

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ d'1 de febrer de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana Televisió Autònoma Valenciana, SA, i Ràdio Autonomia Valenciana (codi 8000142). [2010/1181]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autònoma Valenciana, SA, i Ràdio Autonomia Valenciana (RAV), subscrit per la Comissió Negociadora el dia 27 de gener de 2009, que està integrada pels representants de l'empresa i per part dels treballadors per membres de la representació unitària, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 1 de febrer de 2010.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

VIII CONVENI COL·LECTIU
RTVV, TVVSA i RAVSA

PREÀMBUL**CLÀUSULA PER UN LLENGUATGE NO SEXISTA**

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

- Art. 1. Àmbit d'aplicació
- Art. 2. Vigència i Durada
- Art. 3. Pròrroga i Denúncia
- Art. 4. Prelació normativa
- Art. 5. Absorció i Compensació
- Art. 6. Vinculació a la totalitat
- Art. 7. Garantia *ad personam*

CAPÍTOL II
ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

- Art. 8. Comissió Paritària
- Art. 9. Funcions
- Art. 10. Procediment d'Actuació

CAPÍTOL III
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 11. Organització del Treball
- Art. 11 bis. Pla d'Igualtat
- Art. 12. Comissió d'estudi de funcions i categories professionals

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autónoma Valenciana, SA, y Radio Autonomía Valenciana (cod. 8000142). [2010/1181]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autónoma Valenciana, SA, y Radio Autonomía Valenciana, SA, suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de enero de 2009, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 1 de febrero de 2010.— El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

VIII CONVENIO COLECTIVO
RTVV, TVVSA y RAVSA

PREAMBULO**CLAUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA**

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. 11 bis. Plan de Igualdad
- Art. 12. Comisión de estudio de funciones y categorías profesionales

Art. 13. Mobilitat Funcional
Art. 14. Mobilitat geogràfica
Art. 15. Traslats
Art. 16. Traslats forçós
Art. 17. Traslats forçós per Sanció
Art. 18. Desplaçament Temporal

CAPÍTOL IV

INGRÉS, PROMOCIÓ I PLANTILLES

Art. 19. Treballadors del Grup RTVV
Art. 19/1. Treballadors fixes de plantilla
Art. 19/2. Estabilitat en l'ocupació
Art. 19/3. Contractes temporals i de Durada determinada
Art. 20. Provisió de Vacants
Art. 21. Concurs de Traslats
Art. 22. Promoció Interna
Art. 23. Borsa de Treball
Art. 24. Període de Prova

CAPÍTOL V

JORNADA I HORARIS DE TREBALL

Art. 25. Principis Generals
Art. 26. Jornada de Treball
Art. 27. Modalitats de Jornada
Art. 28. Modalitats d'Horari
Art. 29. Horari intensiu de Cap de setmana
Art. 30. Dies Festius
Art. 31. Hores Extraordinàries

CAPÍTOL VI

VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Art. 32. Vacances
Art. 33. Permisos
Art. 34. Excedència
Art. 35. Excedència voluntària
Art. 36. Excedències Especials i de caràcter social.
Art. 37. Excedència Forçosa
Art. 38. Procediment
Art. 39. Excedència per raons personals

CAPÍTOL VII

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Art. 40. Retribució anual.
Art. 41. Conceptes salarials i extrasalarials
Art. 42. Sou Base
Art. 43. Complement de Destinació
Art. 44. Complement Específic
Art. 44 bis. Complement compensatori del complement específic

Art. 45. Complement d'Antiguitat
Art. 46. Pagues Extraordinàries
Art. 47. Plus de flexibilitat
Art. 48. Plus de disponibilitat setmanal
Art. 49. Plus de disponibilitat en dies de guàrdia
Art. 50. Plus de treball en festius
Art. 51. Plus de nocturnitat
Art. 52. Plus de desplaçament extraordinari
Art. 53. Hores extraordinàries
Art. 54. Incompatibilitat de plus
Art. 55. Revisió de plus i indemnitzacions
Art. 56. Dietes
Art. 57. Quilometratge
Art. 58. Norma comuna
Art. 59. Compensació per distància i transport.
Art. 59 bis. Indemnització per altres gastos i bestretes.

CAPÍTOL VIII

PRESTACIONS SOCIALS

Art. 60. Prestacions Socials
Art. 61. Norma comuna

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. Trabajadores del Grupo RTVV
Art. 19/1. Trabajadores fijos de plantilla
Art. 19/2. Estabilidad en el empleo
Art. 19/3. Contratos temporales y de duración determinada
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. 44 bis. Complemento compensatorio del 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 otros gastos y suplidos.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 60. Prestaciones Sociales
Art. 61. Norma común

Art. 62. Incapacitat Temporal

CAPÍTOL IX
FORMACIÓ

Art. 63. Formació

CAPÍTOL X

SALUT LABORAL

Art. 64. Servei Mèdic d'Empresa

Art. 65. Comitè de Seguretat i Salut

Art. 66. Composició

Art. 67. Funcions

Art. 68. Funcionament

CAPÍTOL XI

DRETS SINDICALS

Art. 69. Participació dels Treballadors

Art. 70. Comitè d'Empresa

Art. 71. Competències

Art. 72. Funcionament

Art. 73. Capacitat processal

Art. 74. Sigil professional

Art. 75. Hores Sindicals

Art. 76. Seccions Sindicals

Art. 77. Delegats Sindicals

Art. 78. Assemblees

CAPÍTOL XII

RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 79. Normes generals

Art. 80. Classificació de les faltes

Art. 81. Sancions

Art. 82. Prescripció

Art. 83. Cancel·lació de sancions

Art. 84. Procediment sancionador

CAPÍTOL XIII

Art. 85. Contracte en pràctiques

Art. 86. Contracte a temps parcial

Art. 87. Jubilació

Art. 87 bis. Jubilació parcial

Art. 88. Pactes Addicionals

Art. 89. Subcontractacions

Art. 90. Empreses de Treball Temporal

Art. 91. Acomiadaments

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

ANNEXOS

I. Grups i Categories Professionals

II. Taules salarials per a 2008

III. Taules de plusos per a 2008

IV. Taules de triennis per a 2008

V. Normativa de Dietes

VI. Estatut de Redacció.

PREÀMBUL

La Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana SA. (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana SA. (RAV), en la representació que cada una de les seues parts ostenta, manifesta el seu comú objectiu de mantindre un volum suficient de producció pròpia, que assegure un nivell d'ocupació apropiat, així com una contínua capacitació professional i tècnica dels seus treballadors, que garantisca un grau adequat de competitivitat dels seus productes en el mercat audiovisual.

Amb este fi, acorden que almenys el 50% del material emés serà realitzat amb producció pròpia, entesa esta com aquella que

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. Contrato en prácticas

Art. 86. Contrato a tiempo parcial

Art. 87. Jubilación

Art. 87 bis. Jubilación parcial

Art. 88. Pactos Adicionales

Art. 89. Subcontrataciones

Art. 90. Empresas de Trabajo Temporal

Art. 91. Despidos

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ANEXOS

I. Grupos y Categorías Profesionales

II. Tablas salariales para 2008

III. Tablas de plusos para 2008

IV. Tablas de trienios para 2008

V. Normativa de Dietas

VI. Estatuto de Redacción.

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana (RTVV), Televisión Autónoma Valenciana SA. (TAV) y Radio Autonomía Valenciana SA. (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

es realitze amb els mitjans tècnics i humans de què disposa l'empresa.

CLÀUSULA PER UN LENGUATGE NO SEXISTA

Les parts firmants d'este conveni, en el seu compromís de vetlar per la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens manifesten que:

En el text del present Conveni Col·lectiu s'ha utilitzat el masculí com genèric per a englobar a treballadores i treballadors sense que en cap cas puga ser considerat com a discriminació per raó de sexe.

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. El present Conveni és d'aplicació als treballadors dels centres de treball existents o que puguin crear-se en el futur de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), «Televisió Autònoma Valenciana SA.» (TVV SA.) i «Ràdio Autonomia Valenciana SA.», (RAV SA.), llevat de les exclusions següents:

a) El personal directiu: Caps de secció, Caps de Departament, directors i altres alts directius de l'empresa, amb independència del vincle contractual a què estiguen subjectes.

b) Els col·laboradors i els assessors religiosos, literaris, artístics, musicals, culturals, tècnics o de qualsevol altra especialitat.

c) El personal artístic que haja sigut contractat per a un programa, sèrie, espai o servici concret.

d) Els agents publicitaris, comercials o tècnics de vendes que es regiran per les condicions que s'estipulen en les seues respectives relacions laborals contractuales.

e) Els compositors, adaptadors literaris i musicals.

f) Els professionals que en el lliure exercici de la seua activitat es troben vinculats amb l'Empresa per mitjà de contracte de prestació o arrendament de servicis, de naturalesa civil o mercantil. L'Empresa entregarà semestralment a la representació dels treballadors una relació d'este personal, així com, de les alteracions que es produïsquen.

Article 2. Vigència i Durada

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seua aprovació definitiva, a excepció dels acords en matèria de retribucions que tindran vigència des de l'1 de gener de 2008.

Tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2011.

Article 3. Pròrroga i denúncia

Si cap de les parts no el denunciara dins el termini dels 60 dies anteriors a la data d'acabament, quedarà prorrogat automàticament en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Prelació normativa

Les normes establides en este Conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte de qualsevol altra norma o disposició legal.

En allò no previst en el present Conveni, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals que regulen les relacions laborals.

Article 5. Absorció i compensació

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

Les disposicions futures, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguin promulgar-se, només s'aplicaran quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguen superiors a este Conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament

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.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 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 Autònoma Valenciana SA.» (TVV SA.) y «Radio Autonomía Valenciana SA.», (RAV SA.), salvo las siguientes exclusiones:

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

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

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

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

Artículo 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 2008.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 enten-

per les normes d'este Conveni, que continuarà aplicant-se com estiga pactat, sense cap modificació.

Article 6. Vinculació a la totalitat

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

Si alguna o algunes de les condicions pactades fora nul·la, ineficaz o no vàlida, segons Resolució de l'Autoritat Laboral o per sentència judicial, les parts, per mitjà de la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per a renegociar la condició a fi de restablir l'equilibri de les recíproques obligacions i drets que s'hagen pogut perdre en perjudici d'alguna de les parts. Si en el terme de 30 dies no s'ha aconseguit un acord per la Comissió Paritària, se sotmetria la qüestió a un arbitratge d'equitat.

Article 7. Garantia «Ad personam»

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedisquen de les condicions pactades en el present Conveni, mantenint-se estrictament «ad personam».

CAPÍTOL II ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

Article 8. Comissió Paritària

A l'efecte d'este Conveni, es crearà una comissió mixta formada per un membre de cada una de les seccions sindicals que formen part del Comitè d'Empresa i hagen firmat este Conveni, i el mateix nombre de membres en representació de l'Empresa.

La Comissió Paritària quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la firma del present Conveni.

Article 9. Funcions

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

a) Interpretar el Conveni, davant les consultes que li siguen plantejades.

b) Vigilància, desenvolupament i seguiment del compliment del Conveni.

c) Conèixer prèviament l'aprovació i resoldre en un termini no superior a 20 dies, les qüestions que presenten les seccions sindicals i que respecte a l'aplicació d'este conveni se substancien davant l'autoritat laboral, Inspecció de Treball, Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i procediments de conflictes col·lectius de l'Article 151 de Llei de Procediment Laboral.

L'empresa i sindicats coincideixen en la necessitat potenciar el caràcter mediador d'esta comissió perquè els treballadors resolguen els seus problemes sense necessitat acudir a la via judicial.

d) Conèixer prèviament l'aprovació de les normes que hagen de regir els processos de selecció, ingressos i ascensos en RTVV, TVV i RAV, perquè n'informen les seccions sindicals o el Comitè d'Empresa amb quinze dies d'antelació a l'aprovació de les mateixes pel Consell d'Administració de RTVV. S'hauran de celebrar almenys dos reunions en el termini esmentat.

e) Estudiar i proposar la implantació de prestacions socials.

f) Determinar en el primer trimestre del calendari laboral pel que fa referència als dies festius i de compensació per al compliment de la jornada anual, i les taules retributives anuals que, d'acord amb els criteris establits en el Capítol VII del present conveni, regiran per a cada any de la seua vigència en RTVV, TVV i RAV. Si no hi ha acord

derán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

Artículo 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.

Artículo 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».

CAPITULO II ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo 8. Comisión Paritaria

A efectos del presente Convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales que formen parte del Comité de Empresa y hayan firmado el presente Convenio, e igual número de miembros en representación de la Empresa.

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

Artículo 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) Conocer con carácter previo y debiendo resolver en un plazo no superior a 20 días, de las cuestiones que presenten las secciones sindicales y 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.

La empresa y sindicatos coinciden en la necesidad de potenciar el carácter mediador de esta comisión para que los trabajadores resuelvan sus problemas sin necesidad de acudir a la vía judicial.

d) Conocer con carácter previo la aprobación de las normas que hagen 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 el primer trimestre del 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

sobre el calendari, regirà el que amb caràcter general fixa la Conselleria competent.

g) Totes aquelles establides en este Conveni.

Article 10. Procediment d'actuació

1. La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària cada tres mesos, i amb caràcter extraordinari en el termini màxim de 10 dies naturals següents a la seua convocatòria per qualsevol de les parts, les quals podran estar assistides per assessors amb facultat d'intervindre, amb veu i sense vot i en nombre no superior a un per cada part.

No obstant, cada secció sindical representada en la Comissió podrà estar assistida per un assessor sempre que les hores siguen a càrrec de la pròpia secció sindical.

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

En l'orde del dia s'arreglarà els punts a tractar que hagen presentat qualsevol de les parts.

2. Els acords s'adoptaran per majoria de cada una de les parts, i el vot de la part social serà ponderat en funció de la seua representació en el Comitè d'Empresa; es recolliran en acta i se'n remetrà una còpia a cadascuna de les parts afectades.

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

4. A fi de millorar el desenvolupament de les funcions pròpies de la comissió paritària, es constitueixen les següents subcomissions de treball: d'igualtat, d'estudi de funcions, grups i categories professionals, de borsa de treball, de jornades i horaris, d'estudi de l'absentisme laboral i la de formació. Estes comissions tindran caràcter subsidiari respecte de la paritària; es reuniran amb una periodicitat mínima trimestral i tindran composició paritària. Els desacords produïts en dos reunions en qualsevol d'estes comissions s'elevaran a la comissió paritària per al seu estudi i resolució. El 50% dels crèdits horaris d'estes seran a càrrec de l'empresa.

CAPÍTOL III ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 11. Organització del Treball

1. L'organització general del treball en RTVV, TVV i RAV és competència dels seus òrgans directius.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador s'entén com a organització del treball aquelles decisions que afecten les matèries següents: previsions pressupostàries; programació; definició d'objectius; determinació de les estructures orgàniques que millor s'acomoden a la consecució dels objectius; descripció i assignació de les atribucions i responsabilitats de cada lloc de treball, dins de les seues funcions, així com de les Direccions de les distintes Unitats; implantació dels mètodes de seguiment i control de la gestió en cada àrea, etc.

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

3. Com a millor mètode de manteniment de càrrega i llocs de treball en el grup RTVV, les parts firmants del present conveni reconeixen la necessitat d'adaptació dels treballadors a les noves tecnologies, mètodes de treball i sistemes productius. Per aconseguir-ho, s'estudiaran prèviament a la seua aplicació les necessitats de l'empresa derivades dels nous processos productius incidint en la polifuncionalitat dels treballadors, així com en la flexibilitat en les relacions laborals. El Comitè d'Empresa emetrà un informe previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per este sobre els sistemes d'organització i control dels sistemes de treball, en el termini de 15 dies. A este efecte s'establiran, en horari de treball, sistemes i cursos de formació, reciclatge i adaptació.

y RAV. A falta de acuerdo respecto al calendario, regirá el que con carácter general fija la Conselleria competente.

g) Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

Artículo 10. Procedimiento de actuación

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. 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.

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.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 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: previsions 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. 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.

L'empresa certificarà l'assistència i aprofitament dels mateixos.

Article 11_bis. Pla d'Igualtat

1. Amb la finalitat d'eradicar i combatre totes les manifestacions que pogueren subsistir de discriminació directa, o indirecta, per raó de sexe, i per a promoure la igualtat real entre dones i hòmens en l'àmbit de l'empresa s'acorda l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat.

2. A este efecte es crearà una Comissió d'Igualtat, les funcions de la qual seran l'elaboració, seguiment, vigilància i control del Pla d'Igualtat i qualsevol altra que les parts de mutu acord pogueren decidir.

3. Per a garantir la igualtat entre dones i hòmens i corregir les situacions de desigualtat directes o indirectes que pogueren existir en l'empresa, hauran de ser matèria d'estudi i anàlisi dins del Pla d'Igualtat les següents:

- a) Accés a l'ocupació
- b) Classificació professional
- c) Promoció i formació
- d) Retribucions
- e) Ordenació del temps de treball
- f) Conciliació laboral
- g) Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe
- h) Comunicació
- i) Violència de gènere

4. En qualsevol cas es reconeix per ambdós parts, que el nombre de matèries d'estudi referenciades és ampliable, depenent dels acords a què arribe la Comissió d'Igualtat, garantint com a mínim l'estudi i avaluació les esmentades.

5. Una vegada realitzat l'estudi i anàlisi, es confeccionarà la pertinent avaluació, i s'aplicarà les mesures correctores necessàries i fixarà uns objectius concrets. La Comissió d'Igualtat haurà de controlar periòdicament el grau d'aplicació i la seua efectivitat, i per tant els objectius aconseguits.

6. En allò no regulat en este Article i el seu desenvolupament, s'aplicarà la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens i qualsevol altra norma del nostre ordenament jurídic, sempre que pugua millorar la situació existent en l'empresa durant la vigència i pròrroga del Conveni.

Article 12. Comissió d'estudi de funcions, grups i categories professionals.

Es crea una comissió d'anàlisi i estudi de les funcions, grups i categories professionals de RTVV i les seues Societats, a fi d'adaptar-les a les necessitats reals de l'empresa i als nous sistemes productius.

Article 13. Mobilitat funcional

1. S'entén per mobilitat funcional interna la possibilitat que un treballador siga destinat a realitzar funcions distintes per a les que va ser contractat, dins el seu grup professional o categories professionals equivalents. La dita mobilitat tindrà caràcter voluntària entre els treballadors; i sense perjudici de tot això, l'empresa davant necessitats productives podrà designar altres treballadors, si és el cas que no n'hi ha.

La mobilitat no tindrà altres limitacions que les derivades de la titulació acadèmica o professional necessària per a exercir la prestació laboral, i en tot cas, el treballador no podrà patir minva en les seues percepcions salarials i en les seues possibilitats de formació i promoció. Es regirà per allò previst a l'Art. 39.1 de l'Estatut dels Treballadors.

2. S'entén per mobilitat funcional externa, la realització de funcions no corresponents al grup professional o categories equivalents. Només serà possible per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. La dita mobilitat es regirà pel que preveu l'Art. 39.2 de l'Estatut dels Treballadors.

La empresa certificarà la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

Artículo 11_bis. Plan de Igualdad

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

Artículo 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.

Artículo 13. Movilidad funcional

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. 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.

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

4. Tant durant el període d'embaràs com durant la lactància del nascut, i per al cas que la permanència en el seu lloc de treball poguera resultar perjudicial per a la salut de la mare o del fill, consultat el metge d'Empresa, la treballadora tindrà dret a l'assignació d'un treball adequat, sense que això puga suposar minva en les seues retribucions i en les seues possibilitats de formació i promoció.

5. La representació dels treballadors serà informada de tots els supòsits de mobilitat funcional que es produïsquen.

6. En els supòsits de treball de superior categoria caldrà ajustar-se al que preveu l'Art. 39 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Quan un treballador realitze treballs d'inferior categoria serà pel temps imprescindible. Acabat este període, tornarà a realitzar les tasques per a les que va ser contractat.

Article 14. Mobilitat Geogràfica

La mobilitat geogràfica del personal té les modalitats següents:

- Trasllat.
- Desplaçament temporal.

Article 15. Trasllat

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

2. El trasllat podrà ser:

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

b) Forçós.

c) Forçós derivat de sanció per falta molt greu.

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

Article 16. Trasllat Forçós

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

No es considerarà trasllat quan el centre de treball a què es destine el treballador, diste menys de 15 km. de l'originari, o del domicili habitual del treballador.

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

- Gastos ocasionats pel trasllat del treballador i dels familiars al seu càrrec.
- Dos mensualitats de salari, que seran quatre quan tinguera familiars a càrrec seu.
- Una indemnització mensual equivalent al 10% del salari base, que es percebrà mentre dure el trasllat i com a màxim durant 5 anys.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. En los supuestos de trabajo de superior categoría se estará a lo previsto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Quando 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.

Quando 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.

Artículo 14. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

- Traslado.
- Desplazamiento temporal.

Artículo 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).

Artículo 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. Les tres compensacions anteriors tenen el caràcter de percepcions extrasalarials, donada la seua naturalesa indemnitzadora.

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

En cap cas pot afectar els representants dels treballadors.

Article 17. Traslado Forzoso per Sanció

El treballador sancionat tindrà dret als gastos ocasionats pel trasllat si canviara de domicili.

Article 18. Desplaçament Temporal

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

2. El treballador tindrà dret a què se li abonen els gastos de viatge i les dietes i, igualment, tindrà dret a 5 dies laborables i retribuïts d'estada en el seu domicili, per cada 3 mesos de desplaçament, sense comptar els dies de durada del viatge, els gastos del qual aniran a càrrec de l'Empresa.

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

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

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

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

CAPÍTOL IV INGRÉS, PROMOCIÓ I PLANTILLES

Article 19. Treballadors del grup RTVV

A efectes del present conveni els treballadors del grup RTVV es classifiquen en:

- a) Treballadors fixos de plantilla.
- b) Treballadors indefinits, en els termes de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Treballadors amb contracte de durada determinada.

Article 19/1. Treballadors fixos de plantilla

Constituïxen la plantilla de l'empresa la relació de treballadors fixos que havent superat les proves selectives amb respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat ocupen una plaça aprovada pel Consell d'Administració de RTVV com a tal plantilla.

Article 19/2. Estabilitat en l'ocupació

Les parts firmants d'este conveni reconeixen la necessitat de l'existència d'un marc estable d'ocupació al si del Grup RTVV.

A este efecte i a fi de donar el millor compliment a l'Art. 15.5 de l'Estatut dels Treballadors durant la vigència del present acord, acorden:

Adquiriran la condició de treballadors indefinits en els termes de l'Estatut dels Treballadors i amb respecte als principis d'accés a l'administració Pública, els treballadors que estiguen contractats durant un termini superior a 24 mesos en un període de 30, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o mes contractes temporals, a excepció dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

La Comissió Paritària serà informada trimestralment sobre l'aplicació i compliment del present Article.

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.

Artículo 17. Traslado Forzoso por Sanción

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

Artículo 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 ininterrompido de desplazamiento no podrá verse afectado por un nuevo desplazamiento hasta transcurridos 3 años, salvo que medie acuerdo entre las partes.

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

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

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

CAPITULO IV INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLAS

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

La Comisión Paritaria será informada trimestralmente sobre la aplicación y cumplimiento del presente Artículo.

Article 19/3. Contractes temporals i de durada determinada

Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indeterminada sense perjudici de la particularitat específica de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció de contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació als contractes formatius. En tot cas, la contractació temporal es realitzarà amb les categories professionals recollides a l'Annex I del Conveni Col·lectiu. No obstant això, si l'empresa necessitara els serveis d'un treballador a qui se li assignen funcions i tasques no homologables a cap de les categories existents, haurà de demanar-se l'acord de la Comissió Paritària, que serà qui li assignarà el Grup corresponent d'acord amb el citat annex.

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

L'empresa procurarà la consolidació de contractació temporal en fixa en un percentatge no inferior al 90% del personal de la plantilla aprovada pel Consell d'Administració i pressupostada.

Article 20. Provisió de Vacants

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

- 1) Per excedents que tinguen dret al reingrés segons les normes d'este conveni.
- 2) Per concurs de trasllats, entre llocs de treball, segons les normes d'este conveni.
- 3) Per promoció interna, d'acord amb allò regulat en este conveni.

4) Per convocatòria pública, d'acord amb la normativa que es publique a este efecte. Esta normativa inclourà la participació dels representants del treballadors en els processos en una proporció d'1/3 dels membres i, en tot cas, amb dos membres com a mínim.

5) Es fixa a efectes de cobertura de vacants un percentatge mínim del 6% de llocs de treball a cobrir per persones amb discapacitat, en els termes de la seua legislació específica.

Així mateix l'empresa publicarà, a través d'Intranou l'existència de llocs de treball vacants.

Article 21. Concurs de trasllats

S'entén per trasllat, a l'efecte d'este Article, el que supose un canvi en el lloc de treball a un centre diferent de l'habitual. El trasllat s'efectuarà segons el procediment fixat en este Article.

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

Als efectes d'atendre les distintes sol·licituds de trasllat es constituirà una Comissió de Trasllats, que estarà formada per quatre representants de l'empresa, quatre representants dels treballadors i el secretari general o persona en qui delegue. La Comissió de Trasllats es reunirà en els supòsits de l'Article 20 del present Conveni.

En qualsevol moment la Comissió de Trasllats podrà acordar les permutes que puguen originar-se amb motiu de les diferents sol·licituds de trasllat.

L'Empresa comunicarà a la Comissió de Trasllats les places que, per estar vacants, poden ser cobertes per mitjà de trasllat, especificant en cada una la seua categoria, adscripció a empresa i departament, així com el centre de treball que li corresponga.

Una vegada estudiades les distintes sol·licituds, la Comissió de Trasllats elevarà la proposta d'adjudicació de les places per trasllat al secretari general per a la seua formalització.

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

Artículo 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 cual 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.

Artículo 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.

Artículo 21. Concurso de traslados

Se entiende como traslado, a los efectos de este Artículo, el que suponga un cambio en el puesto de trabajo, a un centro diferente al habitual. 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 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 secretario general o persona en quien delegue. 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 y Departamento, así como el 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 secretario general para su formalización.

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

Criteris de valoració:

1) Formació específica i complementària per al lloc de treball. Tenint en compte principalment l'assistència als cursos organitzats per l'empresa.

2) Antiguitat en l'empresa

3) Circumstàncies familiars i individuals quan el trasllat comporte un canvi de localitat.

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

Article 22. Promoció interna

1. La promoció interna s'estructura com una forma de selecció de personal fix.

2. Les places a cobrir per mitjà dels processos de selecció de personal (promoció interna i lliure concurrència) seran els que l'Empresa decidisca en cada període, havent de ser escoltats prèviament els representants dels treballadors.

3. Podran presentar-se al procés de promoció interna a les distintes categories existents qualsevol treballador fix que reuneix els requisits d'esta i tinga com a mínim tres anys d'antiguitat en l'Empresa.

4. El nombre de places que s'hauran d'oferir en el procés de promoció interna, serà de almenys el 50% del total de les places que es cobriran. Este percentatge es computarà categoria per categoria i en el global de les places a cobrir, assignant-se l'excés imparell de la quota a la promoció interna; si bé, quan en alguna categoria el nombre de places a cobrir per ser 1 impedisca l'aplicació d'este percentatge, l'empresa tindrà llibertat per a oferir-les a torn de promoció interna, o per convocatòria pública de general concurrència.

5. La promoció interna podrà realitzar-se a places de distinta Empresa a la que se pertany.

6. Proves.

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

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

7. Comissió de Selecció: els representants dels treballadors formaran part d'ella, en proporció d'1/3 del total de la mateixa i en tot cas, amb 2 membres com a mínim.

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

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

Article 23. Borsa de Treball

En el termini d'un any des de la firma del present conveni, la Comissió Paritària constituïda en comissió negociadora redactarà un nou articulat de Borsa de Treball que desenvoluparà, entre altres principis, el dret a la promoció dels treballadors del Grup RTVV; estarà vigent el següent text fins a la firma de l'acord.

1. La contractació temporal, en qualsevol modalitat, es farà per mitjà de les borses de treball. Es constituïran tantes borses de treball com categories existisquen en el Conveni Col·lectiu.

La borses de treball estaran integrades per un nombre de treballadors no superior al 150% del personal contractat temporalment en la mateixa categoria de l'any anterior, sense que açò puga impedir en cap cas l'accés a la borsa dels treballadors amb contracte fix.

Excepcionalment, i amb la sol·licitud prèvia d'alguna de les parts que formen la comissió de la borsa de treball, podrà convocar-se un nombre superior de places a l'assenyalat en este punt. L'acord, motivat, requerirà l'aprovació de la majoria dels membres. Si les borses s'esgotaren s'incorporaran els candidats en el mateix ordre en què hagueren quedat, si és el cas, en la llista d'espera amb el resultat de les

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.

Artículo 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.

4. El número de plazas a ofertar en el proceso de promoción interna, será de al menos el 50% del total de las plazas a cubrir. Dicho porcentaje 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 currículum 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 periodo.

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.

Artículo 23. Bolsa de Trabajo

En el plazo de un año desde la firma del presente convenio, la Comisión Paritaria constituída 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 Grupo 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 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 espe-

proves específiques de borsa de treball. El nombre de candidats que s'incorpore serà el que la comissió establisca.

2. Les borses de treball s'aplicaran per a la contractació temporal amb l'excepció de presentadors i guionistes. Excepcionalment i quan ho exigisquen les peculiars característiques de la producció, es podran contractar realitzadors sense fer ús de la borsa de treball corresponent, prèvia informació motivada a la comissió de borsa.

3. La constitució de les diverses borses de treball es farà en llista única per a cada categoria, per mitjà de la incorporació ordenada de persones que estiguen en alguna de les situacions baix descrites i complisquen els requisits establits en l'última convocatòria per a cada un dels blocs ordenats de la forma següent:

1r. Personal de RTVV i les seues Societats que haja aprovat sense plaça en l'últim procés de selecció de promoció interna per ordre de puntuació.

2n. Personal que ha superat les últimes proves públiques d'accés, però no haja obtingut plaça per ordre de puntuació.

3r. El personal que ha superat el procés de selecció oportú i haja finalitzat les seues pràctiques en l'empresa.

4t. El personal que haja superat les proves públiques específiques de borsa de treball per ordre de puntuació.

5t. La resta del personal amb contracte indefinit que sol·licite la seua incorporació a la borsa. Dit personal tindrà dret a entrar en la Borsa en la següent reunió de la Comissió de Borsa a la sol·licitud que permet la seua inclusió en la mateixa, si bé ocuparà l'últim lloc de la llista mentre no s'aplique els criteris d'ordre que es realitzaran en els mesos d'octubre i abril de cada any. L'ordenació d'este personal es farà respectant els criteris d'antiguitat i mèrits, segons barem establert per la Comissió de Borsa de Treball. El personal que opte per esta via haurà de complir els requisits establits en promoció interna o oposició lliure en l'última convocatòria.

4. La renovació de les borses vindrà determinada per la celebració de processos de selecció de personal substanciats en promoció interna, oposició lliure, contractes en pràctiques (a la seua finalització) o proves específiques de la borsa de treball. Només es convocaran proves específiques de borsa de treball quan siga necessari, sent la Comissió de Borsa l'encarregada d'elaborar les bases per a la realització de proves específiques de borsa, i les traslladarà al Consell d'Administració per a que les aprobe.

Amb la renovació de cada Borsa de Treball, es produirà una alteració en l'ordenació de les persones incorporades a cada bloc de la mateixa.

5. Una vegada constituïdes les borses de treball, l'empresa contractarà seguint l'orde establert. No obstant, l'empresa podrà seleccionar el candidat més adequat per a cada una de les necessitats de contractació d'entre els cinc primers de la llista. En este punt s'entén que es formaran grups de cinc candidats que en tant no hagen sigut contractats no es podrà passar al grup següent.

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

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

- Recepció i admissió de sol·licituds.
- Determinar els continguts de les proves.
- Realització i valoració de les proves de selecció.
- Elaboració del llistat d'aprovats per ordre de puntuació i en el nombre establert.

8. La comissió de borsa serà l'encarregada de l'elaboració definitiva de les llistes d'integrants de les Borses de Treball, seguint els criteris d'ordenació establits. Se celebraran reunions trimestrals de la comissió de borsa, on l'empresa lliurarà a la part social amb una ante-

ra 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. Se celebrarán reuniones trimestrales de la comisión de bolsa, donde la empresa librarà a la parte

lació mínima d'una setmana el llistat de contractacions efectuades per la societat en eixe període que comprendrà els aspectes següents: nom del treballador, categoria professional, data d'incorporació, durada de la mateixa així com el tipus de contracte i les eventuais renúncies que es produïsquen en les ofertes de contractació.

9. Quedaran exclosos de la Borsa els aspirants que, han estat contractats però no superen el període de prova, així com els que incorreguen en falsedat respecte de la instància, dades, currículum o documentació presentada, tot això sense perjudici de les accions legals que procedisquen.

10. L'empresa podrà contractar, sense utilitzar les borses de treball corresponents, un nombre de treballadors equivalent al 3% de la plantilla. Esta reserva podrà ser utilitzada únicament per a personal de confiança que ocupe llocs de treball de suport o assessorament als directius de l'empresa. Els contractes que se celebren a càrrec d'este percentatge seran comunicats a la comissió de la borsa.

Article 24. Període de Prova

1. Els treballadors contractats estaran sotmesos a un període de prova que tindrà la durada següent:

- a) Cinc mesos per a les categories professionals dels Grups I al VII.
- b) Quatre mesos per a les categories professionals del Grup VIII.
- c) Dos mesos per a les categories professionals dels Grups IX a l'XI.
- d) Quinze dies per a les categories professionals dels Grups XII i XIII.

2. Els períodes d'IT interrompen el còmput del període de prova, que es reprendrà una vegada reincorporat el treballador al seu lloc de treball.

3. Durant el període de prova, ambdós parts podran donar per rescindit el seu contracte, sense necessitat d'al·legar cap motiu i sense que procedisca cap indemnització.

4. A aquells treballadors temporals que hagueren superat el procés de selecció establert i s'incorporen com fixos en un lloc de treball de la mateixa categoria se'ls computarà a efectes de període de prova el temps de servei realitzat en la dita categoria en els últims dos anys.

CAPÍTOL V JORNADA I HORARIS DE TREBALL

Article 25. Principis Generals

1. La naturalesa de les activitats de les Empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni fa necessari que l'ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris i jornades tinga la variabilitat i la mobilitat que exigeix l'atenció d'estes.

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

2. Per de raó a la missió diversa que han de dur a terme les distintes unitats funcionals de les Empreses subjectes al present Conveni, l'ordenació i distribució de jornada i horaris, s'efectuarà per Departaments. El canvi d'unitat funcional suposarà l'adscripció al sistema d'horari i jornada que regisca en la mateixa. En tot cas es respectarà el termini de comunicació establert en l'Article 28.

3. Els torns i l'eventual rotació són intrínsecs a la pròpia activitat de les Empreses subjectes al present Conveni, així com l'adscripció a les diferents modalitats d'horari i jornada.

Amb este objectiu, la Direcció a través de les Direccions dels Departaments, exercitarà la facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris i jornades d'acord amb el que es regula en els Article següents, escoltats els representants sindicals tot perseguint una racional organització del treball.

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, currículum 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.

Artículo 24. Período de Prueba

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

- a) Cinco meses para las categorías profesionales de los Grupos I al VII.
- b) Cuatro meses para las categorías profesionales del Grupo VIII.
- c) Dos meses para las categorías profesionales de los Grupos IX al XI.
- d) Quince días para las categorías profesionales de los Grupos XII y XIII.

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

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

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

CAPITULO V JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 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 intrínsecas 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.

Es crea la Comissió de jornades i horaris que tindrà les competències següents:

a. Realitzar els estudis necessaris per a l'adequació dels horaris a les necessitats productives de l'empresa.

b. Proposar els mecanismes necessaris per a la flexibilització dels horaris a fi de millorar la productivitat de l'empresa.

c. Aprovar els canvis d'horaris que tant la part social com l'empresa proposen amb posterioritat a la seua posada en marxa, per a la seua elevació a la comissió paritària.

4. Com a norma general, la Direcció de RTVV, TVV i RAV ordenarà els horaris i jornades respectant els criteris següents:

a) Que la jornada diària de treball no siga superior a 9 hores, llevat del treball en dissabte, diumenge o festiu entre setmana segons el que disposa l'Article 29, ni inferior a 5 hores, i que entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haja un mínim de 12 hores.

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

c) L'adscripció fixa d'un treballador a una jornada especial l'horari d'inici de la qual siga a partir de les 11,00 hores, no podrà excedir de 6 mesos a l'any.

d) Les compensacions en temps a què es tinguera dret segons el que estableix el present conveni es disfrutaran en jornades completes, acumulant-se preferentment als períodes vacacionals i en un termini màxim de quatre mesos des de la meritació dels drets citats, sense perjudici d'eventuals acords entre el treballador i els seus superiors. En qualsevol cas no excedirà per al seu gaudi del període de 6 mesos des del fet causant que es va meritjar el dret a la compensació. Si no es dona cap de les situacions anteriors es generarà el dret del treballador a la percepció econòmica d'estes.

5. Com a norma general sempre que el funcionament normal del Departament ho permeta, l'Empresa fixarà els horaris adscriuint-los a la modalitat de jornada continuada. A excepció dels torns de cap de setmana, jornades que comencen a partir de les onze del matí, jornades de quatre dies i la resta d'acords entre treballadors i els seus centres directius, els horaris no podran arregar més d'una jornada partida per setmana. Quan per raons organitzatives siga necessari sobrepassar este límit, haurà de demanar-se l'aprovació de la Comissió Paritària.

6. El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball a la conciliació de la vida personal i familiar i laboral, en els termes previstos en el present conveni. A este efecte, els responsables dels centres directius, després d'escoltar els representants dels treballadors, podran flexibilitzar les jornades i horaris de treball de manera que es garantisca tant la prestació del servei del treballador com la millor adequació a este de la seua jornada de treball. En este supòsit no se meritjarà el plus de flexibilitat.

Per això, si el treballador haguera d'entrar fora del seu horari de treball o flexibilitzar-lo, d'acord amb la seua unitat orgànica, es podrà allargar la jornada o existirà una "borsa d'hores" que se n'aniran recuperant de mutu acord i segons les necessitats del Departament.

Article 26. Jornada de Treball

1. La jornada ordinària setmanal de treball efectiu serà de 35 hores.

En els processos productius de Nadal, Magdalena, Falles, Sant Joan, Setmana Santa, 9 d'Octubre i fins a un màxim de tres esdeveniments més de caràcter extraordinari, i per al personal adscrit als operatius implicats, la jornada de treball serà de còmput quinzenal, considerant-se com a hores extraordinàries les que superen les 80 hores quizenals.

2. Als efectes de càlcul del valor de l'hora efectiva del treball, una vegada descomptats els dies festius, els corresponents a descansos setmanals i els de vacances, s'estableix una jornada ordinària de 1568 hores, que serà la jornada efectiva anual de treball. El salari dels treballadors la relació contractual del qual siga inferior a un mes de durada serà el resultat de dividir el salari brut anual de la seua categoria professional entre 1.568 hores, multiplicat per les hores treballades.

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, 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 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 período 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 de los turnos de fin de semana, jornadas que comencen 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 sobrepassar 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 flexibilitar el mismo, de acuerdo con su unidad orgánica, se podrá allargar la jornada o existirá una "bolsa de horas" que se irán recuperando de mutuo acuerdo y según las necesidades del Departamento.

Artículo 26. Jornada de Trabajo

1. La jornada ordinaria 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 de carácter extraordinario, y para el personal adscrito a los operativos implicados, la jornada de trabajo será de cómputo quincenal, considerándose como horas extraordinarias las que superen las 80 horas quizenales.

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. 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. Sense perjudi del que estableix el paràgraf 1r els treballadors que perceben el plus de disponibilitat estaran subjectes a una jornada de 37 hores i mitja.

4. Els treballadors que, per unes causes o per unes altres hagen sigut contractats específicament per a jornades inferiors a la pactada en este Conveni, estaran al que disposen els seus corresponents contractes.

5. Establits els horaris a què estan adscrits els treballadors, excepcionalment i davant d'eventualitats no previsible a l'hora de l'organització del treball per departament, es podrà prolongar la jornada pel temps mínim indispensable per a salvar l'eventualitat i sense superar les 9 hores de jornada ordinària.

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

Com que esta prolongació de jornada ha d'obeir a circumstàncies excepcionals i no previsible, no podrà afectar un mateix treballador més d'una vegada en la mateixa setmana, i es notificarà per escrit al Comitè d'Empresa en el cas que afecte un mateix treballador més d'una vegada en la mateixa setmana.

6. La jornada efectiva de treball es considerarà sempre integrada per les hores de treball, és a dir, el temps transcorregut des de l'inici de la jornada per la incorporació del treballador al seu lloc, fins a l'acabament de la mateixa, exclosos els temps d'interrupció o descans per al menjar o el sopar.

7. En el cas de desplaçar-se per raons del servei a causa del caràcter itinerant del treball, quan este es faça en el mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que dure el treball, des del moment que l'empleat inicia el seu horari en el centre de treball permanent al qual està adscrit, fins que acabe el treball en l'esmentat centre, incloent-se el temps emprat en el viatge.

Article 27. Modalitats de Jornada

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

a) Jornada Partida. És la realitzada en període diürn, té una interrupció d'1 hora com a mínim i 2 com a màxim. El temps d'interrupció per a dinar estarà comprés entre les 13.00h i les 16.30h. L'assignació de la jornada partida inclourà la comunicació de les hores d'entrada i eixida tant per al primer bloc com per al segon.

b) Jornada Continuada. És l'establida en un únic bloc cada dia. Hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius que es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Les dites jornades seran planificades pels responsables dels centres directius en funció de les necessitats del servei i les circumstàncies familiars de cada treballador adscrit.

La jornada de matí no podrà excedir les 15.30 hores, excepte en el cas dels treballadors d'informatius, l'horari del qual podrà allargar-se fins a les 16 hores, per necessitats del servei, amb una compensació equivalent al temps en què s'haja excedit de les 15.30 hores.

c) Jornada Nocturna. És aquella que es realitza íntegrament, en còmput setmanal i diari, entre les 21.00 i les 07.00h, i té una reducció diària de 30 minuts o 2h i 30 minuts setmanals. El temps de descans serà de 45 minuts, dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida.

d) S'establirà una jornada de treball efectiu de 35 hores setmanals, que podran ser distribuïdes sempre que les circumstàncies de la producció ho requerisquen en quatre dies a la setmana: de dilluns a dijous, de dimarts a divendres, de dimecres a dissabte i de diumenge a dimecres.

e) Quan la jornada siga de quatre o cinc dies i comprenga entre ells dissabte i diumenge es procurarà adscriure els treballadors mitjançant un acord; en el cas de no existir este s'assignarà amb caràcter rotatori.

f) Per tal de fomentar la conciliació de la vida familiar, laboral i professional dels treballadors, els responsables dels centres directius

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 previsible 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 previsible, 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.

Artículo 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 trabajo efectivo de 35 horas semanales, que podrán ser distribuidas siempre que las circunstancias de la producción lo requieran en cuatro días a la semana: 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 comprenga entre ellos el sábado y domingo se procurará adscribir a los trabajadores mediante acuerdo; de no existir este 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

podran establir d'acord amb els treballadors, per escrit i firmat, jornades de treball diferents de les pactades en este conveni. Les dites jornades seran aprovades per la Secretaria General prèviament a la seua aplicació, i comunicades a la Comissió Paritària, que resoldrà en un termini màxim de quinze dies les discrepàncies en la matèria.

2) En els casos de jornada partida o continuada sense ser cap d'elles jornada nocturna, tal com ho definix l'apartat c) del punt 1 del present Article, però que finalitze en horari nocturn, el temps de descans serà de 45 minuts dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida. Este cas no s'aplicarà si la jornada finalitza a les 22 hores. L'hora d'interrupció per a sopar estarà establida entre les 19:00 i les 24:00 hores

Article 28. Modalitats d'Horari

1. Horari Fix. És l'establert amb caràcter permanent, a pesar de la qual cosa podrà veure's modificat una vegada a l'any i amb un avís previ de 15 dies. Quan les necessitats de producció així ho exigisquen, l'empresa podrà realitzar una segona modificació d'horari que haurà de justificar-se davant la Comissió Paritària. Qualsevol altre canvi haurà de comptar amb l'aprovació d'esta.

2. Horari a Torns. És l'horari que es fixa per a organitzar el treball d'un grup de treballadors que ocupen els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme planificat i establert per períodes. S'establiran tants torns com requerisquen les necessitats del servei. Esta modalitat podrà ser fixa (quan el treballador siga assignat sempre al mateix torn) o rotatòria (quan el treballador canvie periòdicament de torn). En el règim de treball a torns, quan l'organització del treball ho exigisca, es podran computar per períodes de fins a 4 setmanes, els descansos setmanals. En cap cas els dies de treball consecutius podran excedir 10.

Els treballadors adscrits a este sistema d'horari, coneixcran la distribució de l'horari de cada mes, almenys amb 15 dies d'antelació, i els horaris seran firmats i segellats per l'Empresa.

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

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

Article 29. Horari intensiu de cap de setmana

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

El número efectiu d'hores a realitzar serà de 28 hores, amb un màxim d'11 hores per dia (dissabte i diumenge). En este cas no es percebrà plus de treball en festius per dissabte i diumenge. Els treballadors que presten els seus serveis en l'empresa en dissabte i diumenge, l'horari dels quals siga igual o superior a 18 hores en tals dies, computaran d'acord amb els barems previstos en la jornada de cap de setmana arrellegats en este Article.

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

Article 30. Dies Festius

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

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

2. El personal de RTVV, TVV i RAV amb centre de treball a València i Burjassot gaudirà de les festes locals de València ciutat. El

directivos podrán establecer de acuerdo con los trabajadores, por escrito y firmado, jornadas de trabajo diferentes a las pactadas en este convenio. Dichas jornadas serán aprobadas por la Secretaría General previamente a su aplicación, 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 19:00 y las 24:00 horas

Artículo 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. Cuando las necesidades de producción así lo exijan, la empresa podrá realizar una segunda modificación de horario que deberá justificarse ante la Comisión Paritaria. Cualquier otro cambio deberá contar con la aprobación de esta.

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 periodos. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

personal adscrit als restants centres de treball, gaudirà de les festes locals pròpies de les ciutats on estiguen ubicats.

3. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren en la Comunitat Valenciana, segons es disposa a continuació:

1) el dia 18 de març, per al personal amb centre de treball a València i Burjassot.

2) El dia 23 de juny, per al personal amb centre de treball a Alacant.

3) El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, per al personal amb centre de treball a Castelló.

4. Per al personal amb centres de treball diferents dels establits en l'apartat anterior, caldrà ajustar-se al que s'acorde per la Comissió Paritària.

5. També s'estarà exempt d'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

6. El personal que per raons de servici trebal·le en les dites dates, serà compensat amb un altre dia de lliurança.

Article 31. Hores Extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries totes aquelles que superen les 35 hores setmanals o les nou diàries, a excepció d'allò que s'ha establert per als processos productius previstos en l'Article 26.1. Així mateix, tindran consideració d'hores extraordinàries les que superen la jornada de treball pactada.

Les hores extraordinàries es compensaran en els termes de l'Article 53.

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

– Abans que un treballador siga obligat a realitzar hores extraordinàries, el cap del Departament o Secció, preguntarà si hi ha algun altre que al seu entendre, per la seua categoria, puga realitzar el servici que es necessita i estiga disposat voluntàriament a realitzar-les.

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

– No obstant això, tindran la consideració d'obligatòries les que tinguen com a finalitat la conclusió d'un treball que requereisca necessàriament la continuïtat del mateix treballador que el va iniciar.

Per al treball del cap de setmana caldrà ajustar-se al que disposa l'Article 29 d'este Conveni.

2. Tindran la consideració d'hores extres per causa de força major, a l'efecte de la seua cotització a la Seguretat Social, les necessàries per a previndre o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Estes hores no es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries.

3. El Comitè d'Empresa rebra mensualment informació sobre el nombre d'hores realitzades per cada treballador.

CAPÍTOL VI

VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 32. Vacances

1. S'establixen unes vacances anuals de 22 dies laborables, excepte per als treballadors adscrits al torn intensiu de cap de setmana i, en este cas, la durada serà de 13 dies laborables.

El personal que complisca 15 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a 1 dia hàbil addicional, afegint-se un dia hàbil més en complir els 20 i 25 anys d'antiguitat respectivament.

Este dret reconegut es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment de l'antiguitat.

En el cas de treballadors adscrits al torn de cap de setmana, el dia addicional serà divendres o dilluns, segons tinga establert el torn de divendres a diumenge o de dissabte a dilluns respectivament.

En tot cas les vacances podran disfrutar-se en diversos períodes i fins al 15 de gener de l'exercici següent.

El personal adscrit 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.

Artículo 31. Horas Extraordinarias

1. Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que superen las 35 horas semanales o las nueve diarias, excepto lo establecido para los procesos productivos previstos en el Artículo 26.1. Asimismo, tendrán consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada de trabajo pactada.

Las horas extraordinarias se compensarán en los términos del Artículo 53.

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.

CAPITULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 32. Vacaciones

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 en varios periodos y hasta el 15 de enero del ejercicio siguiente.

2. Els períodes de vacances es disfrutaran preferentment en els mesos de Juny, Juliol, Agost i Setembre.

L'assignació del període de vacances, es procurarà realitzar-la de mutu acord tenint en compte els criteris següents:

- Supeditació a les necessitats de la producció.
- Voluntat manifestada pel treballador.

- En cas de col·lisió d'interessos, es donarà preferència als treballadors amb fills en edat escolar quan es vulga fer coincidir les seues vacances amb les dels seus fills.

3. Si fixat el període vacacional d'un treballador este es trobara en situació de baixa per IT en el moment d'iniciar-se les vacances, tindrà dret a un nou període vacacional per una sola vegada equivalent al temps que coincidisca la situació laboral de baixa per IT amb les vacances, el qual serà fixat per l'empresa una vegada obtinguda l'alta i d'acord amb les necessitats de producció i, en tot cas, dins el límit màxim de 15 de gener de l'exercici següent.

4. Si la situació de baixa per IT a què es referix l'apartat anterior, es derivara de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'Article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data distinta encara que haja acabat l'any natural.

5. L'assignació del període de vacances cal fer-la amb dos mesos d'antelació al seu inici.

6. Els empleats que ingressen o causen baixa l'any natural que corresponga tindran el període de vacances proporcional al temps a treballar o treballat. Les fraccions de mes seran equivalents a mes complet quan estes siguen superiors a disset dies. En el cas que existisca canvi de categoria en el mateix any, les vacances es retribuiran proporcionalment al temps treballat en cada una d'elles.

Article 33. Permisos

Previ avís i posterior justificació, els permisos retribuïts que podran disfrutar els treballadors vinculats per este Conveni són els establits en l'Estatut dels Treballadors, amb les millores següents:

a) Per matrimoni, Unió de fet, separació o divorci:

1) Setze dies naturals per matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'Unions de Fet.

Este permís pot acumular-se a les vacances i abans o després del fet causant

El personal que gaudi d'este permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà disfrutar-lo novament en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona

2) Un dia per matrimoni o inscripció de la unió de fet de pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos en la data de celebració i ampliable a dos dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

3) En cas de separació o divorci, podrà disfrutar-se d'un dia de permís, en el termini d'un mes, des de la notificació a l'interessat de la sentència judicial que declare el mateix.

b) Permís per a tècniques prenatales:

1) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

2) Durant el temps necessari i amb justificació prèvia, per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida

c) Permís per interrupció de l'embaràs:

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'IT.

d) Permís per paternitat:

Es tindrà dret a tres dies laborables, per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un/a fill/a, comptats a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció si interromp la jornada laboral, o els següents en cas contra-

2. 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 periodos vacacionales de estos.

3. 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 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 periodo 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.

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

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

ri. Serà ampliable a cinc dies consecutius quan es produïska fora de la Comunitat Valenciana.

e) Permís mèdic i assistencial:

1) Durant el temps necessari per a assistir a consulta del metge d'atenció primària o especialista de la Seguretat Social.

2) Durant el temps necessari per a acompanyar a la consulta del metge a un fill menor, ancians o discapacitats a càrrec seu, sempre que no existisca possibilitat que una altra persona l'acompanye.

f) Permís per malaltia greu o hospitalització:

1) Tres dies laborables, no necessàriament consecutius, per hospitalització greu en institució sanitària o hospitalització domiciliària, o malaltia de cònjuge o parella de fet, pares, pares polítics, fills, germans i iaïos, estos últims sempre que estiguen a càrrec del treballador, ampliables a cinc dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

2) També podrà disfrutar-se d'un permís de dos dies naturals en casos d'hospitalització o malaltia greu de tios en tercer grau de consanguinitat que estiguen a càrrec del treballador i en situació de dependència física o psíquica.

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

g) Permís per defunció:

1) Tres dies laborables, comptats a partir del fet causant del dret al permís, si interromp la jornada laboral, o els següents al fet si no interromp la jornada laboral, en cas de mort de cònjuge o parella de fet, pares, fills, germans o d'un familiar de primer grau en línia directa per consanguinitat o afinitat, ampliable a cinc dies consecutius quan es produïska fora de la Comunitat Valenciana.

2) Dos dies naturals per mort de iaïos, néts i parents fins segon grau per consanguinitat o afinitat, i es garantirà sempre el dia de l'enterrament, i s'amplia a quatre si és fora de la Comunitat Valenciana.

h) Permís per proves selectives i exàmens:

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials.

En tot cas, el treballador aportarà el corresponent justificant.

i) Permís per trasllat de domicili habitual:

Amb el corresponent justificant acreditatiu, el personal disposarà de dos dies per trasllat del domicili habitual que podran acumular-se als definits en el punt a).

El treballador que es trasllada en cap de setmana només tindrà dret a un permís de 14 hores de treball.

j) Permís per assumptes propis:

El personal disposarà de sis dies anuals per assumptes propis, sense justificar, amb la possibilitat d'acumular-los a vacances, que es reduiran en este cas a tres dies, i el seu gaudi està condicionat a que no ocasione perjuís al servei.

El nombre de dies serà proporcional al temps a treballar o treballat en l'exercici i podran disfrutar-se fins al dia 15 de gener de l'exercici següent.

Article 33.bis. Violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a:

a) La reducció de la seua jornada de treball amb disminució proporcional de la retribució. Quan la reducció no supere una hora diària, no generarà deducció de retribucions,

b) La reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

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 e grave n institución sanitaria u hospitalización domiciliaria, o enfermedad 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 tios 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.

Artículo 33.bis. Violencia de género

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.

Article 34. Excedència

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

Article 35. Excedència voluntària

1. Els treballadors amb una antiguitat, almenys d'un any en l'Empresa, tenen dret a què se'ls reconega la situació d'excedència voluntària, per un període no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat novament pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

2. El treballador excedent tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any, així com al reingrés, amb preferència sobre qualsevol treballador, en les noves contractacions de personal amb categoria igual a la seua.

A estos efectos s'entendrà que hi ha vacant fins al moment de la publicació de les proves per a la selecció del personal fix de plantilla.

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

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

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

Article 36. Excedències especials i de caràcter social

1. Els treballadors, siga quina siga la seua antiguitat en l'Empresa, tindran dret a passar a la situació d'excedència especial per un període màxim de tres anys, amb un màxim de tres ocasions i per un període no inferior a quinze dies cada un d'ells per a dedicar-se a cuidar un familiar fins segon grau de consanguinitat o afinitat d'ambdós cònjuges o de membres de parella consolidada, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant dos anys i al còmput d'antiguitat durant tot el període que dure l'excedència.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència per un període màxim de tres anys, amb un màxim de tres ocasions i per un període no inferior a quinze dies cada un d'ells per a atendre cada fill menor de tres anys, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment, a comptar de la data de naixement d'este o, si és el cas de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que es disfrutara. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament. Es tindrà dret a la reserva del lloc de treball i d'antiguitat durant el temps que dure l'excedència.

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

4. L'ús fraudulent d'estes excedències, amb una finalitat diferent de la que va motivar la seua concessió, determinarà la pèrdua del dret a reserva de lloc de treball, passant a ser considerada, a efectos de reingrés, com una excedència voluntària, i sense perjudici de les accions pertinents per a sancionar el fet. Es considera ús fraudulent a estos efectos

Artículo 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.

Artículo 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 periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. 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 de plantilla.

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.

Artículo 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 periodo máximo de tres años, con un máximo de tres ocasiones y por un periodo no inferior a quince días cada uno de ellos 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 periodo de excedencia por un periodo máximo de tres años, con un máximo de tres ocasiones y por un periodo no inferior a quince días cada uno de ellos 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 periodo 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 periodos 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 fraudu-

la prestació de servicis en empreses de competència directa, llevat que hi haja autorització expressa de l'Empresa.

5. En cas que en acabar l'Excedència Especial el treballador sol·licitara l'excedència voluntària, caldrà ajustar-se al que per a esta queda regulat en el present Conveni.

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

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

8. Qui per raó de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de dotze anys o discapacitat físic, psíquic o sensorial, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre almenys un octau i un màxim de la mitat de la durada d'aquella. Quan les deduccions a què es referix l'apartat anterior no superen l'hora diària, no generaran disminució de retribucions. La reducció d'una hora diària sense reducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o majors, únicament es disfrutará quan s'acredite, per òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requereix especial dedicació.

9. En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que la seua durada no siga inferior a un any, encara que estos siguen provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguen majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servicis socials competents caldrà ajustar-se al que disposa l'Article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 37. Excedència forçosa

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

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

Article 38. Procediment

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

2. El reingrés haurà de sol·licitar-se dins del període d'excedència amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de la pretesa reincorporació, i en tot cas amb un mes d'antelació a la finalització. En els casos d'excedència voluntària s'haurà de sol·licitar amb una antelació màxima d'un any a la pretesa reincorporació.

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

lento 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 doce 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 retribuïda, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo 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. La reducción de una hora diaria sin reducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o mayores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

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.

Artículo 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 imposibilita 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 imposibilita su reincorporación en el indicado plazo.

Artículo 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 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 sol·licitud en el termini establert deixarà sense efecte el dret preferent o obligatori al reingrés, causant baixa definitiva en l'Empresa.

Article 39. Excedència per raons personals

1. Els treballadors amb un any d'antiguitat en l'Empresa, podran sol·licitar en el terme de 2 anys consecutius, fins a 6 mesos d'excedència per raons personals en períodes mínims de 15 dies. El termini de 2 anys començarà a comptar a partir de la data inicial d'este tipus d'excedència. La sol·licitud haurà de contindre els motius pels quals es demana l'excedència i la seua concessió serà gracieble per part de l'Empresa.

2. Durant el període d'excedència la relació laboral quedarà suspesa i l'Empresa donarà de baixa en Seguretat Social al treballador durant el temps que dure esta.

CAPÍTOL VII CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 40. Retribució anual

Als efectes del present Conveni s'entén per retribució anual la integrada pel salari base, complement de destinació, complement específic, pagues complementàries de març i setembre i pagues extraordinàries sense antiguitat, així com qualsevol altre concepte salarial que s'aplique per als empleats públics de la Generalitat Valenciana.

L'increment salarial per als treballadors del Grup RTVV serà el fixat amb caràcter màxim per la Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a cada anualitat, en els mateixos termes que els treballadors públics valencians.

Tot això sense perjudici d'aplicar als treballadors de RTVV i les seues Societats dependents qualsevol altre acord subscrit entre Generalitat Valenciana i els sindicats, sobre condicions de treball en la funció pública que, amb caràcter general, puga ser establert durant la vigència del present conveni, per al mateix àmbit d'aplicació.

Article 41. Conceptes salarials i extrasalarials

Les remuneracions del personal subjecte al present Conveni s'abonaran amb els conceptes que segueixen, i que es definixen en els Article següents:

1. Conceptes salarials:

– Sou base.

– Complementos de caràcter general: són aquells que es percebran periòdicament i regularment per tots els treballadors subjectes al present conveni i són els següents:

Complement de destinació, complement específic, complement compensatori del complement específic de març i setembre, complement d'antiguitat, pagues extraordinàries i la resta de complementos dels empleats públics.

– Complementos de qualitat o quantitat de treball: són aquells que es perceben pels treballadors que per orde de l'Empresa realitzen els servicis que donen lloc al seu mèrit i són els següents:

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

2. Conceptes extrasalarials:

– Dietes.

– Quilometratge.

– Compensació per distància i transport.

– Indemnització per despesa i suplits

Article 42. Sou Base.

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

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

Artículo 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 gracieble 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.

CAPITULO VII CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 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 Societades 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.

Artículo 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 periódicamente 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, 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, plus de nocturnidad, plus de desplazamiento extraordinario y horas extraordinarias.

2. Conceptos extrasalariales:

– Dietas.

– Kilometraje.

– Compensación por distancia y transporte.

– Indemnización por gastos y suplidos

Artículo 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.

Article 43. Complement de destinació.

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

Article 44. Complement específic.

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

Article 44 bis. Complement compensatori del complement específic

És el concepte salarial meritat en els mesos de març i setembre de cada anualitat, en els termes establits per als empleats públics de la Generalitat.

Article 45. Complement d'antiguitat

S'abonarà al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni amb contracte en vigor i consistirà en trienios computats des de la data d'alta en l'Empresa per mitjà de contracte indefinit, o qualsevol altra contractació temporal laboral computant-se els períodes efectius de treball en els casos de successió de contractes.

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

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

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

Article 46. Pagues extraordinàries

1. S'abonaran les pagues extraordinàries en el número, concepte i quantia recollides en les Lleis de Pressupostos de la Generalitat Valenciana i la seua normativa de desenvolupament per a cada anualitat. La primera, corresponent al primer semestre de l'any, amb venciment el 30 de juny. La segona, corresponent al segon semestre de l'any, amb venciment el 22 de desembre.

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

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

Article 47. Plus de flexibilitat

1. De còmput setmanal:

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

2. De còmput diari

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

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 IV

Artículo 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.

Artículo 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 previsible 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. Les taules que contenen la quantia d'estos plusos es reflectixen en l'annex III.

Article 48. Plus de disponibilitat setmanal

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

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

Article 49. Plus de disponibilitat en dies de guàrdia

Es percebrà pel treballador que estiga de guàrdia en dies festius o de descans, per si l'Empresa requirix els seus servicis. El treballador haurà d'estar localitzable bé mitjançant un número de telèfon o bé mitjançant un cercapersones.

La quantitat a percebre serà, per cada dia en què s'estiga de guàrdia, de 24'34 € per al 2008.

En el cas que fóra cridat per a incorporar-se al seu lloc de treball un dissabte, diumenge o festiu, no es percebrà este Plus, sinó que s'estarà a allò que s'ha pactat respecte al Plus de Treball en Festiu.

Article 50. Plus de treball en festius

1. El treballador que preste servici dissabte, diumenge o festiu excepte que estiga subjecte a horari intensiu de cap de setmana, percebrà, a part del dia de descans compensatori, un altre dia addicional de descans o un plus de 48'68 € per al 2008. L'opció correspon a l'Empresa, prèvia consulta al treballador i preferentment s'optarà per la compensació amb el dia addicional de descans.

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

Els treballadors que presten servici els dies 24 i 31 de desembre i l'horari de treball dels quals s'estenga a partir de les 22 hores percebran 48'68 € per al 2008.

Article 51. Plus de nocturnitat

El percebrà el treballador que pel servici a què estiga adscrit haja de realitzar hores de treball compreses entre les 10 de la nit i 6 del matí. Es considerarà nocturna tota la jornada si comença i finalitza entre les 21 i les 07 hores.

Les hores treballades durant eixe període es pagaran d'acord amb les taules que figuren en l'Annex III

Article 52. Plus de desplaçament extraordinari

Aquells treballadors que hagen d'exercir el seu treball durant tres o més dies continuats de desplaçament, percebran per cada dia treballat la compensació global i alçada de 89'25 € per al 2008, sempre que concórreguen simultàniament les circumstàncies següents:

a) Indefinició i mobilitat dels horaris de treball. S'entendrà que hi ha indefinició d'horari, si en el moment d'iniciar-se el viatge no es coneixen els horaris de treball, o quan coneguts estos, siguen modificats.

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

En el cas que només concórreguen les circumstàncies definides en algun dels dos apartats anteriors, la quantia diària a percebre serà de 44'86 €

A efectes del còmput de jornada setmanal estos dies s'entendran com a jornada diària ordinària, a raó de 7 hores.

Igualment percebran, en ambdós casos, les dietes i gastos de viatge establits en el present conveni.

4. Las tablas que contienen la cuantía de estos plusos se reflejan en el anexo III.

Artículo 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.

Artículo 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 24'34 € para 2008.

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.

Artículo 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 48'68 € para 2008. 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 presten servicio los días 24 y 31 de diciembre y cuyo horario de trabajo se extienda a partir de las 22 horas percibirán 48'68 € para 2008.

Artículo 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 III

Artículo 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 89'25 € para 2008, 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 concurren las circunstancias definidas en alguno de los dos apartados anteriores, la cuantía diaria a percibir será de 44'86 €

A efectos del cómputo de jornada semanal estos 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.

Article 53. Hores extraordinàries

Les hores que sobrepassen la jornada de 35 hores setmanals, seran compensades de la manera següent:

En metàl·lic:

– Fins a les 40 hores setmanals, com a hores ordinàries.

– A partir de les 40 hores setmanals, a raó d'1 hora i 45 minuts per cada hora treballada.

Amb compensació de temps:

– Fins a les 40 hores setmanals, en la proporció d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada, llevat que es requerisca la substitució del treballador, en este cas la proporció serà d'1 hora de descans per cada hora treballada per damunt de la jornada ordinària.

– A partir de les 40 hores setmanals, a raó d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada.

Es tendirà per part de l'empresa a la compensació més que al pagament d'estes, acumulant preferentment a períodes vacacionals.

Article 54. Incompatibilitats de plusos

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

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

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

4. El plus de treball en festius és incompatible amb l'horari intensiu de cap de setmana, excepte el que preveu l'art. 29.

Article 55. Revisió de plusos i indemnitzacions

Els conceptes salarials recollits als Articles 47 (flexibilitat), 48 (disponibilitat setmanal), 49 (disponibilitat en dies de guàrdia), 50 (treball en festiu), 51 (nocturnitat), 52 (desplaçament extraordinari); 56 (dietes) i 57 (quilometratge) s'incrementaran per als exercicis de vigència d'este conveni en els mateixos termes que la resta de conceptes retributius.

Els esmentats conceptes no experimentaran cap variació durant els anys 2008 i 2009.

Article 56. Dietes

1. S'entén per dieta la quantitat que s'abona al treballador com a indemnització per despeses d'allotjament i manutenció que haja d'afrontar amb motiu de desplaçament per raó del treball.

2. Durant 2008 la dieta completa serà de 101'17 €.

a) Si concorregueren en una mateixa jornada el menjar i el sopar o el sopar i allotjament durant el desplaçament, a banda de la quantia corresponent a tals gastos, s'abonarà en concepte de Despeses Diverses la quantitat de 9'07 € per al 2008.

b) Si s'haguera de quedar a dinar o a sopar es tindrà dret a percebre com a compensació als gastos de dinar o sopar la quantitat de 17'26 € durant 2008. La compensació per l'allotjament i el desdijuni serà de 57'58 € per al 2008.

c) Si el desplaçament s'efectua a l'estranger, l'import de la dieta completa serà de 156'26 € en 2008. La compensació de dinar o sopar serà de 30'01 € en cada cas i 18'10 € en concepte de gastos diversos. La compensació per l'allotjament i desdijuni serà de 78'14 €.

3. En l'annex V del present conveni es recullen les normes per les quals es regix la meritació dels conceptes abans mencionats.

Article 57. Quilometratge

El treballador que, amb coneixement i autorització de l'Empresa, utilitze el seu propi vehicle en desplaçaments per raó del treball, percebrà en compensació la quantitat de 0.22 euros per quilòmetre en 2008.

Article 58. Norma comuna.

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

Artículo 53. Horas extraordinarias

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, a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.

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.

Artículo 54. Incompatibilidades de plusos

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.

Artículo 55. Revisión de plusos 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.

Los citados conceptos no experimentarán variación alguna durante los años 2008 y 2009.

Artículo 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 2008 la dieta completa será de 101'17 €.

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 9'07 € para 2008.

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 17'26 € durante 2008. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 57'58 € para 2008.

c) Si el desplazamiento se efectúa al extranjero, el importe de la dieta completa será de 156'26 € en 2008. La compensación de comida o cena será de 30'01 € en cada caso y 18'10 € en concepto de gastos varios. La compensación por el alojamiento y desayuno será de 78'14 €.

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

Artículo 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 0.22 euros por kilómetro en 2008.

Artículo 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 treballador en horari de treball, sense tindre la categoria de conductor, se li retirara el permís de conduir per una infracció que no fóra per imprudència temeraria, l'empresa li facilitarà mitjans per a anar i vindre al treball.

Article 59. Compensació per distància i transport.

1. S'entén per compensació per distància i transport la quantitat que s'abona al treballador anualment com a indemnització pels gastos de desplaçament necessaris per a la realització de la seua activitat laboral.

2. Durant 2008, la quantia màxima serà de 376'41 euros anuals, i es prorratejarà en funció dels dies treballats. L'abonament es realitzarà en un únic pagament en la nòmina de desembre o gener. En els casos d'IT es descomptarà de manera proporcional als dies de baixa. La dita quantitat s'incrementarà anualment, a partir de l'any 2010, segons l'IPC de l'any anterior.

Article 59 bis. Indemnització per altres despeses i suplits.

1. Esta percepció té com a objecte compensar l'esforç realitzat pels treballadors en la millora contínua, racionalització i modernització del servei públic prestat. A este efecte, s'estableix un únic pagament que s'abonarà dins el primer trimestre de l'any, i es prorratejarà el seu import en proporció al temps treballat en l'empresa durant l'exercici anterior.

2. Com a factor objectiu de càlcul, el seu import serà el necessari per a garantir l'equilibri entre la retribució anual de cada treballador, i inclourà l'antiguitat i tots els increments derivats d'allò que s'ha expressat als paràgrafs segon i tercer de l'art. 40 del present conveni, i la variació real de preus.

3. En els successius exercicis de vigència del present conveni, el càlcul s'efectuarà seguint els criteris previstos en l'apartat anterior.

CAPÍTOL VIII PRESTACIONS SOCIALS

Article 60. Prestacions socials.

El fons per a prestacions socials no experimentarà cap augment per als exercicis 2008 i 2009, sent de 208.400 euros per a eixos exercicis; i s'estableix una quantitat de 220.000 euros en 2010 per a les següents prestacions socials dels apartats 1, 2 i 3 a càrrec de l'Empresa als efectes de les quals es dotaran els crèdits necessaris:

1. Ajudes per a estudis dels fills:

a) Estudis d'Educació Infantil, Educació Primària, AIXÒ, Batxillerat i Cicles Formatius: fins a 150 euros.

b) Ensenyança Universitària: fins a 300 euros.

c) Ajuda per a fills no escolaritzats menors de tres anys fins a 150 euros. En el supòsit de fills no escolaritzats que assistisquen a guarderia, jardí d'infància o escola infantil fins a 30 euros mensuals per un màxim d'11 mesos, i cal aportar la documentació justificadora de cada un dels mesos amb dret a la percepció. No s'acceptaran rebuts de col·legis en què es realitzen cursos de primària anteriors a preescolar.

Els xiquets majors de tres anys que estiguen cursant estudis regulats per la LOE o qualsevol altre sistema educatiu vigent en la Unió Europea rebran l'ajuda prevista en l'apartat a)

d) En casos de fills amb educació especial es rebrà una ajuda de fins a 100 euros. mensuals havent d'aportar la documentació justificadora de cada un dels mesos amb dret a la percepció.

2. Ajuda per a oculars i pròtesis:

Oculars: Per a concedir estes ajudes s'haurà d'adjuntar a la sol·licitud la prescripció facultativa nominal de l'oftalmòleg, òptic o qualsevol altra titulació de la Unió Europea que habilite per a fer este tipus de prescripció.

Per ulleres es pagarà un màxim de 300 euros (Fins a 220 euros per a vidres i fins a 80 euros per muntura). En el supòsit que l'any anterior s'haguera atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 120 euros (Fins a 80 euros per vidres i fins a 40 euros per muntura).

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.

Artículo 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 2008, la cuantía máxima será de 376'41 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, a partir del año 2010, según el IPC del año anterior.

Artículo 59 bis. Indemnización por otros gastos y suplidos.

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

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.

CAPITULO VIII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 60. Prestaciones sociales.

El fondo para prestaciones sociales no experimentará aumento alguno para los ejercicios 2008 y 2009, siendo de 208.400 euros para dichos ejercicios; estableciéndose una cantidad de 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 Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos: hasta 150 euros.

b) Enseñanza Universitaria: hasta 300 euros.

c) Ayuda para hijos no escolarizados menores de tres años hasta 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 LOE 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 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).

Per lentilles es pagarà un màxim de 220 euros el primer any i de 80 euros el segon.

Si la sol·licitud de prestació per este concepte es realitza el segon any com a conseqüència de variació de la graduació respecte a l'any anterior degudament ordenada per facultatiu competent, caldrà ajustar-se als màxims del primer any.

L'ajuda per oculars serà per ulleres o lentilles. En cap cas es podrà sol·licitar el mateix any ajuda per a ambdós conceptes, concedint-se una única ajuda per treballador i any.

b) Pròtesi: Es pagarà fins a 300 euros. En gastos superiors a esta quantitat, es pagarà un màxim del 50% del que se supere amb un màxim de 700 euros. En cas que l'any anterior s'haguera atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 380 euros.

Les pròtesis ortopèdiques no incloses en la Seguretat Social també percebran este tipus d'ajudes.

Només es rebrà prestació quan es tracte d'obturacions i pròtesis.

c) Comú a oculars i pròtesi:

A les sol·licituds s'adjuntarà l'oportuna factura detallada per conceptes i imports així com la prescripció facultativa per a oculars i ortopèdiques.

En tot cas cap treballador podrà percebre en concepte d'ajudes oculars i per a pròtesis una quantitat superior a 800 euros a fi de distribuir millor els fons entre tots els treballadors.

Sense perjudi de l'anterior, la Comissió Paritària podrà estudiar un altre tipus d'ajudes per als treballadors de l'empresa.

3. Ajudes a estudis dels treballadors.

a) Per a cicles formatius d'educació secundària, 100% del cost de la matrícula i llibres, amb un màxim de 200 euros. S'abonarà el 50% de 200 euros. L'altre 50% es pagarà l'any següent en virtut dels resultats obtinguts, i de manera proporcional a les assignatures aprovades, sempre que el treballador supere el 50% de les assignatures de cada curs.

b) Per a estudis d'Accés a la Universitat, Grau Mitjà i Superior el 100% del cost de la matrícula, fins a un màxim de 450.75 euros. S'abonarà el 50% de 450.75 euros. L'altre 50% es pagarà l'any següent en virtut dels resultats obtinguts, i de manera proporcional a les assignatures aprovades.

c) Per a estudis d'idiomes en centres oficials i altres cursos d'especialització, sempre que tinga una relació directa amb les funcions exercides en el seu lloc de treball o puga facilitar la seua promoció professional dins de l'empresa, s'abonarà el 100% del cost de la matrícula i llibres fins a un màxim de 300 euros.

Només es percebrà l'ajuda d'estudis d'un dels apartats anteriors per treballador i any.

4. Assegurança de vida: l'Empresa mantindrà la pòlissa asseguradora que cobrirà 24.040 euros per a casos de mort o invalidesa permanent absoluta; i altres 24.040 euros addicionals si les dites situacions es produïxen com a conseqüència d'accident de treball.

Es contractarà una pòlissa especial d'assegurança d'accidents que cobrirà 180.300 euros els riscos de defunció i invalidesa permanent per a empleats que estiguen treballant en zona de risc.

5. Menjador: es garantix fins al 31 de Desembre de 2008 un preu de menú de 5.40 euros en el menjador del CPP de Burjassot. Per a la resta d'anys de vigència del present conveni este preu es veurà incrementat, si és el cas, en un percentatge equivalent a l'IPC de l'any anterior.

Es destinarà fins a un màxim de 3 euros per a cadascun dels menjars que facen els treballadors de la resta de centres de treball del Grup RTVV, quan l'hora de dinar o sopar quede inclosa en el seu horari de treball, que es pagaran directament al restaurant amb què es concerte, de manera que la despesa a càrrec del treballador no sobrepassa el preu del menú del CPP de Burjassot.

Les anteriors quantitats s'actualitzaran anualment d'acord amb la Llei de Pressupostos de cada anualitat.

6. Pla de pensions: l'empresa aportarà 41'11 euros mensuals per cada treballador participant que forme part del Pla de pensions d'acord amb el seu reglament.

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 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 3 euros para cada una de las comidas que realicen los trabajadores 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.

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

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

Anualment, l'aportació de l'empresa al Pla de Pensions per cada particip, es veurà incrementada en el mateix percentatge de variació que experimente l'IPC. de l'exercici anterior.

7. Amb la sol·licitud prèvia per l'empleat, l'Empresa procedirà a la retenció en nòmina de la quantitat que aquell determine, i la posarà a disposició del Comitè d'Empresa, perquè este la destine a la creació d'un Fons, per a ajuda a organitzacions no governamentals que treballen en l'àmbit de la solidaritat o cooperació amb els països anomenats «Tercer món».

8. L'empresa es compromet a l'estudi, aplicació i publicació, si és el cas, de convenis amb empreses o entitats alienes per tal d'oferir servicis en condicions més avantatjoses per als empleats del Grup RTVV.

Article 61. Norma comuna.

1) Quan les sol·licituds presentades pels treballadors superen les quantitats destinades a les ajudes previstes en l'Art. 60 números 1, 2 i 3, la Comissió Paritària establirà els criteris necessaris per a distribuir el fons, aplicant els coeficients reductors, si és el cas, tenint en compte el conjunt de les prestacions socials sol·licitades de forma individual per cada un dels treballadors.

2) La quantitat destinada a les ajudes previstes en l'Art. 60 s'incrementarà per a la resta d'exercicis en funció del IPC.

3) Es podran destinar del fons per a prestacions socials dotze mil euros a cursos organitzats pel Comitè d'Empresa.

4) S'elaborarà per la comissió paritària un reglament per a la concessió de prestacions socials, que entrarà en vigor en l'exercici 2009.

Article 62. Incapacitat temporal

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

La comissió d'absentisme tindrà com a objecte:

- Analitzar les causes de l'absentisme laboral.
- Proposar mesures de minoració dels índexs de repercussió de la dita situació laboral en l'empresa.
- Fomentar la difusió entre els treballadors de conductes i mesures que reduïsquen els índexs d'absentisme en l'empresa.

La dita comissió es reunirà, almenys, trimestralment. L'empresa facilitarà a la mateixa la documentació oportuna per al desenvolupament de les seues funcions.

CAPÍTOL IX FORMACIÓ

Article 63. Formació

1. Els treballadors de RTVV i les seues Societats tenen el dret i el deure d'adquirir la formació necessària per a l'exercici de les tasques i funcions del seu lloc de treball, així com per a la seua promoció professional, en un procés continu. L'empresa planificarà la formació professional de tots els seus treballadors, facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzen per esta.

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

L'empresa reservarà un fons de cent huitanta mil euros anuals per a la formació dels seus treballadors.

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

- Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a cada lloc de treball, d'acord amb les necessitats formatives de cada treballador en l'exercici de les seues tasques.

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 IPC. 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.

Artículo 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, 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.

Artículo 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 tendrá por objeto:

- Analizar las causas del absentismo laboral.
- Proponer medidas de minoración de los índices de repercusión de dicha situación laboral en la empresa.
- 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.

CAPÍTULO IX FORMACIÓN

Artículo 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:

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

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

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

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

3. La comissió de formació tindrà les funcions següents:

I. Conèixer i informar el pla de formació d'empresa, en els termes de l'Estatut dels Treballadors.

II. Elaborar les accions formatives a presentar a la Fundació Tripartita o organismes anàlegs cada anualitat.

III. Executar i portar a terme les línies generals del Pla de la Fundació Tripartita, i establir les prioritats dels cursos a realitzar, l'àmbit al qual va dirigit a cada un d'ells i seleccionar el personal que assistirà als cursos. Sense perjudi de l'efectiu seguiment de caràcter diari de les dites accions, la responsabilitat del qual assumirà la Unitat de Formació de la Direcció de Recursos Humans.

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

V. Elaborar un Reglament intern de Formació, que reculla els aspectes de funcionament en esta matèria i desenvolupe els criteris d'accés, participació, programació i realització de les accions formatives.

VI. Realitzar el seguiment de les accions formatives presentades a la Fundació Tripartita, i efectuar una memòria anual en què s'analitze el grau de compliment de les accions i les seues possibles millores.

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

VIII. Elecció del personal docent o centres de formació que impartisquen els cursos de les accions formatives presentades a la Fundació. Si procedix, elaborarà i redactarà les bases per al concurs públic que adjudicarà l'oferta anual de formació de la Fundació Tripartita. Després de l'estudi de les ofertes rebudes, realitzarà un informe vinculant per a la comissió de compres, que ha de decidir quins professionals o empreses són els encarregats de dur a terme les esmentades accions formatives.

IX. Publicar per al coneixement de tots els treballadors la normativa referent a la concessió dels permisos individuals de formació, així com les seues possibles incompatibilitats amb altres accions formatives.

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

4. A efectes del tractament horari del temps dedicat per cada treballador a tasques formatives, els cursos es distinguiran entre:

Cursos obligatoris i cursos voluntaris.

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

En l'assistència als cursos de formació obligatoris el temps i el cost econòmic seran a càrrec de l'empresa. L'assistència als cursos de formació propis de caràcter voluntari serà o bé dins del temps de treball amb recuperació parcial d'este, o fora d'ell amb compensació en temps de treball. En qualsevol cas el 50% del total de crèdits horaris empleats pels treballadors en els cursos serà sempre a compte de l'empresa, així com la totalitat del cost econòmic dels mateixos. De la mateixa forma, es reservarà un 20% de les places de les accions formatives referenciades a la promoció interna.

La comissió de formació determinarà els requisits per a l'obtenció per part dels alumnes dels corresponents certificats i diplomes, o ponderarà en tot cas l'assistència als cursos, d'una banda, i l'aptitud i interès en ells desenvolupats pels treballadors, per una altra.

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 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. L'empresa, a través del Departament d'Organització de Personal i Serveis Generals, resoldrà sobre les sol·licituds de permisos individuals de formació, després d'escoltar al Cap de Departament corresponent.

CAPÍTOL X SALUT LABORAL

Article 64. *Servici mèdic d'empresa*

El servei mèdic d'empresa està integrat dins el servei de prevenció mancomanat creat per a atendre els treballadors de RTVV, TVV i RAV, i exercirà les funcions que legalment té atribuïdes per la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reial Decret 39/97, de 17 de gener i la resta de normes complementàries.

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

Article 65. *Comité de Seguretat i Salut*

El Comité de Seguretat i Salut assumirà les competències que li atribueix l'Art. 39 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals i a fi de dotar-lo de la màxima operativitat i eficàcia en matèria de salut laboral, s'acorda que existisca un únic Comité per a RTVV, TVV SA. i RAV SA., i el seu àmbit d'intervenció comprendrà tots els factors que puguin afectar la salut i seguretat dels treballadors. Els seus membres guardaran el sigil professional arrellegat en la normativa de prevenció de riscos laborals.

El temps emprat computarà d'acord amb la legislació vigent.

Article 66. *Composició*

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

- a) Personal designat per l'empresa: President i quatre membres designats per l'empresa.
- b) Personal designat pels treballadors: cinc delegats de prevenció designats pel Comité d'Empresa que seran membres d'este comité o Delegats sindicals.
- c) Un Secretari designat per l'Empresa, que actuarà amb veu i sense vot.

Article 67. *Funcions*

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

1. Ser informat per l'Empresa dels riscos que resulten de les avaluacions ambientals i de vigilància de la salut dels treballadors de tots els centres de treball.
2. Proposar a l'Empresa una planificació per a la inspecció sistemàtica de les condicions de salut que afecten tots els llocs de treball, així com inspeccions puntuals quan fóra necessari, participant en la realització i avaluació de les mateixes.
3. Actuar coordinadament amb el servei de prevenció de l'empresa en totes aquelles matèries que abaste la dita funció preventiva.
4. Exercir les facultats que se li confien en l'Article 19 de l'Estatut dels Treballadors.
5. Ser informada i escoltat per l'Empresa de les condicions de contractació del servei de menjador i cafeteria, en tant que afecten la qualitat i les garanties sanitàries del servei de restauració, i vetllar pel seu compliment.
6. Col·laborar amb l'Empresa en qüestions relacionades amb les revisions mèdiques anuals, tenint accés als resultats globals estadístics d'aquelles.
7. Rebre informació trimestralment sobre els accidents de treball ocorreguts en l'àmbit de l'activitat de l'empresa, així com de les dades de les malalties que es recullen en la memòria anual.

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

CAPITULO X SALUD LABORAL

Artículo 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.

Artículo 65. *Comité de seguridad y salud*

El Comité de seguridad y salud asumirá las competencias que le atribuye el Art. 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 SA. y RAV SA., 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Estatuto de los Trabajadores.
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. Vetlar, en suma, pel compliment de la normativa en matèria de seguretat i higiene i la millora de les condicions de treball per mitjà de les propostes i iniciatives que cada situació requirisca, en tots els centres de treball.

Article 68. Funcionament

1. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment convocat pel seu President amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari quan ho considere necessari el President, ho sol·licite la majoria dels seus membres o la totalitat de la representació dels treballadors de tal Comitè.

2. El Comitè de seguretat i salut establirà els mecanismes de registre i tractament estadístic adequats per al compliment dels seus fins, i l'Empresa es compromet a facilitar i possibilitar la seua dotació, així com la del material bibliogràfic i publicacions periòdiques sobre el tema de Salut Laboral.

3. El Comitè de Seguretat i Salut podrà veure's assistit per personal qualificat que prestarà el seu assessorament tècnic en les qüestions que li siguen sotmeses.

4. En coordinació amb el Comitè de seguretat i salut l'Empresa dedicarà especial atenció a la formació en matèria de salut i seguretat laboral, tant dels membres de l'òrgan citat com de la resta de treballadors, i s'impartiran els cursos que la dita formació exigisca.

5. Els membres del Comitè, en cas de desplaçament pel desenvolupament de les seues funcions, tindran dret a la percepció de dietes, sempre que el Comitè de seguretat i salut siga informat. La sol·licitud, excepte en cas d'emergència, es realitzarà a través del President, que serà l'autoritzat per al pagament de dietes.

6. Amb motiu de les necessitats sorgides en matèria de prevenció de riscos laborals, i per a atendre les previsions legals en la dita matèria, es reconeix un crèdit de 90 hores mensuals a favor de les seccions sindicals d'empresa, que serà disfrutat indistintament per qualsevol dels seus delegats o membres del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL XI DRETS SINDICALS

Article 69. Participació dels Treballadors

Els treballadors tenen dret a participar en l'Empresa a través dels òrgans de representació esmentats a continuació i regulats en els Articles següents:

- El Comitè d'Empresa.
- Els Delegats Sindicals.

Article 70. Comitè d'Empresa

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

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

Article 71. Competències

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

a) Vetlar per mitjà dels seus representants en els Tribunals Qualificadors, perquè el procés de provisió de vacants es desenvolupe d'acord amb les Bases que el regulen i sempre amb respecte als principis d'igualtat, no discriminació i mèrit.

b) Vetlar perquè la mobilitat funcional i geogràfica que puga afectar els treballadors es duga a terme amb respecte al que estableixen l'Estatut dels Treballadors i el present Conveni. El Comitè d'Empresa haurà de ser informat prèviament de tota mobilitat geogràfica que se supose que serà superior a 3 mesos.

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.

Artículo 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 provisiones 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.

CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

Artículo 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.

Artículo 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, SA. y RAV, SA. en un solo proceso electoral.

Artículo 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) Conèixer i ser escoltat respecte a la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball i de les modificacions substancials en les condicions d'este.

d) Intervindre en el procediment sancionador, llevat que l'interessat manifeste expressament el seu dret de reserva. En tot cas, serà informat de la imposició de sancions per les faltes greus i molt greus.

e) Conèixer i emetre el seu parer en les condicions de contractació del servei de menjador pel que puga afectar la qualitat i preu del servei.

f) Conèixer i ser escoltat respecte als plans de Formació que pretenga implantar l'Empresa.

g) Revisió dels plans de formació realitzats per l'Empresa.

h) Rebre la informació remesa al Consell d'Administració pel que fa al que estableix l'Art. 64.3 de l'Estatut dels Treballadors.

i) Conèixer les modificacions de plantilla aprovades pel Consell d'Administració de RTVV, en un termini de 72 hores des de l'aprovació de la mateixa, sense perjudici del seu dret a emetre l'informe previst en l'Art. 64.4 a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 72. Funcionament

1. El Comitè d'Empresa formarà les Comissions que estime convenientes per al seguiment i execució de les competències que li són pròpies.

2. Les decisions del Comitè d'Empresa seran adoptades per majoria, i quedarà a l'autonomia d'aquell la qualificació de les mateixes o qualsevol altra determinació que regule tant el seu funcionament intern com la seua presa de decisions.

3. El Comitè d'Empresa podrà veure's puntualment assistit per assessors en les matèries que són de la seua competència, els quals tindran lliure accés als centres de treball de l'Empresa, amb respecte sempre a les normes internes de Seguretat.

4. Els membres del Comitè d'Empresa que s'hagen de desplaçar en el desenvolupament de les seues funcions per a l'assistència a les reunions de la comissió paritària percebran els gastos per quilometratge que corresponguen d'acord al present conveni.

Article 73. Capacitat processal

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat, per a exercir accions administratives o judicials en tot el que es referix a l'àmbit de la seua competència, per decisió majoritària dels seus membres.

Article 74. Sigil professional

Els membres del Comitè d'Empresa guardaran sigil professional respecte de les dades considerades de matèria reservada que tingueren accés en virtut de la seua condició de representants dels treballadors, i serà sancionable la conducta que contravinga el compromís de reserva professional.

Article 75. Hores sindicals

Per tal de dur a terme les competències que li són pròpies, cada membre del Comitè d'Empresa, així com els Delegats de cada Secció Sindical disposaran de 40 hores mensuals. L'esmentat crèdit d'hores, serà acumulable i distribuït entre ells de la forma que autònomament determine la representació sindical, sense més requisit que la notificació a l'Empresa amb l'antelació racionalment exigible per a no causar perjudici en el servei. Haurà de constar expressament l'autorització de qui cedeix respecte del seu crèdit d'hores a favor de l'òrgan de representació.

Queden excloses d'estes hores sindicals les necessàries per a la Comissió Paritària i de negociació del Conveni Col·lectiu de RTVV, TVV, SA. i RAV, SA. Les reunions de les distintes comissions previstes en el conveni seran a càrrec de les seccions sindicals i de l'empresa al 50%.

En el cas que l'absència del representant del seu lloc de treball siga igual o superior a una setmana, l'empresa procedirà a la seua substitució.

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 Art. 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Conocer las modificaciones de plantilla 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 autònomament 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, SA. y RAV, SA. 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.

tució. Perquè es produïska esta substitució l'avís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de set dies.

Article 76. Seccions sindicals

Els treballadors afiliats a una Central Sindical legalment constituïda, podran constituir una secció sindical. Estes tindran les següents competències:

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

b) Triar Delegats Sindicals que representen als afiliats a la Secció Sindical.

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

d) Reunir als afiliats en els locals de l'Empresa, i compliran els mateixos requisits establits per a la convocatòria de les Assemblees.

e) Ser informat dels acomiadaments que afecten treballadors afiliats al seu Central Sindical, sempre que l'Empresa tinga coneixement de la seua condició d'afiliat.

L'Empresa habilitarà locals amb les condicions i equipament adequats per a l'ús de cada una de les Seccions legalment constituïdes.

Així mateix l'Empresa habilitarà els taulers d'anuncis suficients, perquè les Seccions Sindicals duguen a terme la seua activitat sindical.

Article 77. Delegats Sindicals

Cada Secció Sindical constituïda tindrà dret a ser representada pels seus Delegats Sindicals.

Cada Secció Sindical que concórrega a les eleccions sindicals i obtinga un mínim d'un 10% de representativitat, tindrà dret a 2 Delegats Sindicals.

Els Delegats Sindicals gaudiran de les mateixes garanties i deures que els membres del Comitè d'Empresa.

Article 78. Assemblees

1. Els treballadors podran realitzar Assemblees en els locals de l'Empresa per a tractar temes d'interés comú en matèria laboral o social.

2. L'Empresa autoritzarà la celebració d'Assemblees dins les hores de treball fins a un màxim de 15 hores anuals a càrrec de l'empresa, i altres cinc hores a compensar pels treballadors en l'empresa.

Les dites hores es distribuïran de la forma següent:

– El 50% a disposició del Comitè d'Empresa i a la iniciativa del 33% dels treballadors.

– L'altre 50% a disposició de les Seccions Sindicals, en proporció al percentatge de vots obtinguts en les eleccions sindicals.

3. Les Assemblees convocades pel Comitè o pels treballadors seran obertes per a tot el personal de l'Empresa, i s'hauran de respectar i garantir en tot moment les necessitats de funcionament de l'Empresa.

4. Amb motiu de la negociació del Conveni Col·lectiu, i sense que computen per a les 15 hores abans indicades, podran convocar-se dins la jornada laboral fins a tres Assemblees.

Fora de les hores de treball, i amb l'autorització prèvia de l'Empresa, podran realitzar-se totes les Assemblees que es convoquen.

5. La convocatòria es comunicarà, llevat que es donen raons objectives d'urgència, amb una antelació mínima de 48 hores a la Direcció de l'Empresa, fixant-se en la dita comunicació la data, hora, orde del dia, participants en la mateixa i la seua durada.

substitució. Para que se produzca esta sustitución el aviso se deberá realizar con una antelación mínima de siete días.

Artículo 76. Secciones sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 77. Delegados Sindicales

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

Cada Sección Sindical que concorra 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.

Artículo 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.

CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI

Article 79. Normes Generals

1. Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'Article 54 de l'Estatut dels Treballadors i les establides en este capítol.

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

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

4. Qualsevol treballador podrà donar compte per escrit, directament o a través dels seus representants dels actes que suposen falta de respecte a la seua intimitat o a la consideració deguda a la seua dignitat humana i laboral. L'Empresa obrirà l'oportuna informació i instruirà, si és el cas, l'expedient disciplinari que procedisca. El que ací s'exposa s'aplicarà quan es lesionen drets dels treballadors reconeguts en este conveni i en la normativa vigent i quan es deriven perjudicis notoris d'orde moral o material per al treballador.

Article 80. Classificació de les faltes

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

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

1. Faltes lleus:

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

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

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

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

e) L'abandó del lloc de treball, encara després de finalitzada la jornada laboral, quan haja de produir-se relleu per un company, sense que s'haja presentat aquell o fins que se li proveïska de substitut pels seus superiors i no es derive perjudi per al servei. L'obligatorietat de l'espera no serà superior a una hora.

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

g) No observar les normes de Seguretat i Higiene sempre que no s'ocasiona un perjudi per a les persones, així com la no utilització dels equips de protecció individual.

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

i) Els xicotets descuits en la cura i conservació dels efectes i útils de treball, mobiliari i locals on es presten els servicis.

2. Faltes greus:

a) La desobediència o incompliment de les funcions encomanades o d'ordres o normes de treball impartides pels superiors jeràrquics o funcionals, en matèries relacionades amb la comesa personal, així com l'incompliment dels deures laborals establits en l'Art. 5 de l'Estatut dels Treballadors.

b) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant 2 dies al mes.

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

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

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

CAPITULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 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.

Artículo 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 ocasiona 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) L'al·legació dolosa de motius falsos per a l'obtenció de les llicències, o qualsevol dels beneficis previstos en este Conveni.

g) Realitzar treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a ús propi útils o materials de l'Empresa.

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

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

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

k) L'omissió o falsejament conscient o intencionat de les dades o circumstàncies personals i familiars a l'accés de la qual tinga dret l'Empresa.

l) La reiteració o reincidència en tres faltes lleus, encara que siguen de distinta naturalesa, excloses les de puntualitat, dins del període de tres mesos, mitjançant sanció.

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

n) Fer ús indegut de càrrecs o denominacions de l'Empresa o atribuir-se aquells que no s'ostenten.

o) L'incompliment injustificat per part dels caps responsables de l'obligació de donar part a la Direcció de les incidències dels treballadors a càrrec seu, així com consentir la comissió de faltes.

3. Faltes molt greus:

a) El frau, deslleialtat i abús de confiança en l'exercici de les gestions i funcions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delicte o falta dolosa dins l'Empresa o amb ocasió de servicis en l'exterior.

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

c) L'incompliment o abandó de les normes i mesures de Seguretat i Higiene en el treball, quan dels mateixos es deriven greus riscos o danys per al propi treballador o tercers.

d) L'exercici d'activitats privades o públiques, que puguen incórrer en incompatibilitat, sense haver sol·licitat i obtingut autorització de compatibilitat per l'òrgan competent per a la seua concessió. Esta falta comportarà una sanció màxima de suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies.

e) Acceptar qualsevol remuneració, comissió o avantatge d'organismes, empreses o persones alienes en relació amb l'exercici del servici.

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

g) L'assetjament sexual, que revestirà especial gravetat quan hi haguera diferència jeràrquica i se'n servira d'ella l'intimidador.

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

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

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

k) Fer ús indegut de documents de l'Empresa o les seues Societats, de reserva obligada i als que es tinga accés per raó del seu càrrec.

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

Article 81. Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

a) Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit

– Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 2 dies

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 medie una 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.

Artículo 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) Per faltes greus:
– Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 20 dies
- c) Per faltes molt greus:
– Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies
– Trasl·lat forçós
– Acomiadament

Article 82. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus als 45 dies a partir de la data en què l'Empresa haja tingut coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als quatre mesos d'haver-se comés. Estos terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït si és el cas, sempre que la durada d'este, en el seu conjunt, no supere el termini de quatre mesos sense que siga per culpa del treballador expedientat.

Article 83. Cancel·lació de sancions

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

- Falta lleu: 4 mesos
- Falta greu: 10 mesos
- Falta molt greu: 18 mesos

Article 84. Procediment sancionador

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

1. Coneguda per l'Empresa la comissió d'un fet que podria ser constitutiu de falta laboral, l'interessat serà cridat a personar-se per a ser escoltat, i se li farà saber que podrà veure's acompanyat per qualsevol dels treballadors que ostenten representació sindical en l'Empresa.

2. Complert el tràmit anterior i avaluada així la transcendència dels fets, en el cas que la falta s'estime lleu, es dictarà directament l'acord sancionador. En cas que la falta s'estime greu o molt greu l'Empresa formularà l'oportú escrit de càrrec que notificarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa, o al Delegat Sindical, a opció del treballador, excepte si el treballador manifesta expressament el seu dret a la reserva, de la qual cosa quedarà constància.

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

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

4. Procedirà la readmissió del personal laboral fix de plantilla quan siga declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

CAPÍTOL XIII

Article 85. Contractes en pràctiques

La denominació de les categories de les contractacions en pràctiques s'ajustarà a les que figuren en l'Annex I.

Per a la selecció de les contractacions en pràctiques es constituirà una comissió de selecció en què el Comitè d'Empresa tindrà la mateixa representació que en els processos de selecció per a contractacions indefinides.

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

- 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

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

CAPÍTULO XIII

Artículo 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.

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

Article 86. Contracte a temps parcial

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

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

Article 87. Jubilació

Com a part integrant dels objectius d'estabilitat en l'ocupació establida en els arts. 19 bis i 84.4 d'este conveni i com a mesura de foment de sosteniment d'ocupació i la creació de noves categories professionals derivades dels nous processos tecnològics, s'establix amb caràcter normatiu la jubilació obligatòria per al personal del Grup RTVV.

S'aplicarà automàticament als treballadors que complisquen 65 anys d'edat amb efectes del dia primer del mes següent al del compliment del fet causant que genere el dret a situar-se en situació de jubilació, en els termes de l'art. 160 i següents de la Llei General de la Seguretat Social.

Com a requisit d'aplicació del present Article, el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de tindre cobert el període mínim de cotització, i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

Article 87 bis. Jubilació parcial

Es reconeix el dret dels treballadors fixos de plantilla d'accedir a la jubilació parcial quan complisquen els requisits establits en l'Article 166 de la Llei General de la Seguretat Social i els previstos en este Article. Quan exercisquen eixe dret, l'empresa celebrarà contracte de relleu que tindrà una durada igual al temps que li falte al treballador substituït per a l'edat de seixanta-cinc anys, amortitzant-se en eixe moment la plaça de plantilla excepte justificació en contra.

Article 88. Pactes addicionals

L'Empresa comunicarà al Comitè, per mitjà de còpia bàsica, tots els pactes addicionals que es realitzen a partir de la firma del Conveni, sempre que estos tinguen un objecte contractual clarament diferenciat.

Article 89. Subcontractacions

L'Empresa informará el Comitè d'Empresa, en el termini de dos setmanes des de la seua firma, dels contractes que realitze amb productores, així com els programes subcontractats i els servicis arrendats, amb expressió del número de les persones que realitzen la seua activitat per compte de cada una d'elles, en els centres de treball de RTVV i les seues societats.

Article 90. Empreses de Treball Temporal

Es reduirà al mínim imprescindible el recurs a la utilització de treballadors que pertanyen a Empreses de Treball Temporal. Esta modalitat només serà utilitzada en casos excepcionals que no corresponguen a l'activitat productiva de l'empresa i la durada prevista dels quals no sobrepassa 30 dies. Als esmentats treballadors s'els aplicaran les condicions establides en el present Conveni.

Article 91. Acomiadaments

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 subcontractados 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El termini de finalització del dret de gaudi de vacances i assumptes propis, establert en l'Article 32 i 33 d'este conveni, s'amplia per al seu primer any de vigència fins al 31 de gener de 2009.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El plazo de finalización del derecho de disfrute de vacaciones y asuntos propios, establecido en el Artículo 32 y 33 de este convenio, se amplia para su primer año de vigencia hasta el 31 de enero de 2009.

ANNEX I

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS
I	- CAP O CAP DEL GABINET I ÀREA JURÍDICA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ - EXPERT O EXPERTA EN ANÀLISI DE PROGRAMACIÓ - EXPERT O EXPERTA EN TÈCNICA ELECTRÒNICA - EXPERT O EXPERTA EN INVESTIGACIÓ DE MERCAT - EXPERT O EXPERTA EN PRODUCCIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA DE SISTEMES - COORDINADOR O COORDINADORA DE DELEGACIONS - EXPERT O EXPERTA EN GESTIÓ I OPTIMITZACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT DE MITJANS AUDIOVISUALS
II	- TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L'ÀREA DE PERSONAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA DE CONTROL DE GESTIÓ I PRESSUPOSTOS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L'ÀREA DE CULTURA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE L'ÀREA GENERAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ
III	- ADVOCAT O ADVOCADA - TÈCNIC O TÈCNICA AUDITOR - EXPERT O EXPERTA EN ANÀLISI DOCUMENTAL I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA EN ORGANITZACIÓ DE RECURSOS HUMANS - LINGÜISTA - TÈCNIC O TÈCNICA EN RELACIONS LABORALS - ASSESSOR TÈCNIC O ASSESSORA TÈCNICA - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE RECURSOS HUMANS - TÈCNIC O TÈCNICA EN PRODUCTIVITAT DE MITJANS AUDIOVISUALS - TÈCNIC O TÈCNICA EN ANÀLISI I TRACTAMENT DE LA IMATGE

IV	- TÈCNICA SUPERIOR TÈCNIC O TÈCNICA EN GESTIÓ DE PERSONAL - TÈCNIC O TÈCNICA DE SERVICIS GENERALS - TÈCNIC O TÈCNICA DE COMPTABILITAT - TÈCNIC O TÈCNICA DE TRESORERIA - RELACIONS PUBLIQUES - TÈCNIC O TÈCNICA D'ORGANITZACIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA D'INVESTIGACIÓ I AUDIÈNCIA - TÈCNIC O TÈCNICA DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DOCUMENTALISTA - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR ECONOMISTA - ANALISTA - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE MANTENIMENT - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE FORMACIÓ - ESTADÍSTIC/A - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN ERGONOMIA I PSICOSOCIOLOGIA) - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN SEURETAT EN EL TREBALL) - TÈCNIC O TÈCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN HIGIENE)
V	- PERIODISTA-REDACTOR O PERIODISTA- REDACTORA - REALITZADOR O REALITZADORA - COMENTARISTA - PRESENTADOR METEORÒLEG O PRESENTADORA METEORÒLOGA - GUIONISTA REDACTOR O GUIONISTA REDACTORA - GUIONISTA PRESENTADOR O GUIONISTA PRESENTADORA - TÈCNIC O TÈCNICA EN COMUNICACIÓ
VI	- ASSESSOR O ASSESSORA LINGÜISTA - PRESENTADOR O PRESENTADORA
VII	- PRODUCTOR O PRODUCTORA - EXPERT O EXPERTA EN PRODUCCIÓ ALIENA - EXPERT O EXPERTA MUSICAL - EXPERT O EXPERTA EN SERVICIS MULTIMÈDIA

VIII	- TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE GESTIÓ COMPTABLE - TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE CONTROL DE GESTIÓ - TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ DE GESTIÓ TRESORERIA - PROGRAMADOR O PROGRAMADORA - GRADUAT O GRADUADA SOCIAL - DOCUMENTALISTA - ESTADÍSTIC PROGRAMADOR O ESTADÍSTICA PROGRAMADORA - TÈCNIC O TÈCNICA MITJÀ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
IX	- OPERADOR O OPERADORA D'EQUIPS - TÈCNIC O TÈCNICA ELECTRÒNIC - AUXILIAR DE REALITZACIÓ - OPERADOR O OPERADORA DE SO - OPERADOR O OPERADORA D'IL·LUMINACIÓ - OPERADOR O OPERADORA DE CÀMERA - DECORADOR O DECORADORA - GRAFISTA - TÈCNIC O TÈCNICA DE CONTROL I SO - TÈCNIC O TÈCNICA ELÈCTRIC - ESPECIALISTA EN VESTUARI - PRESENTADOR LOCUTOR O PRESENTADORA LOCUTORA - OPERARI O OPERÀRIA DE MANTENIMENT - LOCUTOR O LOCUTORA - GUIONISTA - LOCUTOR O LOCUTORA COMENTARISTA - REGIDOR ARTÍSTIC O REGIDORA ARTÍSTICA - AMBIENTADOR O AMBIENTADORA D'EFFECTES ESPECIALS - ESPECIALISTA EN TELETXT - TÈCNIC O TÈCNICA DE RADIODIFUSIÓ
X	- OPERADOR O OPERADORA DE GRUA - HOSTESSA-RECEPCIONISTA O ASSISTENT- RECEPCIONISTA - ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA - OPERADOR O OPERADORA DE SISTEMES - COORDINADOR O COORDINADORA D'INVITATS - TRADUCTOR O TRADUCTORA - TÈCNIC BÀSIC O TÈCNICA BÀSICA EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

XI	AUXILIAR ADMINISTRATIU O AUXILIAR ADMINISTRATIVA
	AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE DECORATS
	MODELADOR O MODELADORA DE DECORATS
	MUNTADOR O MUNTADORA DE DECORATS
	PINTOR O PINTORA
	OFICIAL DE CAMERINOS
	SASTRESSA O SASTRE
XII	AUXILIAR D'EXPLOTACIÓ
	CONDUCTOR O CONDUCTORA
	TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
	HOSTESSA O ASSISTENT DE PROGRAMES
	AJUDANT O AJUDANTA DE SASTRERIA
XIII	OPERARI O OPERÀRIA (AUXILIAR DE SERVICIS)

ANNEX II

TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	BASE	C.DESTINACIO	C.ESPECÍFIC	FCE	CC	RETRIBUCIO	
						C. PAGUES EX.	ANUAL
I	1,156.47	731.90	1,448.08	9.70	146.38	2,853.76	46,154.05
II	1,156.47	572.73	1,188.86	9.70	114.55	2,521.78	40,405.79
III	1,156.47	572.73	1,077.19	9.70	114.55	2,447.33	38,916.82
IV	1,156.47	460.90	1,020.75	9.70	92.18	2,297.87	36,553.99
V	1,156.47	390.26	888.23	9.70	78.05	2,138.88	33,769.79
VI	1,156.47	366.73	847.73	9.70	73.35	2,088.36	32,891.00
VII	1,156.47	343.19	830.11	9.70	68.64	2,053.06	32,317.02
VIII	981.53	460.90	657.83	9.70	92.18	1,880.99	29,265.88
IX	731.66	460.90	700.30	9.70	92.18	1,659.43	26,333.97
X	731.66	366.73	636.46	9.70	73.35	1,522.70	24,126.70
XI	598.26	343.19	631.76	9.70	68.64	1,362.62	21,857.40
XII	598.26	296.11	533.90	9.70	59.22	1,250.31	19,874.75
XIII	546.15	249.05	541.94	9.70	49.81	1,156.50	18,574.72

ANNEX III

TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	DISPONIBILITAT SETMANAL	FLEXIBILITAT SETMANAL	FLEXIBILITAT DIARIA	PLUS HORA NOCTURNA
I	195.86	117.51	23.51	6.47
II	179.72	103.13	20.63	5.67
III	165.42	99.27	19.84	5.46
IV	154.24	93.48	18.69	5.16
V	144.12	86.47	17.27	4.76
VI	140.44	84.26	16.86	4.64
VII	138.08	82.84	16.56	4.58
VIII	120.34	73.83	14.77	4.08
IX	111.88	67.14	13.41	3.61
X	99.63	59.78	11.95	3.30
XI	88.97	53.38	10.68	2.95
XII	81.09	48.19	9.64	2.67
XIII	74.44	44.68	8.93	2.46

ANNEX IV

TAULES SALARIALS ANY 2008

GRUP	TRIENNIS
I	55.02
II	55.02
III	55.02
IV	55.02
V	55.02
VI	55.02
VII	55.02
VIII	45.84
IX	36.70
X	36.70
XI	27.52
XII	27.52
XIII	22.93

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
I	– JEFE O JEFA DEL GABINETE Y ÁREA JURÍDICA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN – EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DE PROGRAMACIÓN – EXPERTO O EXPERTA EN TÉCNICA ELECTRÓNICA – EXPERTO O EXPERTA EN INVESTIGACIÓN DE MERCADO – EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA DE SISTEMAS – COORDINADOR O COORDINADORA DE DELEGACIONES – EXPERTO O EXPERTA EN GESTION Y OPTIMIZACION DE LA PRODUCTIVIDAD DE MEDIOS AUDIOVISUALES
II	– TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE PERSONAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL DE GESTIÓN Y PRESUPUESTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA DE CULTURA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DEL ÁREA GENERAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
III	– ABOGADO O ABOGADA – TÉCNICO O TÉCNICA AUDITOR – EXPERTO O EXPERTA EN ANÁLISIS DOCUMENTAL Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA EN ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – LINGÜISTA – TÉCNICO O TÉCNICA EN RELACIONES LABORALES – ASESOR TÉCNICO O ASESORA TÉCNICA – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS – TÉCNICO O TÉCNICA EN PRODUCTIVIDAD DE MEDIOS AUDIOVISUALES – TÉCNICO O TÉCNICA EN ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA IMAGEN

IV	– TÉCNICA SUPERIOR TECNICO O TÉCNICA EN GESTIÓN DE PERSONAL – TÉCNICO O TÉCNICA DE SERVICIOS GENERALES – TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTABILIDAD – TÉCNICO O TÉCNICA DE TESORERÍA – RELACIONES PUBLICAS – TÉCNICO O TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN – TÉCNICO O TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y AUDIENCIA – TÉCNICO O TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DOCUMENTALISTA – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR ECONOMISTA – ANALISTA – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE MANTENIMIENTO – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE FORMACIÓN – ESTADÍSTICO/A – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA) – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO) – TÉCNICO O TÉCNICA SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDAD EN HIGIENE)
V	– PERIODISTA-REDACTOR O PERIODISTA- REDACTORA – REALIZADOR O REALIZADORA – COMENTARISTA – PRESENTADOR METEORÓLOGO O PRESENTADORA METEORÓLOGA – GUIONISTA REDACTOR O GUIONISTA REDACTORA – GUIONISTA PRESENTADOR O GUIONISTA PRESENTADORA – TÉCNICO O TÉCNICA EN COMUNICACIÓN
VI	– ASESOR O ASESORA LINGÜISTA – PRESENTADOR O PRESENTADORA
VII	– PRODUCTOR O PRODUCTORA – EXPERTO O EXPERTA EN PRODUCCIÓN AJENA – EXPERTO O EXPERTA MUSICAL – EXPERTO O EXPERTA EN SERVICIOS MULTIMEDIA

VIII	- TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN CONTABLE - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE CONTROL DE GESTIÓN - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA DE GESTIÓN TESORERÍA - PROGRAMADOR O PROGRAMADORA - GRADUADO O GRADUADA SOCIAL - DOCUMENTALISTA - ESTADÍSTICO PROGRAMADOR O ESTADÍSTICA PROGRAMADORA - TÉCNICO MEDIO O TÉCNICA MEDIA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
IX	- OPERADOR U OPERADORA DE EQUIPOS - TÉCNICO ELECTRÓNICO O TÉCNICA ELECTRÓNICA - AUXILIAR DE REALIZACIÓN - OPERADOR U OPERADORA DE SONIDO - OPERADOR U OPERADORA DE ILUMINACIÓN - OPERADOR U OPERADORA DE CÁMARA - DECORADOR O DECORADORA - GRAFISTA - TÉCNICO O TÉCNICA DE CONTROL Y SONIDO - TÉCNICO ELÉCTRICO O TÉCNICA ELÉCTRICA - ESPECIALISTA EN VESTUARIO - PRESENTADOR LOCUTOR O PRESENTADORA LOCUTORA - OPERARIO U OPERARIA DE MANTENIMIENTO - LOCUTOR O LOCUTORA - GUIONISTA - LOCUTOR O LOCUTORA COMENTARISTA - REGIDOR ARTÍSTICO O REGIDORA ARTÍSTICA - AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE EFECTOS ESPECIALES - ESPECIALISTA EN TELETXT - TÉCNICO O TÉCNICA DE RADIODIFUSION

X	- OPERADOR U OPERADORA DE GRÚA - AZAFATA-RECEPCIONISTA O ASISTENTE- RECEPCIONISTA - ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA - OPERADOR U OPERADORA DE SISTEMAS - COORDINADOR O COORDINADORA DE INVITADOS - TRADUCTOR O TRADUCTORA - TÉCNICO BASICO O TÉCNICA BASICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
XI	- AUXILIAR ADMINISTRATIVO O AUXILIAR ADMINISTRATIVA - AMBIENTADOR O AMBIENTADORA DE DECORADOS - MODELADOR O MODELADORA DE DECORADOS - MONTADOR O MONTADORA DE DECORADOS - PINTOR O PINTORA - OFICIAL DE CAMERINOS - SASTRA O SASTRE
XII	- AUXILIAR DE EXPLOTACIÓN - CONDUCTOR O CONDUCTORA - TELEFONISTA-RECEPCIONISTA - AZAFATA O ASISTENTE DE PROGRAMAS - AYUDANTE O AYUDANTA DE SASTRERÍA
XIII	- OPERARIO U OPERARIA (AUXILIAR DE SERVICIOS)

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUPO	BASE	C.DESTINO	C ESPECÍFICO	FCE	CC	RETRIBUCION	
						C. PAGAS EX.	ANUAL
I	1,156.47	731.90	1,448.08	9.70	146.38	2,853.76	46,154.05
II	1,156.47	572.73	1,188.86	9.70	114.55	2,521.78	40,405.79
III	1,156.47	572.73	1,077.19	9.70	114.55	2,447.33	38,916.82
IV	1,156.47	460.90	1,020.75	9.70	92.18	2,297.87	36,553.99
V	1,156.47	390.26	888.23	9.70	78.05	2,138.88	33,769.79
VI	1,156.47	366.73	847.73	9.70	73.35	2,088.36	32,891.00
VII	1,156.47	343.19	830.11	9.70	68.64	2,053.06	32,317.02
VIII	981.53	460.90	657.83	9.70	92.18	1,880.99	29,265.88
IX	731.66	460.90	700.30	9.70	92.18	1,659.43	26,333.97
X	731.66	366.73	636.46	9.70	73.35	1,522.70	24,126.70
XI	598.26	343.19	631.76	9.70	68.64	1,362.62	21,857.40
XII	598.26	296.11	533.90	9.70	59.22	1,250.31	19,874.75
XIII	546.15	249.05	541.94	9.70	49.81	1,156.50	18,574.72

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUPO	DISPONIBILIDAD	FLEXIBILIDAD	FLEXIBILIDAD	PLUS
	SEMANAL	SEMANAL	DIARIA	HORA NOCTURNA
I	195.86	117.51	23.51	6.47
II	179.72	103.13	20.63	5.67
III	165.42	99.27	19.84	5.46
IV	154.24	93.48	18.69	5.16
V	144.12	86.47	17.27	4.76
VI	140.44	84.26	16.86	4.64
VII	138.08	82.84	16.56	4.58
VIII	120.34	73.83	14.77	4.08
IX	111.88	67.14	13.41	3.61
X	99.63	59.78	11.95	3.30

XI	88.97	53.38	10.68	2.95
XII	81.09	48.19	9.64	2.67
XIII	74.44	44.68	8.93	2.46

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GRUP	TRIENNIS
I	55.02
II	55.02
III	55.02
IV	55.02
V	55.02
VI	55.02
VII	55.02
VIII	45.84
IX	36.70
X	36.70
XI	27.52
XII	27.52
XIII	22.93

ANNEX V

NORMATIVA DE DIETES

Article primer

1. S'entén per dieta la quantitat que s'abona al treballador com a indemnització Per les despeses d'allotjament, manutenció i altres que haja d'afrontar diàriament amb motiu de desplaçament fora del centre de treball per raó de servici.

2. Els desplaçaments motivats per l'assistència obligada a cursos de capacitació, especialització, reciclatge o perfeccionament, es consideraran als efectes del present Conveni, com a desplaçaments per raó de treball, d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior.

Article segon

1. Pel lloc de realització del servici, la dieta pot ser nacional o internacional segons si aquell s'ubica dins o fora d'Espanya. El dret a percebre la dieta internacional començarà en franquejar la frontera, i cessarà a partir de l'arribada a territori espanyol.

2. En funció dels conceptes derivats del desplaçament que la dieta compense, esta pot ser completa, si comprén tots els conceptes, i parcial, quan comprenga part dels conceptes en què la dieta completa es distribueix.

Article tercer

1. L'import de la dieta completa, tant nacional com internacional, és el que s'estableix en el Conveni Col·lectiu.

2. La quantitat de la dieta completa es distribueix de la manera següent:

- a) Compensació per allotjament i desdijuni.
- b) Compensació per dinar.
- c) Compensació per sopar.
- d) Compensació per altres gastos.

Article quart

1. Quan el desplaçament per raons del treball comporte al treballador pernoctar en localitat diferent de la del seu centre de treball habitual, l'Empresa podrà optar entre:

a) Gestionar el seu allotjament, havent de ser este en hotel de tres estrelles o de semblant categoria i en habitació d'ús individual, a ser possible.

b) Que siga el treballador qui s'ho gestione, i en este cas quan procedirà el es tindrà dret a la dieta per allotjament. Esta circumstància haurà de ser acceptada voluntàriament pel treballador.

2. S'entendrà que el desplaçament obliga a pernoctar fora del domicili habitual en els casos següents:

a) Quan la jornada realitzada, abans d'iniciar el viatge de tornada per carretera, haja sigut superior a 9 hores efectives de treball; que la distància de tornada siga superior a 90 quilòmetres d'autopista o autopista o 60 de carretera (en cas de viatge mixt, quan el nombre de quilòmetres de carretera multiplicats per 1,5, més el nombre de quilòmetres per autopista siga superior a 90), i haja d'iniciar-se el viatge de tornada a partir de les 23 hores.

b) Quan es trobe l'empleat a una distància igual o superior a 350 Kilòmetres del centre de Treball i que l'hora estimada d'arribada sobrepassa l'una de la matinada.

c) Quan una producció supose la permanència de dos o més dies i s'estiga a una distància del centre de treball habitual, de més de 90 quilòmetres per autopista o autopista, o 60 quilòmetres per carretera, i la jornada laboral siga igual o superior a 7 hores, i calga continuar treballant en el mateix lloc, o un altre amb semblants circumstàncies.

d) Quan ho decidisca l'empresa per raons de seguretat o operatives, i haja de pernoctar tot l'equip.

3. Es meritara la part de dieta compensatòria de dinar o sopar, quan l'estada del treballador en una localitat diferent de la del centre de treball o durant el viatge d'anada o tornada, coincidisca en la franja horària compresa entre les 14,30 i les 15,30 hores o entre les 21,30 i les 22,30 hores.

ANEXO V

NORMATIVA DE DIETAS

Artículo primero

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

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

Artículo segundo

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

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

Artículo tercero

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

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

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

Artículo cuarto

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tot i el que disposa el paràgraf anterior, queden exclosos aquells treballadors la jornada dels quals s'inicie o finalitze bé entre les 14,30 i 15,30, bé entre les 21,30 i les 22,30 hores.

4. Es tindrà dret a la percepció de la part de la dieta compensatòria d'altres gastos, quan la dieta parcial meritada comprega la compensació per dinar i sopar, o si és el cas, la compensació per allotjament-desdejuní i alternativament, dinar o sopar.

Article quint

Els gastos de desplaçament són les quantitats pagables per l'empresa en compensació pels gastos originats per la utilització de transport autoritzat i no proporcionat per ella, deguts a desplaçaments per raó de treball o servici.

Article sext

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

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

2. En els desplaçaments per mitjans de transport públic, serà l'empresa qui gestione l'obtenció del corresponent bitllet, com a norma general. L'empresa abonarà tots els gastos originats per la utilització del transport públic, i contractarà els esmentats servicis i facilitarà els bitllets als treballadors abans de l'inici del viatge. Este es realitzarà, si és per ferrocarril, en classe única o segona; si utilitza l'avió, es viatjarà en classe turista o semblant, i preferent en línies regulars

Article setítm

1. La utilització de vehicle propi o llogat serà sempre a proposta del treballador, havent de ser autoritzada expressament, sent criteri positiu per a l'adopció d'esta modalitat de transport el que viatge més d'un treballador en el vehicle. El criteri de màxim aprofitament del vehicle, implica l'obligació, si és el cas, de transportar l'equip tècnic i personal adscrit, sempre que la capacitat del vehicle ho permeta. Els treballadors que, amb l'autorització prèvia de l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles propis, se'ls pagarà el quilometratge, i si és el cas, l'increment per transport de treballadors addicionals així com el peatge d'autopista, d'acord amb allò que s'ha estipulat en el Conveni Col·lectiu vigent. El propietari del vehicle rebrà, pel primer treballador addicional que, per raons de servici es desplace en el mateix vehicle, un 10% més per quilòmetre, i un 5% més per cada un dels restants, sempre que l'empresa ho autoritze.

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

2. Els treballadors que, amb l'autorització prèvia de l'empresa, utilitzen en els desplaçaments vehicles llogats, se'ls abonarà el cost total del lloguer, de l'assegurança i del combustible i si és el cas el peatge d'autopista.

3. Si el desplaçament s'efectua en vehicle de l'empresa, correran del seu càrrec els gastos de combustible, manteniment, assegurança i reparacions i, si és el cas, el peatge d'autopista, i s'haurà de comportar el treballador amb la deguda responsabilitat pel que fa a l'ús del vehicle, i el compliment del Codi de Circulació.

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

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

Artículo quinto

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

Artículo sexto

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

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

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

Artículo séptimo

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

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

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

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

ANNEX VI

ESTATUT PROFESSIONAL DE LA REDACCIÓ

PREÀMBUL

Els responsables del fet d'informar són les empreses informatives, tal com es desprén de l'Article 20 de la Constitució Espanyola, que assigna als periodistes i als propietaris d'empreses informatives l'obligació d'oferir una informació autèntica i rigorosa. Ni els uns ni els altres es poden considerar propietaris del fet informatiu, ja que és un dret humà de cada individu, com assenyala l'Article 19 de la Carta de Drets Humans de l'ONU. Els empresaris de la informació i els periodistes poden considerar-se com a depositaris del mandat social tàcit de desenvolupar este dret humà i el seu compliment és, en conseqüència, el seu primer deure professional.

Ara bé, el treball propi dels periodistes, la seua identitat, consistix en una labor predominantment immaterial, simbòlica, intel·lectual, que no sols mobilitza els hàbits intel·lectuals dels professionals, sinó també els ètics. És per això que l'exercici d'este treball reclama, en benefici del dret del públic, independència i llibertat. Sobretot quan qui exercix la propietat del mitjà d'informació, és un organisme públic.

És convenient, doncs, que empresaris i periodistes mantinguen un diàleg fluid, com a garantia que es respectarà el dret del públic. Este diàleg ha de tindre instruments precisos per a fer-lo factible, de manera que els periodistes participen en la presa de decisions que després condicionen la seua labor professional. Estos instruments serviran perquè periodistes i empresaris estudien col·lectivament com resoldre i tractar els problemes professionals en el si de l'empresa, com ho fa la globalitat dels treballadors en els aspectes laborals. Estos instruments seran també un conjunt de garanties dels drets dels periodistes i dels seus deures professionals en relació a l'empresa.

l'Ens públic Radiotelevisió Valenciana, les seues societats Televisió Valenciana, SA. i Ràdio Autonomia Valenciana, SA. i els membres de la Redacció consideren convenient que estos instruments tinguen caràcter de pacte renovable i renegociable i acorden anomenar-lo *Estatut Professional de la Redacció de Radiotelevisió Valenciana*.

CAPÍTOL PRIMER
Principis generals

Article 1

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

CAPÍTOL SEGON
De la naturalesa de l'Estatut

Article 2

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

Article 3

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

ANEXO VI

ESTATUTO PROFESIONAL DE LA REDACCIÓN

PREÁMBULO

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

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

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

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

CAPÍTULO PRIMERO
Principios generales

Artículo 1

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

CAPÍTULO SEGUNDO
De la naturaleza del estatuto

Artículo 2

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

Artículo 3

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

CAPÍTOL TERCER

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

Article 4

Dins les orientacions de la Llei de Creació de l'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, els principis que regiran els informatius de TVV i RAV es condensen en els termes següents:

1. Els informatius de TVV i RAV són veraces, imparcials i objectius, defensors de la democràcia pluralista, i assumixen el compromís de guardar l'ordre democràtic i legal establert en la Constitució i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. Dins este marc, acollirà totes les tendències, excepte aquelles que propugnen la violència, xenofòbia, el racisme o qualsevol altra actitud inconstitucional per al compliment de les seues finalitats.

2. Per a garantir la promoció i protecció de la llengua pròpia de la Comunitat Valenciana, els programes elaborats pels servicis informatius de TVV i RAV s'emeten en valencià, respectant la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià i les seues normes d'aplicació, seguint els criteris utilitzats en el moment de l'aprovació d'este Estatut per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència.

3. Els membres de la Redacció d'Informatius de TVV i RAV rebutjaran qualsevol pressió de persones, partits polítics, grups econòmics, culturals, religiosos, socials o ideològics que tracten de posar la informació al servici dels seus interessos. Esta independència i la no-manipulació de les notícies són una garantia per als drets dels espectadors/oients la salvaguarda de la qual constituïx la raó última del treball de la Redacció.

4. Els membres de la Redacció de TVV i RAV no haurien de simultanejar el seu treball amb altres vinculats a gabinets d'imatge, relacions públiques o agències de publicitat.

5. Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà ser obligat a realitzar treballs amb estricta finalitat publicitària o propagandística, excepte els d'autopromoció de la cadena que s'elaboraran amb les mateixes garanties que la resta d'informacions.

6. Com a desenvolupament del respecte als principis abans esmentats:

a) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà esbiaixar o distorsionar informació per a afavorir amb açò, directament o indirectament, els seus interessos personals, ideològics o de qualsevol altre tipus, o de persones relacionades amb ell.

b) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV podrà rebre diners de persones o institucions alienes a l'Empresa, com a contraprestació, gratificació o recompensa per la labor que efectua a compte i per càrrec del mitjà per al qual treballa. Tampoc podrà rebre regals o donacions el valor dels quals supere les habituals fórmules de cortesia.

c) Tot membre de la Redacció de TVV i RAV té dret a la propietat intel·lectual del producte del seu treball. Mitjançant la seua vinculació salarial a l'Empresa, cedix els seus drets de reproducció d'este treball. Els originals podran ser reproduïts en altres mitjans amb què l'Empresa arribe a un acord de venda o cessió. D'açò s'informarà els membres de la Redacció que hagen intervingut directament i hauran de fer constar els seus noms.

CAPÍTOL QUART

De la clàusula de consciència

Article 5

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

CAPÍTULO TERCERO

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

Artículo 4

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

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

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

3. Los miembros de la Redacción de Informativos de TVV y RAV rechazarán cualquier presión de personas, partidos políticos, grupos económicos, culturales, religiosos, sociales o ideológicos que traten de poner la información al servicio de sus intereses. Esta independencia y la no manipulación de las noticias son una garantía para los derechos de los espectadores oyentes cuya salvaguarda constituye la razón última del trabajo de la Redacción.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

De la cláusula de conciencia

Artículo 5

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

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

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

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

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

CAPÍTOL QUINT Del secret professional

Article 10. La Redacció de TVV i RAV considera el secret professional com un dret i un deure ètic propi. La protecció de les fonts informatives constitueix una garantia del dret dels espectadors/oients a rebre una informació lliure, i una salvaguarda del treball professional. Cap membre de la Redacció estarà obligat a revelar les fonts d'informació.

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

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

CAPÍTOL SEXT De la direcció dels servicis informatius

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

Article 14. Abans que la Direcció General de RTVV procedisca al nomenament dels directors d'Informatius de TVV i RAV i dels coordinadors, aquella farà arribar la proposta de nomenament al Comitè de Redacció. Si els dos terços de la Redacció s'oposaren a la mencionada proposta, es dirigirà escrit raonat a la Direcció General que tindrà en

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

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO Del secreto profesional

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

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

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

CAPÍTULO SEXTO De la dirección de los servicios informativos

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

Artículo 14. Antes de que la Dirección General de RTVV proceda al nombramiento de los directores de Informativos de TVV y RAV y de los coordinadores, aquella hará llegar la propuesta de nombramiento al Comité de Redacción. Si los dos tercios de la Redacción se opusieran a la mencionada propuesta, se dirigirá escrito razonado a la Dirección General que tendrá en cuenta esta opinión que no tiene

compte esta opinió que no té caràcter vinculant. El nomenament d'editors, assignadors i assimilats seguirà el mateix procediment.

CAPÍTOL SÈPTIM

Del comitè de redacció i les seues funcions

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

Article 19.

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

Article 20

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

caràcter vinculante. El nombramiento de editores, asignadores y asimilados seguirá el mismo procedimiento.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Del comité de redacción y sus funciones

Artículo 15

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

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

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

Artículo 19

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

Artículo 20

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

Article 21

Les candidatures per a l'elecció del Comit  de Redacció serán individuals i, per a ser vàlides, en les paperetes de votació cal marcar, com a màxim, tants membres com a llocs a cobrir. En cas de segona votació, en TVV cal marcar, almenys, tres candidats, mantenint la xifra límit de cinc candidats. En el cas de RAV, dos candidats, mantenint la xifra límit de tres candidats.

Article 22

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

Article 23

Els membres del Comit  de Redacció gaudixen de les garanties recollides als apartats a), b) i c) de l'Article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL OCTAU

Del procediment d'invocació de la cl usula de consciència

Article 24

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Este Estatut tindrà validesa per un any i es prorrogarà per acord expressat per les parts si cap d'elles demana la seua revisió.

Artículo 21

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

Artículo 22

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

Artículo 23

Los miembros del Comit  de Redacción disfrutan de las garantías recogidas en los apartados a), b) i c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO OCTAVO

Del procedimiento de invocación de la cl usula de conciencia

Artículo 24

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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

INDICE

- ✿ RESOLUCIÓN DE 2 DE SEPTIEMBRE DE 2013, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COOPERATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE PRÓRROGA DE LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIOTELEVISIÓN VALENCIANA, SAU (CÓD.: 80000142011991) (DOCV DE 3 DE OCTUBRE)

**RESOLUCIÓN DE 2 DE SEPTIEMBRE DE 2013, DE LA SUBDIRECCIÓN
GENERAL DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO, COOPERATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL,
POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL
ACUERDO SOBRE PRÓRROGA DE LA ULTRAACTIVIDAD DEL
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIOTELEVISIÓN
VALENCIANA, SAU (CÓD.: 80000142011991) (DOCV DE 3 DE OCTUBRE)**

Visto el texto del Acuerdo sobre prórroga de la ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Radiotelevisión Valenciana, SAU, suscrito por representantes de la empresa y de las asociaciones sindicales CC OO, IV, CSIF, USO CV, UGT y CGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del Acuerdo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Reunidos:

De una parte, [...], subdirector de Asesoría Jurídica de Radiotelevisión Valenciana, SA.

Y, de otra parte, los representantes de las secciones sindicales, CCOO, IV, CSIF, USO CV, UGT y CGT, representadas en el Comité de Empresa Manifiestan:

Primero.—El VIII Convenio Colectivo de RTVV y sus sociedades fue denunciado el día 28 de diciembre de 2011 por parte de la empresa.

En aplicación de lo establecido en el artículo 86.3, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores el mencionado Convenio, perderá, salvo pacto en contrario, vigencia una vez finalizado el plazo de ultraactividad previsto legalmente y que expira el próximo día 7 de julio de 2013.

Segundo.—La Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, concede una cierta autonomía a las partes para prorrogar dicha ultraactividad, si las circunstancias lo aconsejan y permiten, y hay el libre acuerdo de las partes.

Tercero.—Las circunstancias empresariales requieren el acuerdo de un nuevo convenio que se adapte a la nueva realidad empresarial, por lo cual las partes se comprometen a negociar un nuevo convenio a partir del próximo día 1 de septiembre, otorgándose al efecto el plazo posteriormente indicado.

Por todo lo anterior la empresa y las secciones sindicales Acuerdan:

Prorrogar la ultraactividad del Convenio Colectivo vigente, en los mismos términos de sometimiento al régimen legal en que actualmente se aplica, y sin perjuicio de las modificaciones de jornada y horarios que la empresa, en el marco de esta ultraactividad y en aplicación del convenio, desea implantar. Para lo cual, la próxima semana abrirá un periodo de consultas al efecto.

La citada prórroga se extenderá hasta el 1 de noviembre de 2013, fecha en la que este perderá definitivamente su vigencia, excepto acuerdo entre las partes, y le sustituirá, en su caso, el nuevo Convenio Colectivo o, si no hay acuerdo, será de aplicación directa lo que se establece en el artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores.

Firman de conformidad en el reverso, en las representaciones arriba indicadas,

IV por RTVV

CCOO

USO CV

UGT

CSIF

CGT