6 meses y 20 en un período de 12 meses.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

d) El ejercicio de actividades privadas o públicas, que puedan incurrir en incompatibilidad, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad por el órgano competente para su concesión.

e) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

f) Atentar o impedir el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y el Estatuto de Autonomía.

g) El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador.

h) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.

i) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.

j) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o supongan grave quebranto de la disciplina, y el abandono del puesto de trabajo cuando ocasione perjuicio grave.

k) Hacer uso indebido de documentos de la Empresa o sus Sociedades, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.

l) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa cuando se cause grave daño.

Art. 81.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días

c) Por falta muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Traslado forzoso

- Despido

Art. 82.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 45 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de cuatro meses sin mediar culpa del trabajador expeditado.

Art. 83.- Cancelación de sanciones

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcurridos los siguientes plazos:

- Falta leve: 4 meses
- Falta grave: 10 meses
- Falta muy grave: 18 meses

Art. 84.- Procedimiento sancionador

La imposición de una sanción por falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece.

1.- Conocida por la Empresa la comisión de un hecho que podría ser constitutivo de falta laboral, el interesado será llamado a personarse para ser oído, haciéndosele notar que podrá verse acompañado por cualquiera de los trabajadores que ostentan representación sindical en la Empresa.

2.- Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos, en el caso que la falta se estime leve, se dictará directamente el acuerdo sancionador. En el caso que la falta se estime grave o muy grave la Empresa formulará el oportuno escrito de cargo que notificará al interesado y al Comité de Empresa, o al Delegado Sindical, a opción del trabajador, excepto si el trabajador manifiesta expresamente su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

3.- El trabajador tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo el Comité de Empresa o el Delegado Sindical podrá presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 15 días, la Empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales.

Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

CAPITULO XIII

Art. 85.- Contratación temporal

1.- La contratación temporal en el seno de RTVV y sus sociedades se efectuará en todo caso con las categorías profesionales recogidas en el Anexo I del convenio colectivo. No obstante si la empresa necesitara los servicios de un trabajador al que se le asignen funciones y tareas no homologables a ninguna de las categorías existentes, deberá conseguir con antelación a la eventual contratación el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria, la cual le asignará el grupo correspondiente de acuerdo con el citado anexo.

2.- Habida cuenta que las condiciones pactadas respecto a estos contratos tienen el carácter de mínimas, las partes tienen autonomía para pactar condiciones salariales superiores e igualmente, las condiciones específicas que en cada caso se pacten.

Art. 86.- Contratos en prácticas

La denominación de las categorías de las contrataciones en prácticas se ajustará a las que figuran en el Anexo I.

Para la selección de las contrataciones en prácticas se constituirá una comisión de selección en la que el Comité de Empresa tendrá la misma representación que en los procesos de selección para contrataciones indefinidas.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante el primer año de vigencia de su contrato, el 70% del salario correspondiente a su categoría profesional, y durante el segundo año el 75% de dicho salario.

Los mismos porcentajes (70% y 75% para el primer año y segundo respectivamente) se aplicará a las tablas de horas extras y nocturnidad.

Art. 87 . Contrato a tiempo parcial

Es aquél que se presta durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa.

A este tipo de contrato no se le incluirá la cláusula de exclusividad.

Art. 88.- Pactos adicionales

La Empresa comunicará al Comité, mediante copia básica, todos los pactos adicionales que se realicen a partir de la firma del Convenio,

siempre que estos tengan un objeto contractual claramente diferenciado.

Art. 89.- Subcontrataciones

La Empresa informará al Comité de Empresa, en el plazo de dos semanas desde su firma, de los contratos que realice con productoras, así como los programas subcontratados y los servicios arrendados, con expresión del número de las personas que realicen su actividad por cuenta de cada una de ellas, en los centros de trabajo de RTVV y sus sociedades.

Art. 90.- Empresas de Trabajo Temporal

Se reducirá al mínimo imprescindible el recurso a la utilización de trabajadores que pertenecen a Empresas de Trabajo Temporal. Esta modalidad sólo será utilizada en casos excepcionales que no correspondan a la actividad productiva de la empresa y la duración prevista de los cuales no sobrepase 30 días. A los citados trabajadores les serán de aplicación las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 91.- Despidos

En los supuestos de despido contemplados en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá un periodo de consultas con la representación sindical en la Comisión Paritaria, de 30 días naturales previos a la efectividad de la decisión de la empresa.

La indemnización que corresponde en estos supuestos será de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
I	<ul style="list-style-type: none">- JEFE O JEFA DEL GABINETE Y ÁREA JURÍDICA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN- EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DE PROGRAMACIÓN- EXPERTO O EXPERTA EN TÉCNICA ELECTRÓNICA- EXPERTO O EXPERTA EN INVESTIGACIÓN DE MERCADO- EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA DE SISTEMAS- COORDINADOR O COORDINADORA DE DELEGACIONES
II	<ul style="list-style-type: none">- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE PERSONAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PRESUPUESTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE CULTURA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA GENERAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
III	<ul style="list-style-type: none">- ABOGADO O ABOGADA- TÉCNICO O TÉCNICA AUDITOR- EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DOCUMENTAL Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA EN ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- LINGUISTA- TÉCNICO O TÉCNICA EN RELACIONES LABORALES- ASESOR TÉCNICO O ASESORA TÉCNICA
IV	<ul style="list-style-type: none">- TÉCNICO O TÉCNICA EN GESTIÓN DE PERSONAL- TÉCNICO O TÉCNICA DE SERVICIOS GENERALES- TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTABILIDAD- TÉCNICO O TÉCNICA DE TESORERÍA- RELACIONES PÚBLICAS- TÉCNICO O TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN- TÉCNICO O TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y AUDIENCIA- TÉCNICO O TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR
DOCUMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- ECONOMISTA- ANALISTA- TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE FORMACIÓN
V	<ul style="list-style-type: none">- PERIODISTA-REDACTOR O PERIODISTA-REDACTORA

- REALIZADOR O REALIZADORA
 - COMENTARISTA
 - PRESENTADOR METEORÓLOGO O METEORÓLOGA
 - PRESENTADORA
 - GUIONISTA REDACTOR O GUIONISTA REDACTORA
 - GUIONISTA PRESENTADOR O GUIONISTA PRESENTADORA
- VI
- ASESOR O ASESORA LINGÜISTA
 - PRESENTADOR O PRESENTADORA
 - PEDAGOGO O PEDAGOGA
 - TRADUCTOR O TRADUCTORA 1
- VII
- PRODUCTOR O PRODUCTORA
 - EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN AJENA
 - EXPERTO O EXPERTA MUSICAL
 - EXPERTO O EXPERTA EN SERVICIOS MULTIMEDIA
- VIII
- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN CONTABLE
 - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE CONTROL DE GESTIÓN
 - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN TESORERÍA
 - PROGRAMADOR O PROGRAMADORA
 - INGENIERO TÉCNICO O INGENIERA TÉCNICA INDUSTRIAL
 - GRADUADO O GRADUADA SOCIAL
 - DOCUMENTALISTA
 - EXPERTO O EXPERTA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL
 - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE FORMACIÓN
- IX
- OPERADOR U OPERADORA DE EQUIPOS ELECTRÓNICA
 - TÉCNICO ELECTRÓNICO O TÉCNICA
 - AUXILIAR DE REALIZACIÓN
 - OPERADOR U OPERADORA DE SONIDO
 - OPERADOR U OPERADORA DE ILUMINACIÓN
 - OPERADOR U OPERADORA DE CÁMARA
 - DECORADOR O DECORADORA
 - GRAFISTA
 - TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL Y SONIDO
 - TÉCNICO ELÉCTRICO O TÉCNICA ELÉCTRICA
 - ESPECIALISTA EN VESTUARIO
 - PRESENTADOR LOCUTOR O PRESENTADORA LOCUTORA
 - OPERARIO U OPERARIA DE MANTENIMIENTO
 - LOCUTOR O LOCUTORA
 - GUIONISTA
 - LOCUTOR O LOCUTORA COMENTARISTA
 - REGIDOR ARTÍSTICO O REGIDORA ARTÍSTICA
 - AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE EFECTOS ESPECIALES
 - ESPECIALISTA EN TELETEXTO
- X
- OPERADOR U OPERADORA DE GRÚA
 - AZAFATA-RECEPCIONISTA O ASISTENTE-

RECEPCIONISTA

- ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA
- OPERADOR U OPERADORA DE SISTEMAS
- COORDINADOR O COORDINADORA DE INVITADOS
- TRADUCTOR O TRADUCTORA 2

XI - AUXILIAR ADMINISTRATIVO O AUXILIAR ADMINISTRATIVA

DECORADOS - AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE

- MODELADOR O MODELADORA DE DECORADOS
- MONTADOR O MONTADORA DE DECORADOS
- PINTOR O PINTORA
- OFICIAL DE CAMERINOS
- SASTRA O SASTRE

XII - AUXILIAR DE EXPLOTACIÓN

- CONDUCTOR O CONDUCTORA
- TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
- AZAFATA O ASISTENTE DE PROGRAMAS
- AYUDANTE O AYUDANTA DE SASTRERÍA

XIII - OPERARIO U OPERARIA (AUXILIAR DE SERVICIOS)

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA 2000.

GRUPO	SALARIO BASE	COMPLEM. DESTINO	COMPLEM. ESPECÍFICO	RETRIBUCIÓN ANUAL	TRIENIOS
I	164.228	103.936	206638	6.026.075	7.011
II	164.228	81.334	169.337	5.307.243	7.011
III	164.228	81.334	153.224	5.113.885	7.011
IV	164.228	65.452	145.151	4.826.418	7.011
V	164.228	55.420	126.075	4.477.122	7.011
VI	164.228	52.080	120.246	4.367.105	7.011
VII	164.228	48.736	117.719	4.296.649	7.011
VIII	139.385	65.452	92.750	3.849.820	5.842
IX	103.902	65.452	99.125	3.429.557	4.676
X	103.902	52.080	89.845	3.157.733	4.676
XI	84.958	48.736	89.259	2.845.363	3.507
XII	84.958.	42.051	74.974	2.593.716	3.507
XIII	77.559.	35.368	76.213	2.424.792	2.921

ANEXO III

TABLAS DE PLUSES PARA 2000

GRUPO	DISPONIBILIDAD SEMANAL	FLEXIBILIDAD SEMANAL	FLEXIBILIDAD DIARIA
I	25.965	15.579	3.116
II	23.826	13.673	2.734
III	21.932	13.160	2.632
IV	20.450	12.394	2.479
V	19.108	11.464	2.292
VI	18.618	11.171	2.235
VII	18.306	10.983	2.196
VIII	15.955	9.789	1.959
IX	14.833	8.900	1.779
X	13.209	7.925	1.585
XI	11.795	7.077	1.416
XII	10.751	6.388	1.278
XIII	9.871	5.923	1.184

ANEXO IV

TABLAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNAS PARA 2000

GRUPO	HORA EXTRAORDINARIA	PLUS HORA NOCTURNA	HORA ORDINARIA
I	6.726	857	3.843
II	5.923	752	3.385
III	5.707	725	3.261
IV	5.387	683	3.078
V	4.997	632	2.855
VI	4.874	615	2.785
VII	4.795	606	2.740
VIII	4.297	540	2.455
IX	3.828	478	2.187
X	3.524	438	2.014
XI	3.176	391	1.815
XII	2.895	353	1.654
XIII	2.706	328	1.546

ANEXO V

NORMATIVA DE DIETAS

Artículo primero

1.- Se entiende por dieta la cantidad que se abona al trabajador como indemnización por los gastos de alojamiento, manutención y otros que deba afrontar diariamente con motivo de desplazamiento fuera del centro de trabajo por razón de servicio.

2.- Los desplazamientos motivados por la asistencia obligada a cursos de capacitación, especialización, reciclaje o perfeccionamiento, se considerarán a los efectos del presente Convenio, como desplazamientos por razón de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo segundo

1.- Por el lugar de realización del servicio la dieta puede ser nacional o internacional en razón a que aquel se ubique dentro o fuera de España. El devengo de la dieta internacional comenzará al franquearse la frontera, cesando a partir de la llegada a territorio español.

2.- En función de los conceptos derivados del desplazamiento que la dieta compense, ésta puede ser completa, si abarca todos los conceptos, y parcial, cuando comprenda parte de los conceptos en que la dieta completa se distribuye.

Artículo tercero

1.- El importe de la dieta completa, tanto nacional como internacional, es la que se establece en el Convenio Colectivo.

2.- La cuantía de la dieta completa se distribuye del modo siguiente:

- a) Compensación por alojamiento y desayuno.
- b) Compensación por comida.
- c) Compensación por cena.
- d) Compensación por otros gastos.

Artículo cuarto

1.- Cuando el desplazamiento por razones del trabajo comporte al trabajador pernoctar en localidad diferente a la de su centro de trabajo habitual, la Empresa podrá optar entre:

- a) Gestionar su alojamiento, debiendo ser éste en hotel de tres estrellas o de similar categoría y en habitación de uso individual, a ser posible.

b) Que sea el trabajador quien se lo gestione , siendo en este caso cuando procederá el devengo de dieta por alojamiento. Esta circunstancia deberá ser aceptada voluntariamente por el trabajador.

2.- Se entenderá que el desplazamiento obliga a pernoctar fuera del domicilio habitual en los siguientes casos:

a) Cuando la jornada realizada, antes de emprender el viaje de regreso por carretera, haya sido superior a 9 horas efectivas de trabajo; que la distancia de regreso sea superior a 90 kilómetros de autopista ó autovía ó 60 de carretera (en caso de viaje mixto, cuando el número de kilómetros de carretera multiplicados por 1,5, más el número de kilómetros por autopista sea superior a 90), y haya de iniciarse el viaje de regreso a partir de las 23 horas.

b) Cuando se encuentre el empleado a una distancia igual o superior a 350 Kilómetros del centro de Trabajo y que la hora estimada de llegada rebase la una de la madrugada.

c) Cuando una producción suponga la permanencia de dos ó más días y se esté a una distancia del centro de trabajo habitual, de más de 90 kilómetros por autopista ó autovía, ó 60 kilómetros por carretera, y la jornada laboral sea igual o superior a 7 horas, y haya que continuar trabajando en el mismo lugar, u otro con similares circunstancias.

d) Cuando lo decida la empresa por razones de seguridad u operativas, debiendo en este caso pernoctar todo el equipo.

3.- Se devengará la parte de dieta compensatoria de comida o cena, cuando la estancia del trabajador en una localidad distinta a la del centro de trabajo o durante el viaje de ida o vuelta, coincida en la franja horaria comprendida entre las 14,30 y las 15,30 horas o entre las 21,30 y las 22,30 horas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos aquellos trabajadores cuya jornada se inicie o finalice bien entre las 14,30 y 15,30, bien entre las 21,30 y las 22,30 horas.

4.- Se devengará el derecho al percibo de la parte de la dieta compensatoria de otros gastos, cuando la dieta parcial devengada comprenda la compensación por comida y cena, o en su caso, la compensación por alojamiento-desayuno y alternativamente, comida o cena.

Artículo quinto

Los gastos de desplazamiento son las cantidades abonables por la empresa en compensación por los gastos originados por la utilización de transporte autorizado y no proporcionado por ella, por razón de desplazamientos por razón de trabajo o servicio.

Artículo sexto

En la orden del viaje se especificará el medio de locomoción en que se realizará el desplazamiento.

1.- Para efectuar los desplazamientos necesarios, la empresa optará por facilitar vehículos al personal que haya de realizarlos, o bien por facilitar los billetes correspondientes para efectuar el transporte en medios de servicio público adecuados. Cuando las características del itinerario o las necesidades del servicio lo aconsejen, podrá autorizarse al trabajador utilizar para los desplazamientos, vehículos de su propiedad o alquilados, atendiendo siempre al criterio de máximo aprovechamiento del vehículo.

2.- En los desplazamientos por medios de transporte público, será la empresa quien gestione la obtención del correspondiente billete, como norma general. La empresa abonará todos los gastos originados por la utilización del transporte público, contratando los mencionados servicios y facilitando los billetes a los trabajadores antes del inicio del viaje. Este se realizará, si es por ferrocarril, en clase única o segunda; si utiliza el avión, se viajará en clase turista o similar, y preferente en líneas regulares

Artículo séptimo

1.- La utilización de vehículo propio o alquilado será siempre a propuesta del trabajador, debiendo ser autorizada expresamente, siendo criterio positivo para la adopción de esta modalidad de transporte el que viaje más de un trabajador en el vehículo. El criterio de máximo aprovechamiento del vehículo, implica la obligación, en su caso, de transportar el equipo técnico y personal adscrito, siempre que la capacidad del vehículo lo permita. Los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos propios, se les abonará el kilometraje, y en su caso, el incremento por transporte de trabajadores adicionales así como el peaje de autopista, de acuerdo con lo estipulado en el Convenio Colectivo vigente. El propietario del vehículo recibirá, por el primer trabajador adicional que, por razones de servicio se desplace en el mismo vehículo, un 10 % más por kilómetro, y un 5 % más por cada uno de los restantes, siempre que la empresa lo autorice.

Cuando se transporte en el vehículo del trabajador el equipo técnico y éste supere los 15 kilos de peso, se abonará por tal concepto un 5% del importe del kilometraje.

2.- Los trabajadores que, previa autorización de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos alquilados, se les abonará el coste total del alquiler, del seguro y del combustible y en su caso el peaje de autopista.

3.- Si el desplazamiento se efectúa en vehículo de la empresa, correrán de su cargo los gastos de combustible, mantenimiento, seguro y reparaciones y en su caso el peaje de autopista, debiendo comportarse el trabajador con la debida responsabilidad en cuanto al uso del vehículo, y el cumplimiento del Código de Circulación.

ANEXO VI

ESTATUTO PROFESIONAL DE LA REDACCIÓN

PREÁMBULO

Los responsables del hecho de informar son las empresas informativas, tal como se desprende del artículo 20 de la Constitución Española, que asigna a los periodistas y a los propietarios de empresas informativas la obligación de ofrecer una información auténtica y rigurosa. Ni los unos ni los otros se pueden considerar propietarios del hecho informativo, pues es un derecho humano de cada individuo, como señala el artículo 19 de la Carta de Derechos Humanos de la ONU. Los empresarios de la información y los periodistas pueden considerarse como depositarios del mandato social tácito de desarrollar este derecho humano y su cumplimiento es, en consecuencia, su primer deber profesional.

Ahora bien, el trabajo propio de los periodistas, su identidad, consiste en una labor predominantemente inmaterial, simbólica, intelectual, que no sólo moviliza los hábitos intelectuales de los profesionales, sino también los éticos. Es por eso que el ejercicio de este trabajo reclama, en beneficio del derecho del público, independencia y libertad. Sobre todo cuando, quien ejerce la propiedad del medio de información, es un organismo público.

Es conveniente, pues, que empresarios y periodistas mantengan un diálogo fluido, como garantía de que se respetará el derecho del público. Este diálogo tiene que tener instrumentos precisos para hacerlo factible, de manera que los periodistas participen en la toma de decisiones que después condicionen su labor profesional. Estos instrumentos servirán para que periodistas y empresarios estudien colectivamente como resolver y tratar los problemas profesionales en el seno de la empresa, como lo hace la globalidad de los trabajadores en los aspectos laborales. Estos instrumentos serán también un conjunto de garantías de los derechos de los periodistas y de sus deberes profesionales en relación a la empresa.

El Ente público Radiotelevisión Valenciana, sus sociedades Televisión Valenciana, S.A. y Radio Autonomía Valenciana, S.A. y los miembros de la Redacción consideran conveniente que estos instrumentos tengan carácter de pacto renovable y renegociable y acuerdan llamarlo *Estatuto Profesional de la Redacción de Radiotelevisión Valenciana*.

CAPÍTULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 1. Radiotelevisión Valenciana (RTVV) es una empresa de titularidad pública que tiene como objetivo el servicio al conjunto de la sociedad valenciana. Su actividad está regida por los principios programáticos dictados por las Cortes Valencianas en la Ley de Creación y contenidos en el artículo dos.

CAPÍTULO SEGUNDO

De la naturaleza del estatuto

Art. 2. Este Estatuto ordena las relaciones profesionales de la redacción del Departamento de Informativos de Televisión Valenciana, S.A. (TVV) y Radio Autonomía Valenciana, S.A. (RAV) con sus respectivos órganos directivos, así como con la Dirección General de RTVV, al margen de las relaciones sindicales y laborales.

Art. 3. A efecto de este Estatuto, se consideran miembros de la Redacción todos aquellos trabajadores que tengan relación contractual laboral con las empresas, fijos o temporales, que realicen funciones de redacción, realización o captación de imágenes para programas informativos y tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses.

CAPÍTULO TERCERO

De la observancia de los principios generales de la Ley de Creación de RTVV

Art. 4. Dentro de las orientaciones de la Ley de Creación de la entidad pública Radiotelevisión Valenciana, los principios que regirán los informativos de TVV y RAV se condensan en los términos siguientes:

1. Los informativos de TVV y RAV son veraces, imparciales y objetivos, defensores de la democracia pluralista, y asumen el compromiso de guardar el orden democrático y legal establecido en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Dentro de este marco, acogerá todas las tendencias, excepto aquellas que propugnen la violencia, xenofobia, el racismo o cualquier otra actitud inconstitucional para el cumplimiento de sus finalidades.

2. Para garantizar la promoción y protección de la lengua propia de la Comunidad Valenciana, los programas elaborados por los servicios informativos de TVV y RAV se emitirán en valenciano, respetando la Llei d'Us i Ensenyament del Valencià y sus normas de aplicación, siguiendo los criterios utilizados en el momento de la aprobación de este Estatuto por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència.

3. Los miembros de la Redacción de Informativos de TVV y RAV rechazarán cualquier presión de personas, partidos políticos, grupo económicos, culturales, religiosos, sociales o ideológicos que traten de poner la información al servicio de sus intereses. Esta independencia y

la no manipulación de las noticias son una garantía para los derechos de los espectadores oyentes cuya salvaguarda constituye la razón última del trabajo de la Redacción.

4. Los miembros de la Redacción de TVV y RAV no tendrían que simultanear su trabajo con otros vinculados a gabinetes de imagen, relaciones públicas o agencias de publicidad.

5. Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá ser obligado a realizar trabajos con estricta finalidad publicitaria o propagandística, excepto los de autopromoción de la cadena que se elaborarán con las mismas garantías que el resto de informaciones.

6. Como desarrollo del respeto a los principios antes mencionados:

a) Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá sesgar o distorsionar información para favorecer con esto, directa o indirectamente, sus intereses personales, ideológicos o de cualquier otro tipo, o de personas relacionadas con él.

b) Ningún miembro de la Redacción de TVV y RAV podrá recibir dinero de personas o instituciones ajenas a la Empresa, como contraprestación, gratificación o recompensa por la labor que efectúa a cuenta y por encargo del medio para el cual trabaja. Tampoco podrá recibir regalos o donaciones el valor de los cuales supere las habituales fórmulas de cortesía.

c) Todo miembro de la Redacción de TVV y RAV tiene derecho a la propiedad intelectual del producto de su trabajo. Mediante su vinculación salarial a la Empresa, cede sus derechos de reproducción de este trabajo. Los originales podrán ser reproducidos en otros medios con los que la Empresa llegue a un acuerdo de venta o cesión. De esto se informará a los miembros de la Redacción que hayan intervenido directamente y tendrán que hacer constar sus nombres.

CAPÍTULO CUARTO

De la cláusula de conciencia

Art. 5. Se entiende por cláusula de conciencia la facultad que tiene cada miembro de la Redacción para negarse a hacer un determinado trabajo que le sea encomendado, cuando considere que vulnera los principios del ordenamiento constitucional o la Ley de Creación de RTVV o violente su conciencia. El Comité de Redacción, a petición de la persona interesada o de la Dirección de Informativos, mediará en el conflicto tratando que se resuelva en el ámbito de la Empresa.

Art. 6. Cuando el afectado invoque la cláusula de conciencia delante de los Tribunales de Justicia, la resolución judicial que estime o desestime la pretensión del miembro de la Redacción se incluirá, una vez sea firme, en un informativo, lo más pronto posible y de la manera que acuerden el jefe de Informativos y el Comité de Redacción. Si no hubiese acuerdo, la resolución tendrá que hacerse pública como lo estime el jefe de Informativos y en una edición habitual del informativo *Noticias 9*, en el caso de TVV. En el caso de RAV, en una de las tres ediciones informativas principales (mañana, tarde o noche).

Art. 7. La invocación de la cláusula de conciencia no será motivo de traslado o sanción del miembro de la Redacción que la invoque. El uso fraudulento de la invocación de la cláusula de conciencia será motivo de sanción y será determinado, a denuncia de cualquiera de las partes, por el Comité de Redacción y los representantes de la Empresa, de manera paritaria.

Art. 8. Los periodistas-redactores y los operadores de cámara, como responsables directos de las informaciones que elaboran, firmarán las noticias que se emitan en la forma que se determine. Nadie estará obligado a firmar aquellos trabajos que hayan registrado alteraciones de fondo que no sean resultado de un acuerdo previo.

Art. 9. Cuando la mitad más uno de una asamblea de como mínimo el cincuenta por ciento de la Redacción de TVV o RAV considere que una posición de los respectivos informativos vulnera algún principio de la Ley de Creación se podrá exponer, a través de una edición del informativo *Noticias 9*, y en el plazo más corto posible, su opinión discrepante. En el caso de RAV se hará a través de una de las ediciones informativas principales (mañana, tarde o noche). Junto a su opinión, el Comité de Redacción hará llegar a la Dirección de Informativos una copia del acta de la asamblea donde constará la relación de asistentes y el resultado de la votación.

CAPÍTULO QUINTO

Del secreto profesional

Art. 10. La Redacción de TVV y RAV considera el secreto profesional como un derecho y un deber ético propio. La protección de las fuentes informativas constituye una garantía del derecho de los espectadores oyentes a recibir una información libre, y una salvaguarda del trabajo profesional. Ningún miembro de la Redacción estará obligado a revelar las fuentes de información.

Art. 11. La entidad pública RTVV, TVV y RAV ampararán con todos los medios a su alcance el ejercicio del secreto profesional delante de los Tribunales de Justicia o cualquier otro organismo público o privado.

Art. 12. En el caso de que un trabajo no firmado y emitido por TVV o RAV origine diligencias judiciales contra la Dirección de Informativos, se podrá revelar la identidad del autor de la información delante de la autoridad judicial competente. Previamente se tendrá que informar a la persona afectada.

CAPÍTULO SEXTO

De la dirección de los servicios informativos

Art. 13. La Dirección General de RTVV, la Dirección de TVV, la Dirección de RAV, la Dirección de Informativos de TVV y la de RAV son los responsables de la línea informativa de Canal 9 y Radio 9, respectivamente, delante de los espectadores, los oyentes y los tribunales, en el marco de los principios enunciados en este Estatuto.

Art. 14. Antes de que la Dirección General de RTVV proceda al nombramiento de los directores de Informativos de TVV y RAV y de los coordinadores, aquella hará llegar la propuesta de nombramiento al Comité de Redacción. Si los dos tercios de la Redacción se opusieran a la mencionada propuesta, se dirigirá escrito razonado a la Dirección General que tendrá en cuenta esta opinión que no tiene carácter vinculante. El nombramiento de editores, asignadores y asimilados seguirá el mismo procedimiento.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Del comité de redacción y sus funciones

Art. 15. El Comité de Redacción es el órgano de representación profesional de la Redacción y ejerce funciones de mediación entre esta y la Empresa. El Comité de Redacción será la primera instancia a la que tendrán que acudir las personas afectadas en los supuestos previstos.

Art. 16. La Dirección de Informativos de TVV y la de RAV convocarán, al menos mensualmente, una reunión con el Comité de Redacción, que le trasladará las consultas, iniciativas y conflictos que hayan surgido en la Redacción sobre cuestiones profesionales. En ellas, será función del Comité de Redacción evaluar la adecuación de los diferentes programas de contenido informativo a los principios generales recogidos en el artículo 1, sugiriendo y planteando iniciativas a la Dirección en orden a crear, potenciar o modificar determinadas líneas de la programación informativa. El Comité, en caso de urgencia, podrá solicitar una reunión extraordinaria con la Dirección de los Servicios Informativos.

Art. 17. Es competencia del Comité de Redacción convocar y presidir, delegando la presidencia en uno de sus miembros, las asambleas de la Redacción, a excepción de las de carácter sindical, mediante el acuerdo previo con la Dirección de Informativos. Así mismo, es competencia del Comité de Redacción convocar, antes del fin de su mandato, la elección del Comité que tendrá que sustituirlo. La Redacción tendrá derecho, al menos, a una asamblea semestral. El Comité y la Dirección de Informativos acordarán las medidas oportunas para evitar que las asambleas perturben la marcha normal de los trabajos redaccionales.

Art. 18. La Redacción elegirá anualmente el Comité de Redacción de entre sus miembros que tengan una antigüedad no inferior a seis meses y desarrollen habitualmente su labor en cualquiera de los centros de trabajo de TVV y RAV. En la TVV, el Comité de Redacción está integrado por cinco miembros; en la RAV, por tres. No son elegibles el Director de Informativos, ni los coordinadores, ni los jefes de las delegaciones ahora existentes o que pudiesen existir en el futuro. Tampoco lo serán aquellos miembros de la Redacción en situación de excedencia. Serán electores los trabajadores incluidos en el ámbito definido en el artículo 3 de este Estatuto. El censo se actualizará 15 días antes de cada elección. Los ausentes y los destinados a las delegaciones de TVV o RAV podrán votar por correo, por fax o delegar formalmente su voto en otro elector. Un elector no podrá tener la delegación de más de dos votos. El Comité de Redacción designará de

su seno un secretario.

Art. 19. Para que la elección tenga validez, será necesario que vote la mitad más uno del censo de la Redacción. Si no se llegara a este grado de participación, se tendrán que hacer más convocatorias hasta que se consiga. Para ser elegido, los tres primeros candidatos, en el caso de TVV,- los dos primeros, en el caso de RAV- tendrán que obtener, al menos, el cincuenta por ciento de los votos emitidos. Si no se llegara a este porcentaje en la primera votación, se tendrá que hacer otra en la cual bastará, para ser elegido, la mayoría simple de los votos.

Art. 20. Cualquier vocal del Comité de Redacción podrá ser revocado por acuerdo de la mayoría de votos de una asamblea de, como mínimo, la mitad más uno del mencionado censo. La convocatoria de la asamblea tendrá que hacerla, al menos, el diez por ciento del censo. En todo caso, los vocales perderán tal condición al cabo de un año de su elección.

Art. 21. Las candidaturas para la elección del Comité de Redacción serán individuales y, para ser válidas, en las papeletas de votación se tendrán que marcar, como máximo, tantos miembros como puestos a cubrir. En caso de segunda votación, en TVV se tendrán que marcar, al menos, tres candidatos, manteniendo la cifra límite de cinco candidatos. En el caso de RAV, dos candidatos, manteniendo la cifra límite de tres candidatos.

Art. 22. La entidad pública Radiotelevisión Valenciana, la Dirección de Informativos de TVV y la de RAV proporcionarán al Comité de Redacción y a la asamblea las facilidades necesarias para el ejercicio de su misión.

Art. 23. Los miembros del Comité de Redacción disfrutan de las garantías recogidas en los apartados a), b) i c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO OCTAVO

Del procedimiento de invocación de la cláusula de conciencia

Art. 24. Quien, de acuerdo con el contenido del artículo 5, invoque la cláusula de conciencia podrá: dar por resuelto su contrato laboral cuando considere que se ha producido un cambio sustancial en los principios protegidos por este Estatuto, manifestado en actos reiterados que atienden contra su libertad, honor y independencia profesional. En este caso, se entenderá que existe la causa del artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores de extinción del contrato por voluntad del trabajador y, en consecuencia, el miembro de la Redacción tendrá derecho a la indemnización que corresponde al despido improcedente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Este Estatuto tendrá validez por un año y se prorrogará por acuerdo expresado por las partes si ninguna de ellas pide su revisión.