



VII 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.-** Catálogo de Puestos de Trabajo
- 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

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

- Art. 40.- Retribución anual.
- Art. 41.- Conceptos salariales y extrasalariales
- Art. 42.- Sueldo Base
- Art. 43.- Complemento de Destino
- Art. 44.- Complemento Específico
- Art. 45.- Complemento de Antigüedad
- Art. 46.- Pagas Extraordinarias
- Art. 47.- Plus de flexibilidad
- Art. 48.- Plus de disponibilidad semanal
- Art. 49.- Plus de disponibilidad en días de guardia
- Art. 50.- Plus de trabajo en festivos
- Art. 51.- Plus de nocturnidad
- Art. 52.- Plus de desplazamiento extraordinario
- Art. 53.- Horas extraordinarias
- Art. 54.- Incompatibilidad de pluses
- Art. 55.- Revisión de pluses e indemnizaciones
- Art. 56.- Dietas
- Art. 57.- Kilometraje.
- Art. 58.- Norma común.
- Art. 59.- Compensación por distancia y transporte.
- Art. 59 bis. Indemnización por 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

DISPOSICION TRANSITORIA

ANEXOS

I.- Grupos y Categorías Profesionales
II.- Tablas Salariales para 2004
III.- Tablas de Pluses para 2004
IV.- Tablas de Horas Extras y Nocturnas y ordinarias para 2004
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.

CLAUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA

Las partes firmantes de este convenio, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que:

En el texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

C A P I T U L O 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 registrarán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

d) Los agentes publicitarios, comerciales o técnicos de ventas que se registrarán por las condiciones que se estipulen en sus **respectivas relaciones laborales contractuales.**

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 2004.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

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 II

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, los cuales representarán aquellas secciones sindicales que forman parte del Comité de Empresa y hayan firmado el presente convenio.

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.

c) Conocer con carácter previo y debiendo resolver en un plazo no superior a 20 días, de las cuestiones que respecto a la aplicación de este convenio se sustancien ante la autoridad laboral, Inspección de Trabajo, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana y procedimientos de conflictos colectivos del artículo 151 de Ley de Procedimiento Laboral.

d) Conocer con carácter previo la aprobación de las normas que hayan de regir los procesos de selección, ingresos y ascensos en RTVV, TVV y RAV, para su informe por las secciones sindicales o el Comité de Empresa con quince días de antelación a la aprobación de las mismas por el Consejo de Administración de RTVV, debiendo celebrarse al menos dos reuniones en el citado plazo.

e) Estudiar y proponer la implantación de prestaciones sociales.

f) Determinar en la primera quincena / en el primer trimestre de cada año el calendario

laboral en lo que hace referencia a los días festivos y de compensación para el cumplimiento de la jornada anual, 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.

1.- La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada tres meses, y con carácter extraordinario en el plazo máximo de 10 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.

No obstante, cada sección sindical representada en la Comisión podrá estar asistida por un asesor siempre que las horas sean a cargo de la propia sección sindical.

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 de cada una de las partes, siendo el voto de la parte social ponderado en función de su representación en el Comité de Empresa 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 20 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 de fecha 24 de mayo de 2001 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, publicado en el DOGV del 23/08/2001, 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.

5.- Con objeto de mejorar el desarrollo de las funciones propias de la comisión paritaria, se constituyen las siguientes subcomisiones de trabajo: por la igualdad y contra la discriminación, de estudio de categorías profesionales, de bolsa de trabajo, de jornadas y horarios, de estudio del absentismo laboral y la de formación.

4.- Con objeto de mejorar el desarrollo de las funciones propias de la comisión paritaria, se constituyen las siguientes subcomisiones de trabajo: de igualdad, de estudio de funciones, grupos y categorías profesionales, de bolsa de trabajo, de jornadas y horarios, de estudio del absentismo laboral y la de formación.

Dichas comisiones tendrán carácter subsidiario respecto de la paritaria, se reunirán con una periodicidad mínima trimestral y tendrán composición paritaria. Los desacuerdos producidos en dos reuniones en cualquiera de estas comisiones se elevarán a la comisión paritaria para su estudio y resolución. El 50 % de los créditos horarios de las mismas serán a cargo de la empresa.

C A P I T U L O 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.- La comisión por la igualdad y contra la discriminación constituida por cuatro personas por cada una de las partes 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.

3.- Como mejor método de mantenimiento de carga y puestos de trabajo en el grupo RTVV, las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas productivos. A tal fin, se estudiarán previo a su aplicación las necesidades de la empresa derivadas de los nuevos procesos productivos incidiendo en la polifuncionalidad de los trabajadores, así como en la flexibilidad en las relaciones laborales. El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre los sistemas de organización y control de los sistemas de trabajo, en el plazo de 15 días. A tal efecto se establecerán, en horario de trabajo, sistemas y cursos de formación, reciclaje y adaptación.

La empresa certificará la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

Art. 11_bis. Plan de Igualdad

1.- Con la finalidad de erradicar y combatir todas las manifestaciones que

podieran subsistir de discriminación directa, o indirecta, por razón de sexo, y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa se acuerda la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.

2.- A tal efecto se creará una Comisión de Igualdad, cuyas funciones serán la elaboración, seguimiento, vigilancia y control del Plan de Igualdad y cualquier otra que las partes de mutuo acuerdo pudieran decidir.

3.- Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, deberán ser materia de estudio y análisis dentro del Plan de Igualdad las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional
- c) Promoción y formación
- d) Retribuciones
- e) Ordenación del tiempo de trabajo
- f) Conciliación laboral
- g) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- h) Comunicación
- i) Violencia de género

4.- En cualquier caso se reconoce por ambas partes, que el número de materias de estudio referenciadas podría ser ampliable, dependiendo de los acuerdos a los que llegue la Comisión de Igualdad, garantizado como mínimo de estudio y evaluación las citadas.

5.- Una vez realizado el estudio y análisis, se confeccionará la pertinente evaluación, aplicando las medidas correctoras necesarias, fijando unos objetivos concretos. La Comisión de Igualdad deberá controlar periódicamente el grado de aplicación y su efectividad, y por ende los objetivos alcanzados.

6.- En todo lo no regulado en este artículo y su desarrollo será de aplicación la

ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y cualquier otra norma de nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando pueda mejorar la situación existente en la empresa durante la vigencia y prórroga del Convenio.

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. 12. Comisión de estudio de funciones, grupos y categorías profesionales.

Se crea una comisión de análisis y estudio de las funciones, grupos y categorías profesionales de RTVV y sus Sociedades, al objeto de adaptarlas a las necesidades reales de la empresa y a los nuevos sistemas productivos. 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.

1.- Se entiende por movilidad funcional interna la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas para las que fue contratado, dentro de su grupo profesional o categorías profesionales equivalentes. Dicha movilidad tendrá carácter voluntaria entre los trabajadores, sin perjuicio de lo cual la empresa ante necesidades productivas podrá designar a otros trabajadores en su defecto.

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.

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. Se regirá por lo previsto en el Art. 39.1 del estatuto de los Trabajadores.

2.- Se entiende por movilidad funcional externa, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes. Solo será posible por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Dicha movilidad se regirá por lo previsto en el Art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 E.T.

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.

C A P I T U L O I V

INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLAS

Art. 19.- Trabajadores del grupo RTVV

A efectos del presente convenio los trabajadores del grupo RTVV se clasifican en:

a) Trabajadores fijos de plantilla.

b) Trabajadores indefinidos, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.

c) Trabajadores con contrato de duración determinada.

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. 19/1.- Trabajadores fijos de plantilla

Constituyen la plantilla de la empresa la relación de trabajadores fijos que habiendo superado las pruebas selectivas con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración de RTVV como tal plantilla.

Art. 19/2.- Estabilidad en el empleo

Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la existencia de un marco estable de empleo en el seno del Grupo RTVV.

A tal efecto y con objeto de dar el mejor cumplimiento al Art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del presente acuerdo, acuerdan:

Adquirirán la condición de trabajadores indefinidos en los términos del

Estatuto de los Trabajadores y con respeto a los principios de acceso a la Administración Pública, los trabajadores que estén contratados durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o mas contratos temporales, excepción hecha de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Art. 19/3.- Contratos temporales y de duración determinada

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indeterminada sin perjuicio de la particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción de contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación a los contratos formativos. En todo caso, la contratación temporal se realizará 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 recabarse el acuerdo de la Comisión Paritaria, la cuál le asignará el Grupo correspondiente de acuerdo con el citado anexo.

Habida cuenta de 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.

La empresa procurará la consolidación de contratación temporal en fija en un porcentaje no inferior al 90% del personal de la plantilla aprobada por el Consejo de Administración y presupuestada.

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.

5) Se fija a efectos de cobertura de vacantes un porcentaje mínimo del 6% de puestos de trabajo a cubrir por personas con discapacidad, en los términos de su legislación específica.

Asimismo la empresa publicará, a través de *Intranou* la existencia de puestos de trabajo vacantes.

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 a la Dirección de Recursos Humanos / a la Secretaría General. 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 Director de Recursos Humanos / el Secretario General o persona en quien delegue. La Comisión de traslados se reunirá al menos trimestralmente.

. La Comisión de Traslados se reunirá en los supuestos del artículo 20 del presente Convenio.

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 Director de Recursos Humanos al Secretario General 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 ésta 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 1 impida la aplicación de dicho porcentaje, la empresa tendrá libertad para ofrecerlas a turno de promoción interna, o por convocatoria pública 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 con 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 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

En el plazo de un año desde la firma del presente convenio, la Comisión Paritaria constituida en comisión negociadora redactará un nuevo articulado de bolsa de trabajo que desarrollará, entre otros principios, el derecho a la promoción de los trabajadores del Grup RTVV, estando vigente el siguiente texto hasta la firma de dicho acuerdo.

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.

La 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

fijo.

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 habiendo superado el proceso de selección oportuno, haya finalizado sus prácticas en la empresa.

4º.- El personal que haya superado las pruebas públicas específicas de bolsa de trabajo por orden de puntuación.

5º.- 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.

4.- La renovación de las bolsas vendrá determinada por la celebración de procesos de selección de personal substanciados en promoción interna, oposición libre, contratos en prácticas (a su finalización) 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 del 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. Se celebrarán reuniones trimestrales de la comisión de bolsa, donde 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 reanudará 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, ejercerá 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.

Se crea la Comisión de jornadas y horarios que tendrá las siguientes competencias:

a.- Realizar los estudios necesarios para la adecuación de los horarios a las necesidades productivas de la empresa.

b.- Proponer los mecanismos necesarios para la flexibilización de los horarios al objeto de mejorar la productividad de la empresa.

c.- Aprobar los cambios de horarios que tanto la parte social como la empresa propongan con posterioridad a su puesta en marcha, para su elevación a la comisión paritaria.

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 especial** 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.

. En cualquier caso no excederá para su disfrute del periodo de 6 meses desde el hecho causante que se devengó el derecho a la compensación. 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, , jornadas que comiencen a partir de las once de la mañana, jornadas de cuatro días y demás acuerdos que se alcancen entre trabajadores y sus centros directivos, 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.

6.- El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida personal y familiar y laboral, en los términos previstos en el presente convenio. A tal efecto, los responsables de los centros directivos, oídos los representantes de los trabajadores, podrán flexibilizar las jornadas y horarios de trabajo de forma que se garantice tanto la prestación del servicio del trabajador como la mejor adecuación a éste de su jornada de trabajo. En este supuesto no se devengará el plus de flexibilidad.

Por ello, si el trabajador tuviese que entrar fuera de su horario de trabajo o flexibilizar el mismo, de acuerdo con su unidad orgánica, se podrá alargar la jornada o existirá una “bolsa de horas” que se irán recuperando de mutuo acuerdo y según las necesidades del Departamento.

Art. 26.- Jornada de Trabajo

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

En los procesos productivos de Navidad, Magdalena, Fallas, San Juan, Semana Santa, 9 de octubre y hasta un máximo de tres eventos más carácter extraordinario, la jornada de trabajo será de cómputo mensual, considerándose como hora extraordinaria la que sobrepase las 40 horas semanales.

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. **Dichas jornadas serán planificadas por los responsables de los centros directivos en función de las necesidades del servicio y las circunstancias familiares de cada trabajador adscrito.**

La jornada de mañana no podrá 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 **siempre que las circunstancias de la producción lo requieran** 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.

f) **Con el fin de fomentar la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional de los trabajadores, los responsables de los centros directivos podrán establecer de acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo diferentes a las pactadas en este convenio. Dichas jornadas serán aprobadas por la Secretaría General y comunicadas a la Comisión Paritaria, que resolverá en un plazo máximo de quince días las discrepancias en la materia.**

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 **20'30 a 22'30** **19:00 y las 24:00 horas**

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** **comunicado** **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 periodos 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, cuyo horario sea igual o superior a 18 horas en dichos días, computarán de acuerdo a los baremos previstos en la jornada de fin de semana recogido en este artículo.

2.- Cuando coincida una 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.

3.- El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana, según se dispone a continuación:

1) el día 18 de marzo, para el personal con centro de trabajo en Valencia y Burjassot.

2) El día 23 de junio, para el personal con centro de trabajo en Alicante.

3) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, para el personal con centro de trabajo en Castellón.

4.- Para el personal con centros de trabajo diferentes a los establecidos en el apartado anterior, se estará a lo que se acuerde por la Comisión Paritaria.

5.- También se estará exento de asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

6.- El personal que por razones de servicio trabaje en dichas fechas, será compensado con otro día de libranza.

Art. 31.- Horas Extraordinarias

1.- Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que superen las **35** **40** 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 por causa de fuerza mayor, al efecto de su cotización a la Seguridad Social, 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.

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

C A P I T U L O V I

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 32.- Vacaciones

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

1.- Se establecen unas vacaciones anuales de 22 días laborables, excepto para los trabajadores adscritos al turno intensivo de fin de semana en cuyo caso la duración será de 13 días laborables.

El personal que cumpla 15 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a 1 día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad respectivamente.

Este derecho reconocido se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad.

En el caso de trabajadores adscritos al turno de fin de semana, el día adicional será viernes o lunes, según tenga establecido el turno de viernes a domingo o de sábado a lunes respectivamente.

En todo caso las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del ejercicio siguiente.

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, de 15 de enero del ejercicio siguiente**

4.- Si la situación de baja por IT a que se refiere el apartado anterior, se derivara del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el 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 o adopción de hijo, 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. También podrá disfrutarse de un permiso de dos días naturales en casos de hospitalización o enfermedad grave de tíos en tercer grado de consanguinidad que estén a cargo del trabajador y en situación de dependencia física o psíquica.

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 ET. El trabajador aportará el correspondiente justificante en todo caso.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Excepcionalmente hasta quince días, siempre que se hayan agotado 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.

a) Por matrimonio, Unión de hecho, separación o divorcio:

i

1) Dieciséis días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse a las vacaciones y antes o después del hecho causante

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona

2) Un día por matrimonio o inscripción de la unión de hecho de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos en la fecha de celebración y ampliable a dos días si es fuera de la Comunidad Valenciana.

3) 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) Permiso para técnicas prenatales:

1) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y

técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- 2) Durante el tiempo necesario y previa justificación, para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida

c) Permiso por interrupción del embarazo:

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de IT.

d) Permiso por paternidad:

Se tendrá derecho a tres días laborables, por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un/a hijo/a, contados a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si interrumpe la jornada laboral, o los siguientes en caso contrario. Será ampliable a cinco días consecutivos cuando se produzca fuera de la Comunidad Valenciana.

e) Permiso médico y asistencial:

- 1) Durante el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social.
- 2) Durante el tiempo necesario para acompañar a la consulta del médico a un hijo menor, ancianos o discapacitados a su cargo, siempre que no exista posibilidad de que otra persona lo acompañe.

f) Permiso por enfermedad grave u hospitalización:

- 1) Tres días laborables, no necesariamente consecutivos, por hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria, o enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos, hermanos y abuelos, estos últimos siempre que estén a cargo del trabajador, ampliables a cinco días si es fuera de la Comunidad Valenciana.
- 2) También podrá disfrutarse de un permiso de dos días naturales en casos de hospitalización o enfermedad grave de tíos en tercer grado de consanguinidad que estén a cargo del trabajador y en situación de dependencia física o psíquica.
- 3) Excepcionalmente hasta quince días, siempre que se hayan agotado los anteriores permisos, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho 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

g) Permiso por defunción:

- 1) 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 muerte de cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos o de un familiar de primer grado en línea directa por consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco días consecutivos cuando se produzca fuera de la Comunidad Valenciana.

- 2) Dos días naturales por muerte de abuelos, nietos y parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, garantizando siempre el día del entierro, ampliándose a cuatro si es fuera de la Comunidad Valenciana.

h) Permiso por pruebas selectivas y exámenes:

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

En todo caso, el trabajador que disfrute de este permiso aportará el correspondiente justificante.

i) Permiso por traslado de domicilio habitual:

Aportando el correspondiente justificante acreditativo, el personal dispondrá de dos días por traslado del domicilio habitual que podrán acumularse a los definidos en el punto a).

El trabajador que se traslada en fin de semana sólo tendrá derecho a un permiso de 14 horas de trabajo.

j) Permiso por asuntos propios:

El personal dispondrá de seis días anuales por asuntos propios, sin justificar, con la posibilidad de acumularlos a vacaciones, reduciéndose en este caso a tres días, siendo su disfrute condicionado a que no ocasione perjuicios al servicio.

El número de días será proporcional al tiempo a trabajar o trabajado en el ejercicio y podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del ejercicio siguiente.

La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a :

a) La reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución. Cuando la reducción no supere una hora diaria, no generará deducción de retribuciones,

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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, o en un máximo de tres ocasiones, por un período no inferior a un año cada una de ellas, 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 misma 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 por un período máximo de tres años, o en un máximo de tres ocasiones, por un período no inferior a **un año quince días** cada una de ellas, 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 misma 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 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 12** años o discapacitado 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. **Cuando las deducciones a las que se refiere el apartado anterior no superen la hora diaria, no generarán disminución de retribuciones.**

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 ET 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.

9.- En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 los casos de excedencia voluntaria se habrá de solicitar con una antelación máxima de un año a la pretendida reincorporación. En todo caso se respetarán los reingresos solicitados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

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.

CONDICIONES

ECONÓMICAS

Art. 40.- Retribución anual

A los efectos del presente Convenio se entiende por retribución anual la integrada por el salario base, complemento de destino, complemento específico **pagas complementarias de marzo y septiembre** y pagas extraordinarias sin antigüedad **así como cualquier otro concepto salarial que sea de aplicación para los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.**

El incremento salarial para los trabajadores del Grupo RTVV será el fijado con carácter máximo por la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para cada anualidad **en los mismos términos que los trabajadores públicos valencianos.**

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. **Para el ejercicio 2004, será de aplicación a los trabajadores de RTVV, previo informe favorable de la Conselleria de Economía, Hacienda y Ocupación de la Generalitat Valenciana, las mejoras recogidas tanto en el Decreto 56/2004 como el art. 23.1 de la Ley 17/2003, de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para 2004, sin perjuicio de lo previsto en el art. 59 bis de este convenio. Para los sucesivos años de vigencia, se estará a lo dispuesto en el citado Decreto y en las Leyes anuales de Presupuestos de la Generalitat Valenciana.**

Art. 41.- 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:

- Complemento de destino, complemento específico, , **complemento compensatorio del complemento específico de marzo y septiembre,** complemento de antigüedad y pagas extraordinarias **y demás complementos de los empleados públicos**

- 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, **pactos de rodaje y adicionales** plus de nocturnidad, plus de desplazamiento extraordinario y horas extraordinarias.

2.- Conceptos extrasalariales:

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

Art. 42.- 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 concurren en el desempeño de las funciones concretas de su puesto de trabajo.

Art. 43.- 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. 44.- 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. 44 bis.- Complemento compensatorio del complemento específico

Es el concepto salarial devengado en los meses de marzo y septiembre de cada anualidad, en los términos establecidos para los empleados públicos de la Generalitat.

Art. 45.- Complemento de antigüedad

Se abonará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio con contrato en vigor 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. 46.- Pagas extraordinarias

1.- Se abonarán las pagas extraordinarias en el número, concepto y cuantía recogidas en las Leyes de Presupuestos de la Generalitat Valenciana y su normativa de desarrollo para cada anualidad. 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. 47.- 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. 48.- 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. 49.- 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 por cada día en que se esté de guardia **de 21.68 euros para 2004. y será la establecida en las tablas anuales.**

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. 50.- 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 43.36 euros para 2004 diarias. de importe establecido en las tablas salariales para cada anualidad.** 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 **43.36 euros para 2004. un plus de importe establecido en las tablas salariales para cada anualidad.**

Art. 51.- 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 2004.

Art. 52.- 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 79.49 euros para 2004. establecida en las tablas salariales para cada anualidad** 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 conocen 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 concurran las circunstancias definidas en alguno de los dos apartados anteriores, la cuantía diaria a percibir será **de 39.76 euros** **la establecida en las tablas salariales** 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. 53.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán abonadas según las tablas del Anexo IV durante 2004 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.

Las horas que sobrepasen la jornada de 35 horas semanales, serán compensadas de la siguiente manera:

En metálico:

- **Hasta las 40 horas semanales, como horas ordinarias.**
- **A partir de las 40 horas semanales, según las tablas del Anexo IV.**

Con compensación de tiempo:

- **Hasta las 40 horas semanales, en la proporción de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada, salvo que se requiera la sustitución del trabajador, en cuyo caso dicha proporción será de 1 hora de descanso por cada hora trabajada por encima de la jornada ordinaria.**
- **A partir de las 40 horas semanales, a razón de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada.**

Se tenderá por parte de la empresa a la compensación más que al abono de las mismas, acumulando preferentemente a periodos vacacionales.

Art. 54.- 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 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 55.- Revisión de pluses e indemnizaciones

Los conceptos salariales que se recogen en los artículos 47 (flexibilidad), 48 (disponibilidad semanal), 49 (disponibilidad en días de guardia), 50 (trabajo en festivo), 51 (nocturnidad), 52 (desplazamiento extraordinario); 56 (dietas) y 57 (kilometraje) se incrementarán para los ejercicios de vigencia de este convenio en los mismos términos que el resto de conceptos retributivos.

Art. 56.- 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 2004 la dieta completa será de 92.12 euros, la contenida en las tablas salariales para cada anualidad

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 8.25 euros contenida en las tablas salariales para cada anualidad.

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 15.71 euros durante 2004. La compensación por el alojamiento y desayuno será 52.43 euros para 2004. la contenida en las tablas salariales para cada anualidad.

c) Si el desplazamiento se efectúa al extranjero, el importe de la dieta completa será de 142.32 euros en 2.004. La compensación de comida o cena será de 27.33 euros en cada caso y 16.48 euros, en concepto de gastos varios. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 71.16 euros.

c) Si el desplazamiento se efectúa al extranjero se estará a lo dispuesto en las tablas salariales.

3.- En el anexo V del presente convenio se recoge las normas por las que se rige el

devengo de los conceptos antes mencionados.

Art. 57.- Kilometraje

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 **0.1938 euros por kilómetro en 2004.**
de 0.22 euros por kilómetro en 2008.

Art. 58.- 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.

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 2004, la cuantía máxima será de **342.48** **392.22** euros anuales, prorrateándose en función de los días trabajados. El abono se realizará en un único pago en la nómina de diciembre o enero. En los casos de IT se descontará de manera proporcional a los días de baja. Dicha cantidad se incrementará anualmente según el IPC del año anterior.

Art. 59 bis.- Indemnización por otros 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 2005, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en la empresa durante el ejercicio 2004.

2.- Como factor objetivo de cálculo, su importe será el necesario para garantizar el equilibrio entre la retribución anual de cada trabajador, incluyéndose la antigüedad y todos los incrementos derivados de lo recogido en los párrafos segundo y tercero del art. 40 del presente convenio, 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.

C A P I T U L O VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 60.- Prestaciones sociales

EL fondo para prestaciones sociales no experimentará aumento alguno para los ejercicios para 2008 y 2009, siendo de 168.838 208.400 euros para dichos ejercicios; estableciéndose una cantidad de 200.000 220.000 euros en 2010 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, ESO, bachillerato y FP: hasta 120 150 euros.

b) Estudios de grado medio y superior: hasta 300 euros.

c) Ayuda para hijos no escolarizados menores de tres años hasta 120 150 euros. En el supuesto de hijos no escolarizados que asistan a guardería, jardín de infancia o escuela infantil hasta 30 euros 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 100 euros 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 o 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 240,40 euros. Si es por gafas se abonará hasta 75,12 euros por montura. En el supuesto que en el año anterior se hubiese

otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 125 euros. 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 240.40 euros. En gastos superiores a esta cantidad, se pagará un máximo del 50% de lo que se supere con un máximo de hasta 691.16 euros. En el supuesto de que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 372.62 euros.

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.

2.- Ayuda para oculares y prótesis:

a) Oculares: Para conceder estas ayudas se deberá adjuntar a la solicitud la prescripción facultativa nominal, del oftalmólogo, óptico o cualquier otra titulación de la Unión Europea que habilite para hacer este tipo de prescripción.

Por gafas se pagará un máximo de 300 euros (Hasta 220 euros para cristales y hasta 80 euros por montura). En el supuesto que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 120 euros (Hasta 80 euros por cristales y hasta 40 euros por montura).

2.- Ayuda para oculares y prótesis:

Por lentillas se pagará un máximo de 220 euros el primer año y de 80 euros el segundo.

Si la solicitud de prestación por este concepto se realiza el segundo año como consecuencia de variación de la graduación respecto al año anterior debidamente ordenada por facultativo competente, se estará a los máximos del primer año.

La ayuda por oculares será por gafas o lentillas. En ningún caso se podrá solicitar el mismo año ayuda para ambos conceptos, concediéndose una única ayuda por trabajador y año.

b) Prótesis: Se pagará hasta 300 euros. En gastos superiores a esta cantidad, se pagará un máximo del 50% de lo que se supere con un máximo de 700 euros. En el supuesto de que en el año anterior se hubiese otorgado una ayuda por el mismo concepto, el máximo será de 380 euros.

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

Sólo se recibirá prestación cuando se trate de obturaciones y prótesis.

c) Común a oculares y prótesis:

A las solicitudes se adjuntará la oportuna factura detallada por conceptos e importes así como la prescripción facultativa para oculares y ortopédicas.

En todo caso ningún trabajador podrá percibir en concepto de ayudas oculares y para prótesis una cantidad superior a 800 euros al objeto de distribuir mejor los fondos entre todos los trabajadores.

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, ESO y Bachillerato el 100% del coste de la matrícula y libros, con un máximo de 150.25 euros.

b) Para estudios de Acceso a la Universidad, Grado Medio y Superior el 100% del coste de la matrícula, hasta un máximo de 450.75 euros. Se abonará el 50% de 450.75 euros. El otro 50% 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 300 euros.

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

a) Para ciclos formativos de educación secundaria, 100% del coste de la matrícula y libros, con un máximo de 200 euros. Se abonará el 50% de 200 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados

obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas, siempre que el trabajador supere el 50% de las asignaturas de cada curso.

b) Para estudios de Acceso a la Universidad, Grado Medio y Superior el 100% del coste de la matrícula, hasta un máximo de 450.75 euros. Se abonará el 50% de 450.75 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente en virtud de los resultados obtenidos, y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas.

c) Para estudios de idiomas en centros oficiales y otros cursos de especialización, siempre que la misma tenga una relación directa con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo o pueda facilitar su promoción profesional dentro de la empresa, se abonará el 100% del coste de la matrícula y libros hasta un máximo de 300 euros.

Sólo 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 24.040 euros para casos de muerte o invalidez permanente absoluta; y otros 24.040 euros adicionales si dichas situaciones se producen como consecuencia de accidente de trabajo. Se contratará una póliza especial de seguro de accidentes que cubrirá 180.300 euros los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente para empleados que estén trabajando en zona de riesgo.

5.- Comedor: se garantiza hasta el 31 de Diciembre de 2008 un precio de menú de 5.40 euros en el comedor del CPP de Burjassot. Para el resto de años de vigencia del presente convenio este precio se verá incrementado, en su caso, en un porcentaje equivalente al IPC del año anterior.

Se destinará hasta un máximo de 2.80 € euros 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 del resto de centros de trabajo del Grupo RTVV, cuando la hora de comer o cenar quede incluida en su horario de trabajo, 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 2.80 euros. 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.

Las anteriores cantidades se actualizarán anualmente de acuerdo a la Ley de Presupuestos de cada anualidad.

6.- Plan de pensiones: la empresa aportará 35.9 41'11 euros mensuales por cada trabajador participe que forme parte del Plan de pensiones de acuerdo con su reglamento.

Anualmente, la aportación de la empresa al Plan de Pensiones por cada participe, 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".

8.- La empresa se compromete al estudio, aplicación y publicación, en su caso, de convenios con empresas o entidades ajenas a fin de ofrecer servicios en condiciones más ventajosas para los empleados del Grupo RTVV

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.

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, la Comisión Paritaria establecerá los criterios necesarios para distribuir el fondo, aplicando los coeficientes reductores, en su caso, teniendo en cuenta el conjunto de las prestaciones sociales solicitadas de forma individual por cada uno de los trabajadores.

2) La cantidad 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 doce mil euros a cursos organizados por el Comité de Empresa.

4) Se elaborará por la comisión paritaria un reglamento para la concesión de prestaciones sociales, que entrará en vigor en el ejercicio 2009.

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.

La comisión de absentismo estará compuesta por cuatro miembros por cada parte y tendrá por objeto:

- a.- Analizar las causas del absentismo laboral.
- b.- Proponer medidas de minoración de los índices de repercusión de dicha situación laboral en la empresa.
- c.- Fomentar la difusión entre los trabajadores de conductas y medidas que reduzcan los índices de absentismo en la empresa.

Dicha comisión se reunirá, al menos, trimestralmente. La empresa facilitará a la misma la documentación oportuna para el desarrollo de sus funciones.

C A P I T U L O I X

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 ciento ochenta mil euros 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.- Conocer e informar el plan de formación de empresa, en los términos del Estatuto de los Trabajadores.

II.- Elaborar las acciones formativas a presentar a la Fundación Tripartita u organismos análogos cada anualidad.

III.- Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan de la Fundación Tripartita, 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 de dichas acciones, cuya responsabilidad asumirá la Unidad de Formación de la Dirección de Recursos Humanos.

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

V.- 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.

VI.- Realizar el seguimiento de las acciones formativas presentadas a la Fundación Tripartita, efectuando una memoria anual en el que se analice el grado de cumplimiento de las acciones y sus posibles mejoras.

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

VIII.- Elección del personal docente o centros de formación que impartan los cursos de las acciones formativas presentadas a la Fundación. Si procede, elaborará y redactará las bases para el concurso público que adjudicará la oferta anual de formación de la Fundación Tripartita. Tras el estudio de las ofertas recibidas, realizará un informe vinculante para la comisión de compras, que ha de decidir qué profesionales o empresas son los encargados de llevar a cabo las citadas acciones formativas.

IX. 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 otra.

5.- La empresa, a través **del Director de Recursos Humanos del Departamento de Organización de Personal y Servicios Generales,** resolverá sobre las solicitudes de permisos individuales de formación, oído al Jefe de Departamento correspondiente.

C A P I T U L O X

SALUD LABORAL

Art. 64.- Servicio médico de empresa

El servicio médico de empresa está 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 normas 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 39 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 y cuatro miembros designados por la empresa.
- b) Personal designado por los trabajadores: cinco 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 el servicio 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 trimestralmente 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 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 90 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 E.T.

i) Conocer las modificaciones de platilla aprobadas por el Consejo de Administración de RTVV, en un plazo de 72 horas desde la aprobación de la misma, sin perjuicio de su derecho a emitir el informe previsto en el art. 64.4 a) 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.

4.- Los miembros del Comité de Empresa que se tengan que desplazar en el desarrollo de sus funciones para la asistencia a las reuniones de la comisión paritaria percibirán los gastos por kilometraje que correspondan de acuerdo al presente convenio.

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 tabloneros 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 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 en la empresa.

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.

C A P I T U L O X I I

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, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio. 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 correspondientes 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 se ocasione un perjuicio para las personas, así como la no utilización de los equipos de protección individual.

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. Esta falta llevará aparejada una sanción máxima de suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- 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 haya tenido 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 expedientado.

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.

4.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo de plantilla cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Art. 85.- Contratación temporal

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. 86/85.- 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. 87/86 . Contratos 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. 87.- Jubilación

Como parte integrante de los objetivos de estabilidad en el empleo establecidos en los arts. 19 bis y 84.4 de este convenio y como medida de fomento de sostenimiento de empleo y la creación de nuevas categorías profesionales derivadas de los nuevos procesos tecnológicos, se establece con carácter normativo la jubilación obligatoria para el personal del Grupo RTVV.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan 65 años de edad con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento del hecho causante que genere el derecho a situarse en situación de jubilación, en los términos del art. 160 y siguientes la Ley General de la Seguridad Social.

Como requisito de aplicación del presente artículo, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

Art. 87 bis.- Jubilación parcial

Se reconoce el derecho de los trabajadores fijos de plantilla de acceder a la jubilación parcial cuando cumplan los requisitos establecidos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y los previstos en este artículo. Cuando ejerzan tal derecho, la empresa celebrará contrato de relevo que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, amortizándose en ese momento la plaza de plantilla salvo justificación en contrario.

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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con el objeto de coordinar el régimen de los incrementos salariales establecidos en los arts. 40 y 59 bis del sexto convenio, se establece expresamente que el importe de la indemnización por otros gastos y suplidos que los empleados del grupo RTVV han percibido en el primer trimestre de 2004, calculado en función el tiempo trabajado en las empresas en el ejercicio de 2003, se considerará como más importe de pagas extras de 2003, en concepto de porcentaje sobre complemento de destino, a efectos de aplicación del presente convenio, no pudiendo destinarse, en ningún caso, a revisar las retribuciones fijas y consolidables de los trabajadores del año 2003.