

VII CONVENI COL·LECTIU RTVV, TVV S.A i RAV S.A 2004-2007



NOTA PRELIMINAR NOU ESCÀNDOL A LES TAULES SALARIALS

Burjassot, 26 d'abril de 2005

Companyes i companys:

El VII Conveni col·lectiu de RTVV, TVV i RAV, que us oferim ací, ha estat publicat hui, 26 d'abril de 2005, al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Cal destacar dos qüestions, en relació amb el text publicat. D'una banda, s'ha consumat un escàndol del que ja havíem tingut notícia: **les quantitats del concepte salarial "Retribucions conveni" no estan al conveni**. D'una altra banda, els plusos que s'estan abonant tampoc no són els publicats.

Pel que fa a la no aprovació al conveni de la quantitat anomenada “Retribucions conveni”, és un escàndol inacceptable. Perquè CCOO, USO, CGT i l’empresa no han signat aquesta quantitat? **Si us contem que Hisenda no ho permet, no ho cregueu.** Al mateix diari oficial que arreplega el nostre conveni es publica també el de Ferrocarrils de la Generalitat, que en el seu article 9 explica ben clarament com es consolida aquesta quantitat, que ells també perceben. Què passa? Que el que fan a FGV sí val per a Hisenda? Que no us enganyen més!

No signar al conveni les “Retribucions conveni” converteix aquestes quantitats en “absorbibles i compensables”.

La UGT no va firmar

El conveni va ser signat per l’empresa i per les representacions sindicals de CCOO, USO i CGT el 30 de desembre passat.

La UGT no va signar. Amb tot, en haver estat subscrit per més del 50% per cent de la representació sindical, l’acord és de general aplicació.

Ara bé, tot i no haver signat, conscients que aquest conveni serà el marc regulador de les relacions laborals a RTVV i les seues societats fins el 31 de desembre de 2007, el posem a la vostra disposició. També us manifestem que, tot i no compartir el conveni, donat que està vigent, treballarem pel seu compliment... perquè és el que hi ha... I ho farem amb la màxima dedicació.

No signar el conveni no comporta no complir el nostre compromís amb tots els companys i les companyes i la nostra responsabilitat sindical. Vigilarem perquè a aquesta empresa els treballadors tinguem el que ens correspon. Un mal pacte entre l’actual majoria sindical i l’empresa no ha de comportar necessàriament que els que no estem d’acord amb unes taules salarials injustes i unes renúncies innecessàries ens callem. No ens callarem!

Ens teniu a la vostra disposició per a defensar els vostres drets. No dubteu a donar-nos feina! Podeu estar en contacte permanent amb nosaltres, bé al local de la secció sindical, bé mitjançant la nostra web (www.ugtrtvv.org) o bé amb el correu electrònic rtvv19@ugt.es

**Secció sindical
UGT-RTVV**

CCOO, USO i CGT signen l'acord amb l'empresa LA UGT NO HA SUBSCRIT EL CONVENI, QUE AGREUJA LES DIFERÈNCIES ENTRE ELS TREBALLADORS

?? Amb la firma de CCOO, USO i CGT, el conveni és d'aplicació general

?? Els endarreriments de tot l'any es podrien cobrar abans que acabe l'any o, en tot cas, en gener

Burjassot, 15 de desembre de 2004.- L'empresa i els sindicats CCOO, USO i CGT han signat hui el VII Conveni Col·lectiu de RTVV, TVV i RAV. **La secció sindical de la UGT no ha signat.**

La UGT, en no signar el conveni, no impedeix que es puguin cobrar els endarreriments, que encara es podrien cobrar aquest mes o, en tot cas, en gener. El conveni serà plenament legal i d'aplicació general. Però **és un mal conveni i s'ha signat d'esquena als treballadors**. Les diferències salarials s'agreueng enguany i s'agreuaran molt més els pròxims tres anys.

Amb tristesa i frustració, lamentem que dos dels tres sindicats de classe hagen signat hui un conveni que no té res a veure amb la plataforma comuna que signarem fa deu mesos, i que podeu consultar a www.ugtrtvv.org Tampoc té res a veure el conveni signat amb el que parlarem, fa uns dies, a les assemblees. **No ha estat la UGT la que ha abandonat la unitat d'acció!**

Fins l'últim moment hem buscat un acord. Després d'escoltar, dilluns de matí, l'última oferta de l'empresa, en la sessió de la vesprada del mateix dia la UGT va proposar la firma d'un conveni a quatre anys, però **amb només un any de vigència per al capítol econòmic**, de manera que el 2005 es tornaren a negociar els aspectes retributius, per a no continuar durant quatre anys per la via oberta ara, i poder compensar les diferències salarials entre grups que s'han signat enguany. Aquesta proposta de la UGT tampoc no ha estat acceptada. **Després d'un any, la negociació només ha servit per a aplicar els Pressupostos, cosa que era obligatòria.**

Aquesta situació és molt dolorosa. Nosaltres, la UGT, com la majoria dels treballadors, estem convençuts que la nostra força està en la unitat dels tres sindicats de classe. Però **la unitat s'ha de donar en el nostre espai, en l'espai dels sindicats de classe, i no ultrapassant els límits per a instal·lar-se en el terreny de l'empresa.**

Es podria haver pactat amb dignitat, després de lluitar amb convicció pels nostres plantejaments. Però **una claudicació sense l'esforç de negociació necessari no la podem entendre**. I pensem que vosaltres tampoc l'enteneu.

Davant l'acord signat pel sindicat majoritari, **CCOO, el mínim que s'hauria d'haver fet és convocar assemblees de treballadors** a tots els centres de treball. Fins i tot es podria haver convocat un referèndum, com ja es va fer en el passat.

Com sabeu, i vos recordàvem el dijous 9 de desembre, mitjançant un altre comunicat, des de l'inici de la negociació, **haviem mantingut els tres sindicats (CCOO, CGT i UGT) la reivindicació d'un increment salarial que comportara el manteniment del poder adquisitiu (clàusula de garantia) i l'augment d'un 1% de la massa salarial per a corregir l'obertura del ventall salarial.** Aquesta reivindicació la UGT la ha mantinguda fins el final, amb unes taules amb criteris correctors. No han fet el mateix **CCOO i CGT, que han signat les taules proposades per l'empresa**.

La massa salarial disponible feia possible un repartiment individual més just i que corregira desigualtats en el ventall salarial.

Tornem a analitzar les dades que ja us oferíem la setmana passada. **A les dues primeres columnes, exposem l'increment salarial anual (absolut i percentual) per grups, per al 2004, signat**

per l'empresa, CCOO, USO i CGT. A les dues segones columnes, us presentem la proposta que ha defensat, sense èxit, la UGT. Donem les dades en pessetes, perquè encara estem més acostumats a eixa moneda, que no pas a l'euro.

Cal advertir que les dues propostes estan dins de la massa salarial. A la taula signada per CCOO, la diferència d'increment anual per al 2004, entre els grups primer i últim és de 168.000 pessetes. A la proposta de la UGT, la diferència s'hauria tancat a la meitat, 84.000 pessetes, i només els quatre primers grups haurien tingut l'increment limitat a l'IPC previsible per a enguany (és a dir, que tampoc no haurien perdut) En quatre anys, el grup 1 incrementarà el salari en 1.100.000 pessetes, mentre que el 13 s'haurà de conformar amb 430.000 pessetes.

GRUP	TAULA SALARIAL FIRMADA PER L'EMPRESA, CCOO, USO I CGT		PROPOSTA DE LA UGT	
	Increment anual	%	Increment anual	%
1	269.721	4,00	235.752	3,50
2	224.290	3,78	207.629	3,50
3	219.967	3,85	200.064	3,50
4	192.915	3,58	188.819	3,50
5	172.074	3,44	185.163	3,70
6	165.274	3,39	183.053	3,75
7	159.355	3,32	182.501	3,80
8	171.082	3,98	176.432	4'10
9	161.687	4,22	166.755	4,35
10	138.238	3,92	162.362	4,60
11	126.911	3,99	159.022	5,00
12	112.604	3,88	153.657	5,30
13	100.145	3,69	151.780	5'60

La nostra proposta era factible. No entenem com s'ha arribat a la situació creada. És incomprendible. Per a l'empresa, les despeses salarials eren les mateixes amb les dues taules. ¿Perquè CCOO i CGT han signat les que més s'allunyen dels plantejaments dels sindicats de classe i que més afavoreixen els quatre grups més alts? Això ho han d'explicar.

A banda de la taula salarial, poca cosa més s'ha signat de profit directe per a tots els treballadors: els temporals cobraran antiguitat (dret que ja tenien per l'estatut dels Treballadors) i l'excedència per fills menors de tres anys es podrà utilitzar intermitentment i no en un únic període. Poca cosa més.

En tot cas, és important dir-vos que CCOO, USO i CGT, juntament amb l'empresa, han pactat deixar la UGT fora de la comissió paritària del conveni.

Ací no hi ha espai per a entrar en detalls. Els pròxims dies oferirem a la nostra web un detall complet del que, lamentablement, s'ha signat.

Quan el que es diu i el que es fa són coses diferents es perd la credibilitat EL CONVENI SIGNAT PER CCOO NO ÉS EL QUE HAVIEN PROMÉS ALS TREBALLADORS

?? Que el comité d'empresa convoque assemblea per a decidir sobre el preacord!!!

Burjassot, 17 de desembre de 2004.- La secció sindical de CCOO s'ha tornat a equivocar amb les seues explicacions de dimecres de vesprada, quan (després que UGT informava de la firma del conveni) eixien, tard i mal, a intentar explicar allò inexplicable. La firma del conveni per part de CCOO, al costat de la USO i de CGT, no s'explica amb els febles arguments que exposaren els dirigents de CCOO. Ja és hora d'explicar clarament algunes qüestions:

1.- La pujada mitjana del conveni no és la teua.- CCOO ha dit que el conveni està molt bé perquè la pujada mitjana és del **3,78%**. Però ningú no ha explicat per què la pujada dels quatre grups més alts és superior en percentatge a la immensa majoria dels grups més baixos. Açò és el que cal explicar. I la UGT ho va advertir el mateix dia que CCOO posava la seua firma al costat de la de la USO, CGT i l'empresa en un mal acord.

2.- La pujada la teníem garantida ja per la llei de pressupostos, i per tant no és una gran conquesta. La conquesta hauria estat aconseguir la redistribució per grups.

3.- El reconeixement dels triennis als temporals és una reivindicació comuna de CCOO, UGT i CGT, i ens alegrem d'haver-ho aconseguit. És una conquesta important i és una conquesta de tots, també de la UGT.

4.- El plus de transport és una millora pactada a l'anterior conveni, no a aquest. Per què CCOO fa esment d'eixe plus per a justificar el VII conveni?

5.- CCOO i CGT amaguen que el preacord del conveni també ha estat signat per la USO, que està encantada amb el pacte.- Per què ho amaguen? **Mala consciència?** Producte del record del que han estat dient durant un any, que l'empresa signaria un conveni extraestatutari amb la USO?

6.- També amaga CCOO al seu comunicat les taules salarials signades. Per què?

7.- Per què CCOO convida la UGT a estar a la paritària, quan ho va impedir amb un canvi d'última hora a la redacció del conveni? Després de mantenir a la mesa propostes ben diferents, l'empresa, CCOO, USO i CGT pactaren una reforma de la Comissió Paritària que hi deixa fora la UGT. Per què CCOO amb la seua firma posa la UGT fora de la paritària i després, de cara a la galeria, diu que conviden la UGT a participar en l'aplicació i vigilància del conveni? De moment, nosaltres ja estem exercint eixa vigilància amb denúncies davant la inspecció de treball o els tribunals. Què fa CCOO? Per què no executa la sentència que va guanyar el 2000 a l'Audiència respecte a les borses de treball?

8.- El conveni col·lectiu i la voluntat dels treballadors.- Si CCOO pensa que ens hem equivocat amb la nostra crítica a la seua signatura del conveni, **que convoquen una assemblea per a parlar-ne.** Estem disposats a contrastar amb ells els criteris diferents que mantenim. Nosaltres estem on estàvem. Ells han canviat d'espai... o **mai no es cregueren el contingut de la plataforma comuna que van subscriure amb nosaltres. Parlem-ne públicament, en assemblea! Que CCOO explique per què ha abandonat la plataforma unitària!**

9.- La pujada dels salaris , segons CCOO, és “raonable”, perquè manté la proporcionalitat per grups. Bé, dons ací teniu l’increment absolut de salaris, per grups, des del 89 al 2004:

<u>GRUP</u> <u>SALARIAL</u>	<u>PUJADA</u> <u>ACUMULADA</u> <u>1989-04</u>
1	2.998.508
2	2.589.452
3	2.576.407
4	2.548.613
5	2.513.306
6	2.468.484
7	2.495.991
8	2.195.860
9	1.936.793
10	1.823.128
11	1.644.553
12	1.666.384
13	1.633.625

Els números parlen sense necessitat d’explicar-los! Només un apunt: a l’any 1989, la diferència bruta entre el grup 1 i el 13 era de 2.830.092 pessetes. Al 2004, la diferència serà de 4.194.975 pessetes. A la finalització del conveni que es vol signar, s’acostarà molt als 5 milions de pessetes. És això progressista?

Som partidaris de la unitat d’acció dels representants dels treballadors. Però eixa unitat s’ha de construir des de la transparència, des de l’anàlisi honesta de la realitat, per a dur avant polítiques sindicals coherents amb els plantejaments de classe. **Perquè la teoria sense acció és estèril. Perquè qualificar-se de sindicat de classe és alguna cosa més que paraules.** És coherència ideològica, és coherència en el model de relacions laborals que volem construir.

Unitat, sí, però des del camp dels treballadors, sense canviar-nos de bàndol. Potser és arribada l’hora de fer un nou sindicalisme a RTVV. Potser és arribada l’hora de despertar de l’ensopiment en que estem sumits. La paraula la teniu, sempre, els treballadors. Assumiu la vostra responsabilitat i participeu en la definició del vostre present i del vostre futur. Participeu en el treball sindical.

Per a acabar, manifestem que la UGT, en coherència amb el que va manifestar a la mesa de negociació, podria reconsiderar l’adhesió al conveni si es dona el compromís, per part de CCOO, d’introduir en les taules de 2005 i successives, els criteris correctors que proposem.

Company president del comitè d’empresa: volem la convocatòria urgent d’una assemblea de treballadors per a decidir sobre el conveni. Per què no la convoques?

Malgrat tot, que tingueu un bon 2005!!

VII CONVENI COL·LECTIU
RTVV, TVV S.A i RAV S.A
2004-2007

RESOLUCIÓ de 23 de març de 2005, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana, SA (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana (RAV), núm. de codi 8000142. (DOGV 26-4-05)

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana, SA (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana (RAV), presentat davant esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 11 de març de 2005, i subscrit per la Comissió Negociadora en data 30 de desembre de 2004, integrada pels representants de l'empresa i per part dels treballadors per membres del Comitè d'Empresa, 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 1.040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4.105/82, 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 Generalitat Valenciana*.

València, 23 de març de 2005.– El director general de Treball i Seguretat Laboral:
Román Ceballos Sancho.

Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana, SA (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana (RAV)

PREÀMBUL

La comissió negociadora del Conveni Col·lectiu de Radiotelevisió Valenciana (RTVV), Televisió Autònoma Valenciana (TAV) i Ràdio Autonomia Valenciana SA (RAV), en la representació que cada una de les parts té, manifesta el seu objectiu comú 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.

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

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

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

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

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

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

d) Els agents publicitaris, comercials, o tècnics de vendes, que es regiran per les condicions que s'estipulen en els seus respectius contractes.

e) Els compositors, adaptadors literaris i musicals.

f) Els professionals que en el lliure exercici de la seua activitat estiguen vinculats a l'empresa mitjançant contracte de prestació o arrendament de 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, llevat dels acords en matèria de retribucions que tindran vigència des de l'1 de gener de 2004.

Tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2007.

Article 3. Pròrroga i denúncia

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

Article 4. Prelació normativa

Les normes establertes en 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, es tindrà en compte el que disposen l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals que regulen les relacions laborals.

Article 5. Absorció i compensació

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

Les disposicions futures, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguin promulgar-se, només seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguin superiors a este conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament 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 ell constitueixen un tot orgànic i unitari i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament vinculades a la totalitat, per la qual cosa no podran ser renegociades 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.

En el cas que alguna o algunes de les condicions pactades siga nul·la, ineficaç o no vàlida, segons resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, les parts, mitjançant la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per a renegociar la condició amb el fi de restablir l'equilibri de les obligacions recíproques i dels drets que s'hagen pogut perdre en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de 30 dies no s'ha arribat a un acord per la Comissió Paritària, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge d'equitat.

Article 7. Garantia ad personam

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

CAPÍTOL II ÒRGAN DE VIGILÀNCIA

Article 8. Comissió Paritària

A efectes del present conveni, es crearà una comissió mixta composta per quatre membres de l'empresa i quatre per part dels treballadors, els quals representaran aquelles seccions sindicals que formen part del Comitè d'Empresa i hagen firmat el present conveni.

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) Mediació i arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades se sotmeten a ella prèviament per escrit, sent el resultat de l'arbitratge vinculant per ambdues.
- d) Conèixer amb caràcter previ l'aprovació de les normes que hagen de regir els processos de selecció, ingressos i ascensos en RTVV, TVV i RAV, per al seu informe per les seccions sindicals o el Comitè d'Empresa amb quinze dies d'antelació a la seua aprovació pel Consell d'Administració de RTVV, en el termini mencionat s'hauran de realitzar almenys dues reunions.
- e) Estudiar i proposar la implantació de prestacions socials.
- f) Determinar en la primera quinzena de cada any el calendari laboral pel que fa 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. A falta d'acord respecte al calendari, regirà el que amb caràcter general fixa la conselleria competent.

- g) Totes aquelles establides en el present conveni.

Article 10. Procediment d'actuació

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

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

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

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

3. La Comissió Paritària haurà de resoldre en un termini de 20 dies els temes que li siguen sotmesos, llevat d'aquells en què per la seua complexitat, la comissió n'estime una pròrroga. Una vegada complit este termini i davant el desacord es tindrà en compte el que disposa la Resolució de data 24 de maig de 2001 de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, publicat en el DOGV del 23 d'agost de 2001, sobre Acord sobre Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

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

5. Amb la finalitat de millorar el desenvolupament de les funcions pròpies de la comissió paritària, es constituïxen les subcomissions de treball següents: per la igualtat i contra la discriminació, d'estudi de 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 dues 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'entenen com organització del treball aquelles decisions que afecten les següents matèries: previsions pressupostàries; programació; definició d'objectius; determinació de les estructures orgàniques que millor s'ajusten a la consecució dels objectius; descripció i assignació de les atribucions i responsabilitats de cada lloc de treball, dins les seues funcions, així com de les direccions de les diverses unitats; implantació dels mètodes de seguiment i control de la gestió en cada àrea, etc.

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

3. Es crea una comissió per a la igualtat constituïda per quatre persones per cada una de les parts que vetlarà per la igualtat real dels treballadors i les treballadores de l'empresa, tot proposant a la comissió paritària les mesures oportunes per a la correcció d'eventuals discriminacions que per raó de sexe o qualsevol altra circumstància es puga donar al si de l'empresa.

Article 12. Comissió d'estudi de categories professionals

Es crea una comissió d'anàlisi i estudi de les categories professionals de RTVV i les seues societats, per tal d'adaptar-les a les necessitats reals de l'empresa. L'esmentada comissió estarà integrada per quatre membres per cada part.

Article 13. Mobilitat funcional

1. S'entén per mobilitat funcional la possibilitat que un treballador siga destinat a realitzar funcions diferents de les corresponents a la categoria professional per a la qual va ser contractat. Només serà possible per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquen i pel temps imprescindible.

Esta mobilitat no tindrà altres limitacions que les derivades de la titulació acadèmica o professional necessària per a exercir la prestació laboral, i en qualsevol cas, el treballador no podrà patir minva en les seues percepcions salarials ni en les seues possibilitats de formació i promoció.

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

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

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

5. En els supòsits de treball de categoria superior es tindrà en compte el que preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

Article 14. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica del personal té les següents modalitats:

Trasllat.

Desplaçament temporal.

Article 15. Trasllat

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

2. El trasllat podrà ser:

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

b) Forçós.

c) Forçós derivat de sanció per falta molt greu.

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

Article 16. Trasllat forçós

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

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

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

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

– Dues mensualitats de salari, que seran quatre quan tinga familiars al seu càrrec.

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

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

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

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

En cap cas no pot afectar els representants dels treballadors.

Article 17. Trasllat forçós per sanció

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

Article 18. Desplaçament temporal

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL IV INGRÉS, PROMOCIÓ I PLANTILLES

Article 19. Plantilla

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

Article 20. Provisió de vacants

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

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

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

L'empresa procurarà la consolidació de contractació temporal en fixa en un percentatge del 85% del personal de la plantilla aprovada pel Consell d'Administració i pressupostada.

Article 21. Concurs de trasllat

S'entén per trasllat, als efectes d'este article, el que supose canvi de lloc de treball, tant si es realitza en el centre de treball habitual com si es realitza a un centre diferent.

El trasllat s'efectuarà segons el procediment que s'establix en el present article.

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

A l'efecte d'atendre les diverses sol·licituds de trasllat es constituirà una Comissió de Trasllats, que estarà formada per quatre representants de l'empresa, quatre representants dels treballadors i el director de Recursos Humans. La Comissió de Trasllats es reunirà almenys trimestralment.

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

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

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

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

Criteris de valoració:

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

2) Antiguitat en l'empresa.

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

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

Article 22. Promoció interna

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

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

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

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

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

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

4. El nombre de places a oferir en el procés de promoció interna, serà el 50% del total de les places a cobrir. El 50% es computarà categoria per categoria i en el global de

les places a cobrir, tot 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 una impedisca l'aplicació de l'esmentat percentatge, l'empresa tindrà llibertat per a oferir-les a torn de promoció interna, o per convocatòria pública de concurrència general.

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

6. Proves:

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

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

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

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

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

Article 23. Borsa de treball

1. La contractació temporal, siga quina siga la seua modalitat, es farà mitjançant les borses de treball. Es constituïran tantes borses de treball com categories hi haja en el conveni col·lectiu.

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

Excepcionalment, i prèvia sol·licitud d'alguna de les parts que formen la comissió de 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. En el supòsit que les borses s'esgoten, s'incorporaran els candidats en el mateix ordre en què han quedat, si és el cas, en la llista d'espera amb el resultat de les proves específiques de la borsa de treball. El nombre de candidats per a incorporar serà el que la comissió establisca.

2. Les borses de treball seran d'aplicació per a la contractació temporal, amb l'excepció de presentadors i guionistes. Excepcionalment, i quan ho exigisquen les peculiars característiques de la producció, es 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 diferents borses es farà en una llista única per a cada categoria, mitjançant la incorporació ordenada de persones que estant en alguna de les situacions a continuació descrites, complisquen els requisits establits en la darrera convocatòria per a cada un dels blocs ordenats de la següent manera:

1º. El personal de RTVV i les seues societats que haja aprovat sense plaça en l'últim procés de selecció per promoció interna, per ordre de puntuació.

2º. El personal que haja superat les últimes proves públiques d'accés i no hagen obtingut plaça, per ordre de puntuació.

3º. El personal que havent superat el procés de selecció oportú, haja acabat les seues pràctiques en l'empresa.

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

5º. La resta del personal amb contracte indefinit que sol·licite la incorporació a la borsa. Este personal tindrà dret a entrar en la borsa en la reunió següent de la Comissió

de Borsa a la sol·licitud que permeta la seua inclusió, encara que ho farà en l'últim lloc de la llista mentre no s'apliquen els criteris d'ordenació que se realitzarà 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 establerts en promoció interna o oposició lliure en la darrera convocatòria.

4. La renovació de les borses estarà determinada per la realització de processos de selecció de personal substanciats en promoció interna, oposició lliure, contractes en pràctiques (a l'acabament) o proves específiques de borsa de treball. Solament se convocaran proves específiques de borsa de treball quan siga necessari. Serà la Comissió de borsa l'encarregada d'elaborar les bases per a la realització de les proves específiques de borsa, tot elevant-les al Consell d'Administració per a la seua aprovació.

Amb la renovació de cada borsa de treball, se produirà una alteració en la ordenació de les persones incorporades a cada un dels blocs de la borsa.

5. Una vegada constituïdes les borses de treball, l'empresa contractarà seguint l'ordre establert. No obstant això, 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 i fins que 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 siga elegit per a una contractació de caràcter temporal, vorà suspés el seu contracte de treball amb el dret d'incorporar-se al seu lloc quan acabe la contractació eventual. La 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, format per dos membres del Consell d'Administració, dos membres designats pel director general i dos membres designats pels representants dels treballadors amb les següents funcions:

- Recollir i admetre les sol·licituds.
- Establir el contingut de les proves.
- Realitzar i valorar les proves de selecció.
- Elaborar la llista d'aprovat 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 establerts. Esta comissió estarà formada per quatre representants de l'empresa i quatre representants dels treballadors. Es faran reunions trimestrals de la comissió de borsa, en què l'empresa lliurarà a la part social amb una d'antelació mínima d'una setmana la llista de contractacions efectuades per la societat en l'esmentat període que comprendrà els aspectes següents: nom del treballador, categoria professional, data d'incorporació, durada d'esta, així com el tipus de contracte i les eventuais renúncies que hi haja en les ofertes de contractació.

9. Quedaran exclosos de la borsa els aspirants que, havent sigut contractats, no superen el període de prova, així com aquells que incórreguen 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 subscriuen a càrrec d'este percentatge es comunicaran a la comissió de la borsa.

Article 24. Període de prova

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

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

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

3. Durant el període de prova, ambdues 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 hagen superat el procés de selecció establert i s'incorporen com a fixos en un lloc de treball de la mateixa categoria se'ls computarà a efectes de període de prova el temps de servici realitzat en l'esmentada categoria en els últims dos anys.

CAPÍTOL V JORNADA I HORARIS DE TREBALL

Article 25. Principis generals

1. La naturalesa de les activitats de les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació 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 servici públic que RTVV, TVV i RAV han de prestar, la seua activitat laboral es distribuirà, d'acord amb les necessitats del servici, entre tots els dies de la setmana.

2. Pel que fa a la missió diversa que han de dur a terme les diferents unitats funcionals de les empreses subjectes 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 esta. 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 mateixa 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 per mitjà de les direccions dels departaments, exercirà la facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris i jornades d'acord amb el que es regula en els articles següents, després d'escoltats els representants sindicals i seguint una organització racional del treball.

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 l'objecte de millorar la productivitat de l'empresa.
- c. Aprovar els canvis d'horaris que tant la part social com l'empresa proposen després de la seua posada en marxa, per a l'elevació a la comissió paritària.

4. Com a norma general, amb les excepcions previstes en este conveni, la Direcció de RTVV, TVV i RAV ordenarà els horaris i les 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 dissabte i diumenge.

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

d) Les compensacions en temps a les quals es tinga dret segons el que estableix este conveni es gaudiran en jornades completes, tot acumulant-se preferentment en els períodes de vacances i en un termini màxim de quatre mesos des de la meritació dels drets esmentats, sense perjudici d'eventuals acords entre el treballador i els seus superiors. Si no es dóna cap de les situacions anteriors es generarà el dret del treballador a la percepció econòmica d'aquelles.

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

Article 26. Jornada de treball

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

2. A l'efecte de càlcul del valor de l'hora efectiva de treball, una vegada descomptats els dies festius, els corresponents a descansos setmanals i els de vacances, s'estableix una jornada ordinària de 1.568 hores, que serà la jornada efectiva anual de treball a partir de l'1 de gener de 2002. El salari dels treballadors la relació contractual dels quals 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.

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

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

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

Esta prolongació serà compensada posteriorment com 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 previsibles, 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 del començament de la jornada per la incorporació del treballador al seu lloc, fins a l'acabament d'esta, exclosos els temps d'interrupció o descans per al dinar o el sopar.

7. En el cas de desplaçar-se per raons del servici 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 en què l'empleat comença el seu horari al centre de treball permanent al qual està adscrit, fins que acabe el treball en l'esmentat centre, incloent-s'hi el temps emprat en el viatge.

Article 27. Modalitats de jornada

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

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

b) Jornada continuada. És l'establerta en un bloc únic cada dia. Hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius que es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes.

La jornada de matí no podrà excedir les 15:30 hores, excepte en el cas dels treballadors d'informatius, l'horari dels quals podrà allargar-se fins a les 16.00 hores, per necessitats del servici, amb una compensació equivalent al temps en què s'haja excedit de les 15.30 hores.

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

d) S'establix una jornada de 35 hores setmanals, que podran ser distribuïdes en quatre dies: de dilluns a dijous, de dimarts a divendres, de dimecres a dissabte i de diumenge a dimecres.

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

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 acabe en horari nocturn, el temps de descans serà de 45 minuts, dels quals 20 es computaran com a jornada efectiva i els 25 restants no, i s'allargarà en l'esmentat temps l'horari d'eixida. Este cas no serà d'aplicació si la jornada acaba a les 22 hores. El temps d'interrupció per a sopar estarà comprés entre les 20 hores i les 23.15 hores.

Article 28. Modalitats d'horari

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

2. Horari a torns. És l'horari que es fixa per a organitzar el treball d'un grup de treballadors que ocupen els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme planificat i establert per períodes. S'establiran tants torns com requerisquen les necessitats del servici. 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 no podran excedir de 10.

Els treballadors adscrits a este sistema d'horari, coneixeran 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 d'estos de forma equitativa, i haurà d'evitar-se la coincidència de realitzar en una setmana l'últim torn i en la següent el primer.

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

Article 29. Horari intensiu de cap de setmana

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

El nombre efectiu d'hores a realitzar serà de 28 hores, amb un màxim d'11 hores per dia (dissabte i diumenge). En este cas no es percebrà plus de treball en festius per dissabte i diumenge. Els treballadors que presten els seus servicis en l'empresa el dissabte i el diumenge i el nombre total d'hores treballades dels quals en els esmentats dies siga igual o superior a 18, computaran d'acord amb els barems previstos en la jornada de cap de setmana arreglats 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 entre setmana. En este cas, se li assignarà com a lliure un altre dia, i percebrà, en qualsevol cas, el plus de treball en festius per eixe dia treballat.

Article 30. Dies festius

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

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

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

Article 31. Hores extraordinàries

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

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

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

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

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

Per al treball del cap de setmana es tindrà en compte el que dispose 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 prevenir 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 rebrà mensualment informació sobre el nombre d'hores fetes per cada treballador.

CAPÍTOL VI VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 32. Vacances

1. Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 22 dies laborables.

2. Es podran gaudir a petició el treballador i sempre que l'organització del treball ho permeta en dos períodes, cap dels dos no podrà ser inferior a 5 dies laborables consecutius.

3. Els períodes de vacances es gaudiran preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

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

– Supeditació a les necessitats de la producció.

– Voluntat manifestada pel treballador.

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

4. Si fixat el període de vacances d'un treballador este es troba en situació de baixa per IT en el moment de començar les vacances, tindrà dret a un altre període de vacances, una vegada només, equivalent al temps que coincidisca la situació laboral de baixa per IT amb les vacances, el qual serà fixat per l'empresa una vegada obtinguda l'alta i d'acord amb les necessitats de producció i en tot cas dins el límit màxim de l'any natural.

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

6. Els empleats que ingressen o causen baixa en l'any natural que corresponga tindran el període de vacances proporcional al temps a treballar o treballat. Les fraccions de mes seran equivalents a mes complet quan estes siguen superiors a 17 dies. En el cas que hi haja canvi de categoria en el mateix any, les vacances es retribuïran proporcionalment al temps treballat en cada una d'elles.

Article 33. Permisos

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

a) Setze dies naturals per matrimoni, que podran acumular-se a les vacances i podran ser abans o després de la boda. Posat cas de separació o divorci, podrà gaudir-se d'un dia de permís, en el termini d'un mes, des de la notificació a l'interessat de la sentència judicial que el declare.

b) Tres dies laborables, comptats a partir del fet causant del dret al permís, si interromp la jornada laboral, o els següents al fet si este no interromp la jornada, en el

cas de naixement de fill, adopció, mort de cònjuge o parella de fet, pares, fills i germans, ampliable a cinc dies consecutius quan es produísca fora de la Comunitat Valenciana.

c) Dos dies naturals per mort d'avis, néts i parents fins a segon grau, i es garantirà sempre el dia de l'enterrament.

d) Tres dies laborables, no necessàriament consecutius, per hospitalització o malaltia greu de cònjuge o parella de fet, pares, fills i avis, estos últims sempre que estiguen a càrrec del treballador, ampliable a 5 dies si és fora de la Comunitat Valenciana. També es podrà gaudir d'un permís de dos dies naturals en casos d'hospitalització o malaltia greu d'oncles en tercer grau de consanguinitat que estiguen a càrrec del treballador i en situació de dependència física o psíquica.

e) Durant el temps necessari per a assistir a consulta del metge d'assistència primària o especialista de la Seguretat Social. Així mateix, el treballador disposarà del permís necessari per a acompanyar un fill menor a la consulta del metge corresponent sempre que no hi haja possibilitat que una altra persona l'acompanye.

f) Dos dies per trasllat del domicili habitual. Estos podran acumular-se als definits en el punt a). Els justificants que podrà aportar indistintament el treballador podran ser: contracte del pis, llum, aigua, telèfon o, si no n'hi ha, declaració jurada del treballador com que es trasllada en les dates sol·licitades. El treballador que es trasllade en cap de setmana només tindrà dret a un permís de 14 hores de treball.

g) Un dia per matrimoni de pares, germans, fills, germans polítics i néts en la data de celebració i ampliable a dos dies si és fora de la Comunitat Valenciana.

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

i) Per a concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials de formació, tot el dia en què es faça l'examen fins un màxim de deu, sense perjudici del dret a l'assistència a la resta d'exàmens en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors. El treballador, en tot cas, aportarà el corresponent justificant.

j) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avis previ a l'empresari i la justificació de la necessitat de fer-los dins de la jornada de treball.

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

Article 34. Excedència

S'entén per excedència aquell període en què, per una causa legal o convencionalment prevista, el contracte de treball queda suspés i cessa 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 que se'ls reconega la situació d'excedència voluntària, per un període no menor d'un any i no major de cinc. Este dret només podrà ser exercit de nou pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

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

contractacions de personal amb categoria igual a la seua.

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

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

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

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

Article 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, o en un màxim de tres ocasions, per un període no inferior a un any cada una d'elles, per a dedicar-se a cuidar un familiar fins al 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 valer-se per si mateix, i no tinga cap activitat retribuïda.

L'excedència constituïx un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen 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, o en un màxim de tres ocasions, per un període no inferior a un any cada una d'elles, per a atendre cada fill menor de tres anys, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o acolliment, a comptar des de la data de naixement d'este o, en el seu cas de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donaran dret a un altre període d'excedència que, si és el cas, posarà fi a aquell de què estiga gaudint. No obstant això, si dos o més treballadors de l'empresa generen 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 este escrit, els treballadors, després de sol·licitar el reingrés, es reincorporaran a un lloc de la seua categoria professional i amb respecte al que es pacta en este conveni quant a mobilitat funcional i geogràfica.

4. L'ús fraudulent d'estes excedències, amb una finalitat diferent a aquella que en va motivar la concessió, determinarà la pèrdua del dret a reserva de lloc de treball, i passarà a ser considerada, a l'efecte de reingrés, com una excedència voluntària, sense perjudici de les accions pertinents per a sancionar el fet. Es considera ús fraudulent a este efecte la prestació de servicis en empreses de competència directa, llevat que hi haja autorització expressa de l'empresa.

5. En el cas que a l'acabament de l'excedència especial el treballador sol·licite l'excedència voluntària, es tindrà en compte el que regula este conveni.

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

7. El personal amb contracte indefinit que siga designat per a ocupar un càrrec

directiu veurà suspés aquell, amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat, fins que dure el seu nomenament, i s'incorporarà al seu lloc de treball original després de resolt el contracte de direcció subscrit.

8. Qui per raó de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de sis 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 valer-se per si mateix, i que no tinga cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

9. Als empleats que adopten un fill o acullen un menor de sis anys, s'ampliarà a petició d'estos la suspensió del contracte referida en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors fins a un màxim de setze setmanes, ampliable en dues setmanes més per cada fill, a partir del segon, tot mantenint íntegrament la seua retribució. No obstant això, si dos treballadors de l'empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Article 37. Excedència forçosa

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

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

Article 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 el període d'excedència amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de la pretesa reincorporació i en tot cas amb un mes d'antelació a l'acabament. En els casos d'excedència voluntària, s'haurà de sol·licitar amb una antelació màxima d'una any a la pretesa reincorporació. En tot cas es respectaran els reingressos sol·licitats abans de l'entrada en vigor del present conveni.

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

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

Article 39. Excedència per raons personals

1. Els treballadors amb un any d'antiguitat en l'empresa, podran sol·licitar en el termini 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 contenir els motius pels quals es demana la llicència i la seua concessió serà graciable per part de l'empresa.

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

CAPÍTOL VII CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 40. Retribució anual

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

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 any.

Tot això sense perjudici d'aplicar als treballadors de RTVV i de les seues societats dependents qualsevol altre acord subscrit entre la 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.

Per a l'exercici 2004, serà d'aplicació als treballadors de RTVV, amb informe previ favorable de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació de la Generalitat Valenciana, les millores recollides tant en el Decret 56/2004 com en l'article 23.1 de la Llei 17/2003, de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a 2004, sense perjudici del que preveu l'article 59 bis d'este conveni. Per als anys successius de vigència, es tindrà en compte el que disposa el decret mencionat i les lleis anuals de pressupostos de la Generalitat Valenciana.

Article 41. Conceptes salarials i extrasalarials

Les remuneracions del personal subjecte a este conveni es pagaran sota els conceptes que següen, i que es definixen en els articles següents:

1. Conceptes salarials:

- Sou base.
- Complementos de caràcter general: són aquells que percebran periòdicament i regularment tots els treballadors subjectes a este conveni i són els següents:
 - Complementos de destinació, complement específic, complement d'antiguitat i pagues extraordinàries.
 - Complementos de qualitat o quantitat de treball: són aquells que perceben els treballadors que per ordre de l'empresa realitzen els servicis que donen lloc a la seua meritació i són els següents: plus de flexibilitat,

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

2. Conceptes extrasalarials:

- Dietes.
- Quilometratge.
- Compensació per distància i transport.
- Indemnització per altres despeses i suplits.

Article 42. Sou base

És la part de la retribució del treballador fixada en atenció a la seua categoria professional per unitat de temps i amb percepció mensual, sense tenir en compte altres

circumstàncies que concórreguen en l'acompliment de les funcions concretes del seu lloc de treball.

Article 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'acompliment de les funcions dels llocs de treball propis de cada categoria professional en les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació d'este conveni, i particularment a les característiques especials de jornada i horari inherents a les activitats d'estes empreses.

Article 45. Complement d'antiguitat

Es pagarà al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni amb contracte en vigor i consistirà en triennis computats des de la data d'alta en l'empresa mitjançant contracte indefinit, o qualsevol altra contractació temporal i es computaran els períodes efectius de treball en els casos de successió de contractes.

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

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

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

Article 46. Pagues extraordinàries

1. Es pagaran les pagues extraordinàries en el nombre, concepte i quantia recollides en les lleis de pressupostos de la Generalitat Valenciana 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 estes 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 per les especials característiques del servici a què estiga adscrit, haja d'estar sotmés durant una setmana continuada a alteracions en el seu règim de jornada i horari, sense alterar el còmput de 35 hores ni els dies de descans. El treballador coneixerà amb antelació l'aplicació d'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 previsibles i de caràcter excepcional. La seua

quantia ve determinada pel resultat de dividir el plus de flexibilitat en còmput setmanal entre cinc. En el cas d'afectar durant 3 o més dies en una setmana, es pagarà el setmanal.

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

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

Article 48. Plus de disponibilitat setmanal

El percebrà aquell treballador que, per les especials característiques del servici a què estiga destinat requereisca una disponibilitat específica durant almenys una setmana continuada, que supose o puga suposar alteracions del seu règim de jornada o descansos o la possible alteració d'horaris fins 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

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

La quantitat a percebre serà de 21,68 euros per cada dia que s'estiga de guàrdia en el 2004.

En el cas que siga cridat per a incorporar-se al seu lloc de treball un dissabte, diumenge o festiu, no percebrà este plus, sinó que es tindrà en compte allò 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, llevat que estiga subjecte a horari intensiu de cap de setmana, percebrà, a part del dia de descans compensatori, un altre dia addicional de descans o un plus de 43,36 euros diaris per al 2004. L'opció correspon a l'empresa, després de consultar el treballador i preferentment s'optarà per la compensació amb el dia addicional de descans.

2. Quan el treballador siga requerit fora del seu còmput setmanal a prestar servici 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 43,36 euros per al 2004.

Article 51. Plus de nocturnitat

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

Les hores treballades durant este període es pagaran d'acord amb les taules que figuren en l'annex IV per al 2004.

Article 52. Plus de desplaçament extraordinari

Aquells treballadors que hagen de fer el seu treball durant tres o més dies continuats de desplaçament, percebran per cada dia treballat la compensació global i alçada de

79,49 euros per al 2004, sempre que concórreguen simultàniament les següents circumstàncies:

a) Indefinició i mobilitat dels horaris de treball. S'entendrà que hi ha indefinició d'horari, si en el moment de començar el viatge no es coneix l'horari de treball, o quan sent conegut este, siga modificat.

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, la quantia diària a percebre serà de 39,76 euros, si només concorre una d'aquelles.

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

Igualment percebran, en ambdós casos, les dietes i les despeses de viatge establides en este conveni.

Article 53. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries seran pagades segons les taules de l'annex IV durant 2004 o compensades en la proporció d'1 hora i 45 minuts de descans per cada hora treballada per damunt de la jornada ordinària. Es tendirà per part de l'empresa a la compensació més que al pagament d'estes.

Article 54. Incompatibilitat dels plus

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

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

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

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

Article 55. Revisió de plus i indemnitzacions

Els conceptes salarials que es recullen en els 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 del present conveni en els mateixos termes que la resta de conceptes retributius.

Article 56. Dietes

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

2. Durant el 2004 la dieta completa serà de 92,12 euros.

a) Si concorren en una mateixa jornada el dinar i el sopar, o el sopar i l'allotjament durant el desplaçament, a part de la quantia corresponent a estes despeses, es pagarà en concepte de despeses diverses la quantitat de 8,25 euros durant l'any 2004.

b) Si s'ha de quedar a dinar o a sopar, el treballador tindrà dret a percebre, com a compensació a les despeses del dinar o del sopar la quantitat de 15,71 euros durant el 2004. La compensació per l'allotjament i el desdèjuni serà de 52,43 per al 2004.

c) Si el desplaçament s'efectua a l'estranger, l'import de la dieta completa serà de 142,32 euros en el 2004. La compensació de dinar o sopar serà de 27,33 en cada cas i de 16,48 euros en concepte de despeses diverses. La compensació per l'allotjament i

desdejunis serà de 71,16 euros.

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

Article 57. Quilometratge

1. El treballador que, amb coneixement i autorització de l'empresa, utilitza el seu vehicle propi en desplaçaments per raó del treball, percebrà en compensació la quantitat de 0,1938 euros per quilòmetre en el 2004.

Article 58. Norma comuna

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

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

Article 59. Compensació per distància i transport

1. S'entén per compensació per distància i transport la quantitat que es paga al treballador anualment com a indemnització per les despeses de desplaçament necessàries per a la realització de la seua activitat laboral.

2. Durant el 2004, la quantia serà de 342,38 euros anuals, i es prorratejaran en funció dels dies treballats. El pagament es realitzarà en un únic pagament en la nòmina de desembre. En els casos de IT es descomptarà de manera proporcional als dies de baixa. L'esmentada quantitat s'incrementarà anualment segons el IPC de l'any anterior.

Article 59 bis. Indemnització per altres despeses i suplits

1. Esta percepció, de naturalesa indemnitzatòria, té com a objecte compensar l'esforç realitzat pels treballadors en la millora contínua, racionalització i modernització del servici públic prestat. A este efecte, s'establix una única paga que es farà efectiva dins del primer trimestre de l'any 2005, i es prorratejarà el seu import en proporció al temps treballat en l'empresa durant l'exercici 2004.

2. Com a factor objectiu de càlcul, el seu import serà el necessari per a garantir l'equilibri entre la retribució anual, incloent-hi l'antiguitat i tots els increments derivats del que recullen els paràgrafs segons i tercer de l'article 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

Els fons per a prestacions socials no experimentarà cap augment per als exercicis 2004 i 2005, i serà de 168.838 euros per als dits exercicis; s'establix una quantitat de 200.000 euros en 2006 per a les següents prestacions socials dels apartats 1, 2 i 3 a càrrec de l'empresa a efectes de les quals es dotaran els crèdits necessaris:

1. Ajudes per a estudis dels fills:

a) Estudis de preescolar, primària, ESO, batxillerat i FP, fins a 120 euros.

b) Estudis de grau mitjà i superior, fins a 300 euros.

c) Ajuda per a fills no escolaritzats menors de 3 anys, fins a 120 euros. En el cas de fills no escolaritzats que assistisquen a guarderia, jardí d'infància o escola infantil fins a 30 euros mensuals per un màxim d'onze mesos. S'haurà d'aportar la documentació justificadora de cada un dels mesos amb dret a la percepció. No s'acceptaran rebuts d'escoles en les quals es realitzen cursos de primària anteriors a preescolar.

Els xiquets majors de 3 anys que estiguen cursant estudis regulats per la LOGSE o qualsevol altre sistema educatiu vigent en la Unió Europea rebran l'ajuda prevista en l'apartat a).

d) En el cas de fills amb educació especial es percebrà una ajuda de fins a 100 euros mensuals. S'haurà d'aportar la documentació justificadora de cadascun dels mesos amb dret a la percepció.

2. Ajuda per a ulleres i pròtesis.

Per a concedir les ajudes per a ulleres s'haurà d'afegir a la sol·licitud la prescripció facultativa nominal, de l'oftalmòleg, òptic o qualsevol altra titulació de la Unió Europea que habilite per fer este tipus de prescripció. En concedirà una única ajuda per treballador i any. Igualment, la sol·licitud d'ajudes per a pròtesis dentals haurà de dur adjunta la factura detallada.

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

Oculars. Es pagarà el 100%, fins a un màxim de 240,40. Si és per ulleres es pagarà fins a 75,12 euros per muntura. En el cas que en l'any anterior s'haja atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 125 euros. Si esta variació es produïx com a conseqüència d'una nova graduació ordenada per un facultatiu s'aplicarà el màxim del primer any.

Dentals i altres. Es pagarà fins a 240,40 euros. En despeses superiors a esta quantitat es pagarà un màxim del 50% d'allò que se supere, amb un màxim de fins a 691,16 euros. En el cas que en l'any anterior s'haja atorgat una ajuda pel mateix concepte, el màxim serà de 62.000 pesse372,62 euros.

La factura haurà de ser detallada i solament es rebrà prestació quan es tracte d'obturacions i pròtesis.

No obstant això, la Comissió Paritària podrà estudiar altres tipus d'ajuda per als treballadors de l'empresa.

3. Ajudes a estudis dels treballadors.

a) Per a estudis de FP, ESO i batxillerat, el 100% del cost de la matrícula i llibres, fins a un màxim de 150,25 euros.

b) Per a estudis d'accés a la universitat, grau mitjà i superior, el 100% de la matrícula, fins a un màxim de 450,75 euros. Es pagarà 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 i altres cursos d'especialització en el medi, el 100% del cost de la matrícula i llibres, fins a un màxim de 300 euros.

Solament es rebrà l'ajuda a estudis d'un dels apartats anteriors per any i treballador.

4. Assegurança de vida. L'empresa mantindrà la pòlissa asseguradora que cobrirà 24.040 euros per als casos de mort o invalidesa permanent absoluta, i uns altres 24.040 euros addicionals si les esmentades situacions es produïxen com a conseqüència

d'accident de treball.

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

5. Menjador. Es garantix fins al 31 de desembre de 2004 un preu de menú de 4,70 euros en el menjador del CPP de Burjassot. Per a la resta d'anys de vigència del present conveni el preu es vorà incrementat, si és el cas, en un percentatge equivalent a el IPC de l'any anterior.

Es destinarà fins a un màxim de 2,80 euros per a cada un dels menjars que facen els treballadors de RAV del centre de treball de València, que es pagaran directament al restaurant amb el qual es concerta el servei, de manera que les despeses a càrrec del treballador no sobrepassen el preu del menú del CPP de Burjassot.

Als treballadors adscrits a la resta de centres, se'ls pagarà 2,80 euros per cada un dels menjars quan l'hora de dinar o sopar quede inclosa en la seua jornada de treball, de manera que les despeses a càrrec del treballador no sobrepassen el preu del menú del CPP de Burjassot.

Les quantitats anteriors s'actualitzaran anualment d'acord amb la llei de pressupostos de cada anualitat.

6. Pla de pensions. L'empresa aportarà 35,9 euros mensuals per cada treballador partícip que forme part del pla de pensions d'acord amb el seu reglament.

Anualment, l'aportació de l'empresa al pla de pensions per cada partícip, es vorà incrementada en el mateix percentatge que experimente el IPC de l'exercici anterior.

7. Amb sol·licitud prèvia de 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 d'ajuda a organitzacions no governamentals que treballen en l'àmbit de la solidaritat o cooperació amb els països de l'anomenat Tercer Món.

Article 61. Norma comuna

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

2) La quantitat de a les ajudes recollides en l'article 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) La Comissió Paritària elaborarà un reglament pera la concessió de prestacions socials, que entrarà en vigor en l'exercici 2005.

Article 62. Incapacitat temporal

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

La comissió d'absentisme estarà composta per quatre membres per cada part i tindrà per objecte:

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

Esta comissió es reunirà, almenys, trimestralment. L'empresa li facilitarà la documentació oportuna per al desenvolupament de les seues funcions.

CAPÍTOL IX FORMACIÓ

Article 63. Formació

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

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

L'empresa reservarà un fons de 180.000 euros anuals per a la formació dels seus treballadors.

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

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

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

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

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

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

3. La Comissió de Formació, que tindrà caràcter paritari amb quatre membres per cada part, tindrà les següents funcions:

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

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

III. Executar i dur a terme les línies generals del Pla de la Fundació Tripartida, establint les prioritats dels cursos a realitzar, l'àmbit al qual va dirigit cada un d'ells i seleccionar el personal que assistirà als cursos. Sense perjudici del seguiment efectiu de caràcter diari de les dites accions, la responsabilitat de les quals 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. Fer el seguiment de les accions formatives presentades a la Fundació Tripartida, i fer 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 què es dirigix el curs.

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

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

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

Cursos obligatoris i cursos voluntaris.

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

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

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

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

CAPÍTOL X SALUT LABORAL

Article 64. Servici mèdic d'empresa

El servici mèdic d'empresa quedarà integrat dins del servici de prevenció

mancomunitat 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 altres disposicions complementàries.

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

Article 65. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut assumirà les competències que li atribueix l'article 38 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i amb la finalitat de dotar de la màxima operativitat i eficàcia en matèria de salut laboral, s'acorda que hi haja només un comitè per a RTVV, TVV SA i RAV SA, i el seu àmbit d'intervenció abastarà tots els factors que puguen afectar la salut i la seguretat dels treballadors. Els seus membres guardaran el sigil professional recollit en la normativa de prevenció de riscos laborals.

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

Article 66. Composició

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

- a) Personal designat per l'empresa: president i quatre membres designats per l'empresa.
- b) Personal designat pels treballadors: cinc delegats de prevenció designats pel Comitè d'Empresa, que seran membres d'este comitè o delegats sindicals.
- c) Un secretari designat per l'empresa, que actuarà amb veu i vot.

Article 67. Funcions

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

1. Ser informat per l'empresa dels riscos que resulten de les avaluacions ambientals i de vigilància de la salut dels treballadors de tots els centres de treball.
2. Proposar a l'empresa una planificació per a la inspecció sistemàtica de les condicions de salut que afecten tots els llocs de treball, així com inspeccions concretes quan siga necessari, participant en la realització i avaluació d'estes.
3. Actuar coordinadament amb els servicis de prevenció de l'empresa en totes aquelles matèries que abaste l'esmentada funció preventiva.
4. Exercir les facultats que se li confien en l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.
5. Ser informat i escoltat per l'empresa de les condicions de contractació del servici de menjador i cafeteria, en tant que afecten la qualitat i les garanties sanitàries del servici de restauració, i vetlar pel seu compliment.
6. Col·laborar amb l'empresa en qüestions relacionades amb les revisions mèdiques anuals, i tenir accés als resultats globals estadístics d'aquelles.
7. Rebre informació trimestralment sobre els accidents de treball ocorreguts en l'àmbit de l'activitat de l'empresa, així com les dades de les malalties que es recullen en la memòria anual.
8. Vetlar, en suma, pel compliment de la normativa en matèria de seguretat i higiene i la millora de les condicions de treball mitjançant les propostes i iniciatives que cada situació requerisca, 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·liciten la majoria dels seus membres o tota la representació dels treballadors de l'esmentat comitè.

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

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

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

5. Els membres del comitè, en cas de desplaçament per les seues funcions, tindran dret a la percepció de dietes, sempre que el Comitè de Seguretat i Salut siga informat. La sol·licitud, excepte en cas d'emergència, es farà per mitjà del president, que serà la persona autoritzada per al pagament de dietes.

6. Amb motiu de les necessitats sorgides en matèria de prevenció de riscos laborals, i per atendre les previsions legals en l'esmentada matèria, es reconeix un crèdit de 90 hores mensuals a favor de les seccions sindicals d'empresa, que es gaudirà 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 per mitjà dels òrgans de representació esmentats a continuació i regulats en els següents articles:

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

Article 70. Comitè d'Empresa

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

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

Article 71. Competències

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

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

b) Vetlar perquè la mobilitat funcional i geogràfica que puga afectar els treballadors es duga a terme amb respecte al que establixen 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.

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

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

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 a allò que estableix l'article 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 la seua aprovació, sense perjudici del seu dret a emetre l'informe previst en l'article 64.4 a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 72. Funcionament

1. El Comitè d'Empresa formarà les comissions que considere convenients per al seguiment i execució de les competències que li són pròpies.

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

3. El Comitè d'Empresa podrà vore'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 l'exercici de les seues funcions per a l'assistència a les reunions de la Comissió Paritària percebran les despeses per quilometratge que corresponguen d'acord amb el 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 allò relatiu 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 a què tinguen accés en virtut de la seua condició de representants dels treballadors, i serà sancionable la conducta que vaja en contra del compromís de reserva professional.

Article 75. Hores sindicals

Amb el fi 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. Este 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 perjudicis en el servici. Haurà de constar expressament l'autorització de qui cedix 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 diferents 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 substituir-lo. Perquè es produísca esta substitució l'avís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de set dies.

Article 76. Seccions sindicals

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

a) Difondre publicacions i avisos de caràcter sindical o laboral en els locals de l'empresa. No podran ser obstaculitzats en les seues tasques d'afiliació sindical i sense que l'exercici d'estos drets pugua interferir el treball.

b) Elegir delegats sindicals que representen els 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 els afiliats en els locals de l'empresa, complint els mateixos requisits establits per a la convocatòria de les assemblees.

e) Ser informat dels acomiadaments que afecten treballadors afiliats a la seua 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 les seues activitats.

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 en l'empresa 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 fer assemblees en els locals de l'empresa per a tractar temes d'interés comú en matèria laboral o social.

2. L'empresa autoritzarà la realització d'assemblees dins de les hores de treball fins a un màxim de 15 hores anuals a càrrec de l'empresa, i cinc hores més a compensar pels treballadors que hi participen.

Estes hores es distribuïran de la manera 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 després d'autoritzar-ho l'empresa, podran fer-se totes aquelles 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, i en la comunicació figurarà la data, l'hora, l'ordre del dia, els participants i la durada de l'assemblea.

CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI

Article 79. Normes generals

1. Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors i les 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 este 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 han imputat, o és sobresegit el procediment.

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

Article 80. Classificació de les faltes

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

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

1. Faltes lleus:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Els menuts oblidats en la cura i conservació dels efectes i eines 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. 5 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

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

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

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

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

i) L'enfrontament físic o verbal greu entre companys o amb el públic, 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 comportar perill per a la seguretat de les persones o de béns de l'empresa.

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

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

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

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

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

3. Faltes molt greus:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en l'acompliment de les gestions i funcions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes 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 d'estos es deriven riscos greus o danys per al mateix treballador i/o tercers.

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

e) Acceptar qualsevol remuneració, comissió o avantatge d'organismes, empreses o

persones alienes en relació amb l'execució del servei.

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

g) L'assetjament sexual, que revestirà especial gravetat quan hi haja diferència jeràrquica i se'n servisca l'assetjador.

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

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

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

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

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

Article 81. Sancions

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

a) Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

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

b) Per faltes greus:

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

c) Per faltes molt greus:

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

– Trasllat forçós.

– Acomiadament.

Article 82. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus als 45 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixença de la seua comissió i, en qualsevol cas 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 seua durada, en conjunt, no supere el termini de quatre mesos sense que siga per culpa del treballador expedientat.

Article 83. Cancel·lació de sancions

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

– Falta lleu: 4 mesos.

– Falta greu: 10 mesos.

– Falta molt greu: 18 mesos.

Article 84. Procediment sancionador

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

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

2. Una vegada complit 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. Si la falta es considera greu o molt greu, l'empresa formularà l'oportú escrit de càrrec que notificarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa, o al delegat sindical, a opció del treballador, llevat que el treballador manifeste expressament el seu dret a la reserva, de la qual cosa quedarà constància.

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

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

CAPÍTOL XII

Article 85. Contractació temporal

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

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

Article 86. Contractes en pràctiques

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

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

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

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

Article 87. 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 88. Pactes addicionals

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

Article 89. Subcontractacions

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

Article 90. Empreses de treball temporal

Es reduir  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 duració prevista dels quals no supere els 30 dies. Als esmentats treballadors els seran d'aplicació les condicions establertes en este conveni.

Article 91. Acomiadaments

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

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Amb l'objecte de coordinar el règim dels increments salarials establits en els articles 40 i 59 bis del sis  conveni, s'establix expressament que l'import de la indemnització per altres despeses i suplits que els empleats del grup RTVV han percebut en el primer trimestre de 2004, calculat en funció del temps treballat en les empreses en l'exercici de 2003, es considerarà com més import de pagues extres de 2003, en concepte de percentatge sobre complement de destinació, a efectes d'aplicació del present conveni, i no podrà destinar-se, en cap cas, a revisar les retribucions fixes i consolidables dels treballadors de l'any 2003.

ANNEX I

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

I

CAP DEL GABINET I ÀREA JURÍDICA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ
EXPERT/A EN AN LISIS DE PROGRAMACIÓ
EXPERT/A EN TÈCNICA ELECTR NICA
EXPERT/A EN INVESTIGACIÓ DE MERCAT
EXPERT/A EN PRODUCCIÓ
TÈCNIC/A DE SISTEMES
COORDINADOR/A DE DELEGACIONS
EXPERT/A EN GESTIÓ I OPTIMITZACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT DE
MITJANS AUDIOVISUALS

II

TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA DE PERSONAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

TÈCNIC/A DE CONTROL DE GESTIÓ I PRESSUPOSTOS DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA DE CULTURA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

TÈCNIC/A SUPERIOR DE L'ÀREA GENERAL DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

III

ADVOCAT/DA

TÈCNIC/A AUDITOR

EXPERT/A EN ANÀLISIS DOCUMENTAL I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ

TÈCNIC/A EN ORGANITZACIÓ DE RECURSOS HUMANS

LINGÜISTA

TÈCNIC/A EN RELACIONS LABORALS

ASSESSOR/A TÈCNIC/A

TÈCNIC/A SUPERIOR DE RECURSOS HUMANS

TÈCNIC/A EN PRODUCTIVITAT DE MITJANS AUDIOVISUALS

TÈCNIC/A EN ANÀLISI I TRACTAMENT DE LA IMATGE

IV

TÈCNIC/A EN GESTIÓ DE PERSONAL

TÈCNIC/A DE SERVEIS GENERALS

TÈCNIC/A DE COMPTABILITAT

TÈCNIC/A DE TRESORERIA

RELACIONS PÚBLIQUES

TÈCNIC/A D'ORGANITZACIÓ

TÈCNIC/A D'INVESTIGACIÓ I AUDIÈNCIA

TÈCNIC/A DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA

TÈCNIC/A SUPERIOR DOCUMENTALISTA

TÈCNIC/A SUPERIOR ECONOMISTA

ANALISTA

TÈCNIC/A SUPERIOR DE MANTENIMENT

TÈCNIC/A SUPERIOR DE FORMACIÓ

ESTADÍSTIC/A

TÈCNIC/A SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN ERGONOMIA I PSICOSOCIOLOGIA)

TÈCNIC/A SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN SEGURETAT EN EL TREBALL)

TÈCNIC/A SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ESPECIALITAT EN HIGINE)

V

PERIODISTA-REDACTOR/A
REALITZADOR/A
COMENTARISTA
PRESENTADOR/A-METEORÒLEG/OGA

GUIONISTA REDACTOR/A
GUIONISTA PRESENTADOR/A
TÈCNIC/A EN COMUNICACIÓ

VI
ASSESSOR/A LINGÜISTA
PRESENTADOR/A

VII
PRODUCTOR/A
EXPERT/A EN PRODUCCIÓ ALIENA
EXPERT/A MUSICAL
EXPERT/A EN SERVEIS MULTIMÈDIA

VIII
TÈCNIC/A MITJÀ DE GESTIÓ COMPTABLE
TÈCNIC/A MITJÀ DE CONTROL DE GESTIÓ
TÈCNIC/A MITJÀ DE GESTIÓ DE TRESORERIA
PROGRAMADOR/A
GRADUAT/DA SOCIAL
DOCUMENTALISTA
ESTADÍSTIC/A PROGRAMADOR/A

TÈCNIC/A MITJÀ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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

TÈCNIC/A DE RADIODIFUSIÓ

X

OPERADOR/A DE GRUA

HOSTESSA O ASSISTENT-RECEPCIONISTA

ADMINISTRATIU/VA

OPERADOR/A DE SISTEMES

COORDINADOR/A D'INVITATS

TRADUCTOR/A

TÈCNIC/A BÀSIC/A EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

XI

AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA

AMBIENTADOR/A DE DECORATS

MODELADOR/A DE DECORATS

MUNTADOR/A DE DECORATS

PINTOR/A

OFICIAL DE CAMERINOS

SASTRE/ESSA

XII

AUXILIAR D'EXPLOTACIÓ

CONDUCTOR/A

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA

HOSTESSA O ASSISTENT DE PROGRAMES

AJUDANT/A DE SASTRERIA

XIII

OPERARI/ÀRIA (AUXILIAR DE SERVEIS)

ANNEX II

TAULES SALARIALS PER AL 2004

Grup	BASE 04	COMP. DESTI.	COMP. ESPEC.	C. C.	C. PAGUES EX	Retribució Anual	Triennis
I	1.068,40	676,17	1.344,29	270,47	540,93	40.014,44	48,04
II	1.068,40	529,12	1.101,63	211,65	423,29	35.161,42	48,04
III	1.068,40	529,12	996,81	211,65	423,29	33.903,58	48,04
IV	1.068,40	425,80	944,29	170,32	340,64	31.909,63	48,04
V	1.068,40	360,54	820,19	144,22	288,43	29.558,96	48,04
VI	1.068,40	338,81	782,27	135,52	271,05	28.817,00	48,04
VII	1.068,40	317,05	765,83	126,82	253,64	28.332,58	48,04
VIII	906,78	425,80	603,39	170,32	340,64	25.556,24	40,03
IX	675,94	425,80	644,86	170,32	340,64	22.822,07	32,04
X	675,94	338,81	584,50	135,52	271,05	20.949,33	32,04
XI	552,70	317,05	580,68	126,82	253,64	18.891,05	24,03
XII	552,70	273,56	487,75	109,43	218,85	17.201,86	24,03
XIII	504,56	230,08	495,81	92,03	184,07	16.050,75	20,02

ANNEX III

TAULES DE PLUS PER AL 2004

Grup	Disponibilitat setmanal	Flexibilitat setmanal	Flexibilitat diària
I	174,43	104,66	20,93
II	160,07	91,85	18,37
III	147,33	88,41	17,68
IV	137,38	83,26	16,65
V	128,36	77,01	15,39
VI	125,08	75,04	15,01
VII	122,98	73,78	14,75
VIII	107,18	65,76	13,16
IX	99,65	59,80	11,95
X	88,74	53,24	10,64
XI	79,23	47,54	9,51
XII	72,22	42,91	8,59
XIII	66,30	39,79	7,96

ANNEX IV

TAULES D'HORES EXTRAORDINÀRIES I NOCTURNES PER AL 2004

	Hora	Hora	Hora
Grup	extra	nocturna	ordinària
I	49,99	5,76	26,85
II	41,30	5,05	23,60
III	39,82	4,87	22,75
IV	37,48	4,59	21,42
V	34,72	4,24	19,84
VI	33,85	4,14	19,34
VII	33,28	4,07	19,02
VIII	30,01	3,62	17,15
IX	26,80	3,21	15,31
X	24,60	2,94	14,06
XI	22,18	2,62	12,68
XII	20,20	2,37	11,54
XIII	18,85	2,20	10,77

ANNEX V

NORMATIVA DE DIETES

Article primer

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

2. Els desplaçaments motivats per l'assistència obligada a cursos de capacitació, especialització, reciclatge o perfeccionament, es consideraran a l'efecte d'este conveni, com desplaçaments per raó de treball, d'acord amb el que s'establix en el paràgraf anterior.

Article segon

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

2. D'acord amb els conceptes derivats del desplaçament que la dieta compense, esta pot ser completa, si comprén tots el conceptes, i parcial, quan comprenga part dels conceptes en què la dieta completa es distribuïx.

Article tercer

1. L'import de la dieta completa, tant nacional com internacional, és la que s'establix en el conveni col·lectiu.

2. La quantia de la dieta completa es distribuïx de la manera següent:

- a) Compensació per allotjament i desdejuni.
- b) Compensació per dinar.

- c) Compensació per sopar.
- d) Compensació per altres despeses.

Article quart

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

a) Gestionar el seu allotjament, que haurà de ser en hotel de tres estrelles o similar categoria i en habitació d'ús individual, si és possible.

b) Que siga el treballador qui el gestione, en este cas és quan es tindrà dret a la dieta per allotjament. Esta condició haurà de ser acceptada voluntàriament pel treballador.

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

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

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

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

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

3. Es tindrà dret a la part de dieta compensatòria de dinar o sopar, quan l'estada del treballador en una localitat diferent de la del lloc de treball o durant el viatge d'anada i tornada, coincidisca en la franja horària compresa entre les 14.30 i les 15.30 hores o entre les 21.30 i les 22.30 hores.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, en queden exclosos aquells treballadors la jornada dels quals comence o acabe bé entre les 14.30 i les 15.30, bé entre les 21.30 i les 22.30 hores.

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

Article cinqué

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

Article sisé

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

1. Per a efectuar els desplaçaments necessaris, l'empresa optarà per facilitar vehicles al personal que haja de fer-los, o bé per facilitar els bitllets corresponents per a efectuar el transport en mitjans de 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, tenint en compte sempre el criteri de màxim aprofitament del vehicle.

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

Article seté

1. La utilització de vehicle propi o llogat serà sempre a proposta del treballador, i haurà de ser autoritzada expressament, serà criteri positiu per a l'adopció d'esta modalitat de transport que viatge més d'un treballador amb 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. Als treballadors que, després d'autoritzats per 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 el que estipula el conveni col·lectiu vigent. El propietari del vehicle rebrà, pel primer treballador addicional que, per raons de servici es desplace amb el mateix vehicle, un 10% més per quilòmetre, i un 5% més per cadascun dels restants, sempre que l'empresa ho autoritze.

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

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

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

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 no es poden considerar propietaris del fet informatiu, ja que és un dret humà de cada individu, com assenyalava l'article 19 de la Carta de Drets Humans de l'ONU. Els empresaris de la informació i els periodistes poden considerar-se dipositaris del mandat social tàcit de desenvolupar 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 tasca predominantment immaterial, simbòlica, intel·lectual que no mobilitza només els hàbits intel·lectuals dels professionals, sinó també els ètics. És per això que l'exercici d'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 tasca professional. Estos instruments serviran perquè periodistes i empresaris estudien col·lectivament com resoldre i tractar els problemes professionals al si de l'empresa, com ho fa la globalitat dels treballadors en els aspectes laborals. Estos instruments esdevindran també un recull de garanties dels drets del periodistes i dels seus deures professionals en relació amb l'empresa.

L'ens públic Radiotelevisió Valenciana, les seues societats Televisió Valenciana, SA i Ràdio Autonomia Valenciana, SA i els membres de la Redacció consideren convenient que 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 servici 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.

CAPÍTOL TERCER

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

Article 4. Dins de les orientacions de la Llei de Creació de l'entitat pública Radiotelevisió Valenciana, els principis que regiran els informatius de TVV i RAV es condensen en els termes següents:

1. Els informatius de TVV i RAV són veraçs, imparcials i objectius, defensors de la democràcia pluralista, i 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 d'este marc, acollirà totes les tendències, excepte aquelles que propugnen la violència, la xenofòbia, el racisme o qualsevol altra actitud inconstitucional per al compliment de les seues finalitats.

2. Per tal de garantir la promoció i protecció de la llengua pròpia de la Comunitat Valenciana, els programes elaborats pels servicis informatius de TVV i RAV s'emetràn en valencià, respectant la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià i les seues normes d'ò, seguint els criteris emprats 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 rebutjaràn 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 dels quals constitueix 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 d'altres vinculats a gabinets d'imatge, relacions públiques o agències de publicitat.

5. Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà ser obligat a realitzar treballs amb estricta finalitat publicitària o propagandística, excepte els d'autopromoció de la cadena que s'elaboraran amb les mateixes garanties que la resta d'informacions.

6. Com desenvolupament del respecte als principis abans esmentats:

a) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà esbiaixar o distorsionar informació per a afavorir amb açò, directament o indirectament, els seus interessos personals, ideològics o de qualsevol altre tipus, o de persones relacionades amb ell.

b) Cap membre de la Redacció de TVV i RAV no podrà rebre diners de persones o institucions alienes a l'empresa, com a contraprestació, gratificació o recompensa per les tasques que efectua a compte i per càrrec del mitjà per al qual treballa. Tampoc no podrà rebre regals o donacions el valor dels quals supere les habituals fórmules de cortesia.

c) Tot membre de la Redacció de TVV i RAV té dret a la propietat intel·lectual del producte del seu treball. Mitjançant la seua vinculació salarial a l'empresa, 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'això 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 en violente la 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.

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 ha acord, la resolució haurà de fer-se pública com ho estime el cap d'Informatius i en una edició habitual de l'informatiu Notícies 9, en el cas de TVV. En el cas de RAV, en una de les tres edicions informatives principals (matí, vesprada, o nit).

Article 7. La invocació de la clàusula de consciència no serà motiu de trasllat o sanció del membre de la Redacció que la invoque. L'ús fraudulent de la invocació de la clàusula de consciència serà motiu de sanció i serà determinat, a denúncia de qualsevol de les parts, pel 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, signaran les notícies que s'emeten en la forma que es determine. Ningú no estarà obligat a firmar aquells treballs que hagen tingut alteracions de fons que no siguen resultat d'un acord previ.

Article 9. Quan la meitat més un d'una assemblea de, com a mínim, el cinquanta per cent de la Redacció de TVV o RAV considere que una posició dels respectius informatius vulnera algun principi de la Llei de Creació es podrà exposar, a través d'una

edició de l'informatiu Notícies 9, i en el termini més curt possible, la seua opinió discrepant. En el cas de RAV es farà a través d'una de les edicions informatives principals (matí, vesprada, o nit). Juntament amb la seua opinió, el Comitè de Redacció farà arribar a la Direcció d'Informatius una còpia de l'acta de l'assemblea on constarà la relació d'assistents i el resultat de la votació.

CAPÍTOL CINQUÉ

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 constituïx una garantia del dret dels espectadors/oients a rebre una informació lliure, i una salvaguarda del treball professional. Cap membre de la Redacció no estarà obligat a revelar les fonts d'informació.

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

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

CAPÍTOL SISÉ

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 les responsables de la línia informativa de Canal 9 i Ràdio 9, respectivament, davant els espectadors, els oients i els tribunals, en el marc dels principis enunciats en 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'oposen a l'oposició, s'adreçarà un escrit raonat a la Direcció General que tindrà en compte esta opinió que no té caràcter vinculant. El nomenament d'editors, assignadors i assimilats seguirà el mateix procediment.

CAPÍTOL SETÉ

Del comitè de redacció i les seues reunions

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 recollits a l'article 1, suggerint i plantejant iniciatives a la Direcció per tal de crear, potenciar o modificar determinades línies de la programació informativa. El Comitè, en cas d'urgència, podrà sol·licitar una reunió extraordinària amb la Direcció dels Servicis Informatius.

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

Article 18. La Redacció elegirà anualment el Comitè de Redacció d'entre els seus membres que tinguen una antiguitat no inferior a sis mesos i exercisquen habitualment la seua tasca en qualsevol dels centres de treball de TVV i RAV. A la TVV, el Comitè de Redacció està integrat per cinc membres; a la RAV, per tres. No són elegibles el director d'informatius, ni els coordinadors, ni els caps de les delegacions ara existents o que puguen existir en el futur. Tampoc no ho seran aquells membres de la Redacció en situació d'excedència. Seran electors els treballadors inclosos en l'àmbit definit en l'article 3 d'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. Cada 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 vàlidesa, caldrà que vote la meitat més un del cens de la Redacció. Si no s'arriba a este grau de participació, s'hauran de fer més convocatòries fins que s'assolisca. Per a ser elegit, el tres primers candidats, en el cas de TVV, –els dos primers, en el cas de RAV– hauran d'obtindre, almenys, el cinquanta per cent dels vots emesos. Si no s'arriba a este percentatge en la primera votació, se n'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 meitat més un del cens mencionat. La convocatòria de l'assemblea haurà de fer-la, almenys, el deu per cent del cens. En tot cas, els vocals perdran esta condició al cap d'un any de la seua elecció.

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

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

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

CAPÍTOL VUITÉ

Del procediment d'invocació de la clàusula de consciència

Article 24. Qui, d'acord amb el contingut de l'article 5, invoque la clàusula de consciència podrà donar per resolt el seu contracte laboral quan considere que s'ha produït un canvi substancial en els principis protegits per 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 no en demana la revisió.