

ACUERDO de 9 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa pública Radio-televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A., y Canal Sur Radio, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A., y Canal Sur Radio, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 4 de octubre de 1989, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 27.09.1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29

de diciembre sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 9 de octubre de 1989.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA PUBLICA RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA  
CANAL SUR TELEVISION, S.A. Y CANAL SUR RADIO, S.A.  
AÑO 1989

I N D I C E

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES .....	1	CAPITULO QUINTO. REGIMEN DE PERSONAL .....	21
ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL		ARTICULO 26. EXCEDENCIAS	
ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL		ARTICULO 27. LICENCIAS. PERMISOS Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS	
ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL		ARTICULO 28. PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL	
ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL		ARTICULO 29. RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD	
ARTICULO 5. DENUNCIAS		ARTICULO 30. FORMACION PROFESIONAL	
ARTICULO 6. ABSORCION Y COMPENSACION		CAPITULO SEXTO. PRESTACIONES SOCIALES .....	30
ARTICULO 7. COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COM.V.I.)		ARTICULO 31. AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A DEFICIENTES	
CAPITULO SEGUNDO. JORNADA Y DESCANSO .....	4	ARTICULO 32. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ	
ARTICULO 8. JORNADA DE TRABAJO		ARTICULO 33. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA	
ARTICULO 9. CALENDARIO LABORAL		ARTICULO 34. SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL	
ARTICULO 10. HORARIOS. JORNADAS Y TURNOS		ARTICULO 35. ANTICIPOS	
ARTICULO 11. VACACIONES		ARTICULO 36. GRUPO DE EMPRESA	
ARTICULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS		ARTICULO 37. JUBILACIONES	
CAPITULO TERCERO. PROVISION DE PLAZAS Y PROMOCION .....	10	CAPITULO SEPTIMO. TRABAJO Y RETRIBUCION .....	33
ARTICULO 13. PROVISION DE PLAZAS		ARTICULO 38. CLASIFICACION PROFESIONAL	
ARTICULO 14. TRASLADO-PROMOCION		ARTICULO 39. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES	
ARTICULO 15. CONCURSO OPOSICION LIBRE		ARTICULO 40. SALARIO BASE	
ARTICULO 16. TRIBUNAL		ARTICULO 41. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES	
ARTICULO 17. TRASLADO FORZOSO		ARTICULO 42. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	
ARTICULO 18. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJOS		ARTICULO 43. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO	
ARTICULO 19. ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL		ARTICULO 44. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES	
ARTICULO 20. PERIODOS DE PRUEBAS		ARTICULO 45. DIETAS	
ARTICULO 21. MESA DE CONTRATACION		CAPITULO OCTAVO. ACCION SINDICAL .....	43
CAPITULO CUARTO. SEGURIDAD E HIGIENE .....	19	ARTICULO 46. DELEGADOS DE PERSONAL	
ARTICULO 22. SEGURIDAD E HIGIENE		ARTICULO 47. COMITE DE EMPRESA	
ARTICULO 23. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE		ARTICULO 48. COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA	
ARTICULO 24. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD		ARTICULO 49. COMITE INTERCENTROS	
ARTICULO 25. ASISTENCIA SANITARIA		ARTICULO 50. LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS	
		ARTICULO 51. ACCION SINDICAL	
		ARTICULO 52. DELEGADOS SINDICALES	
		ARTICULO 53. ASAMBLEAS	



**CAPITULO SEGUNDO**  
**JORNADA Y DESCANSO**

**ARTICULO 8. JORNADA DE TRABAJO.**

Apartado 19. La jornada anual de trabajo para el año 1.989 será de mil setecientas cincuenta y nueve horas con treinta minutos, lo que equivale a realizar a partir del día 01 de Septiembre del presente año, una jornada semanal de trabajo de treinta y siete horas y treinta minutos.

El número de horas de trabajo para el año 1.990 será de mil quinientas ochenta y nueve horas para todo el personal afectado por este convenio colectivo, lo que equivale a una jornada semanal de trabajo de treinta y cinco horas.

Este cómputo es el resultado de reducir a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- Treinta y un días de vacaciones al año.
- Descanso semanal.

Apartado 22. Todos los trabajadores que realicen su jornada de forma continuada tendrán derecho a veinte minutos de descanso computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

**ARTICULO 9. CALENDARIO LABORAL.**

Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y dependencia.

Estos calendarios se negociarán entre la representación de la Empresa y el Comité de Empresa (o delegados de personal en su caso) en cada centro de trabajo, siendo ratificados, de existir acuerdo, por el Comité intercentro.

**ARTICULO 10. HORARIOS, JORNADAS Y TURNOS.**

a) Principio General.- La naturaleza de las actividades de la Empresa, hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos.

Por ello, la Dirección ejercerá su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente convenio, y con las compensaciones que en el mismo se filien.

b) Franjas Horarias.- Sin perjuicio de las modalidades horarias que se establecen a continuación, se fijan las siguientes franjas horarias:

- De 7.00 h. a 17.30 h.
- De 14.00 h. a 23.30 h.
- De 22.00 h. a 8.00 h.

c) Condiciones mínimas de los horarios.- Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Dirección ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de al menos doce horas.
- Que la distribución de la jornada se concentre en cinco días de trabajo, seguida de dos días de descanso consecutivos.
- Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con Sábados y Domingos y, cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo, se hará de forma rotativa, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tenga un programa en Sábado o Domingo). La rotación será, en todo caso fijada por la Empresa de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.

d) Modalidades de los horarios.- Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que, con carácter orientativo y no limitativo, se describen a continuación:

- Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos.
- Horarios continuados: Son los que se establecen en un

solo bloque al día, habiendo en él un descanso de veinte minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

- Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trabajar en Sábados, Domingos o festivos, percibirán los complementos que pudieran corresponderles según el presente Convenio.

**ARTICULO 11. VACACIONES.****A) GENERALES.**

Apartado 19. El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta y un días naturales.

Los conceptos retributivos a abonar en las vacaciones son: el salario base más la media de los complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma y productividad, percibidos en el último semestre.

Apartado 22 El disfrute de las vacaciones se realizará en los meses de verano, Julio, Agosto y Septiembre, preferentemente en los meses de Julio y Agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, sean requeridos por la Empresa para efectuar sus vacaciones fuera del periodo anteriormente establecido, disfrutará de una compensación económica, en concepto de traslado de vacaciones del 12% del salario base.

El turno de vacaciones/establecido no podrá variarse salvo por alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Por acuerdo con el trabajador.
- b) Si, tras acudir a los Organismos Oficiales o Bolsa de Trabajo, no se encontrase sustituto.

En los casos en que no se cubra el puesto por alguno de estos dos supuestos, será obligatorio para el trabajador disfrutar de las vacaciones en el periodo que se establezca por la Empresa.

Apartado 39. La duración de las vacaciones será proporcional al periodo de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de Diciembre del año en que se deban disfrutar las vacaciones.

Apartado 42. El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones, o parte de ellas, fuera del plazo anteriormente establecido.

Apartado 52. Por acuerdo directo entre la Empresa y el trabajador el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos periodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

Apartado 62. Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación y respetarán los siguientes principios:

- a) Acuerdo entre los trabajadores de un mismo departamento, de la misma categoría y turno.
- b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores del mismo departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de los hijos.
- c) En años sucesivos se irá rotando para su disfrute.
- d) Si, una vez elaborado el calendario laboral de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio de periodo de disfrute de las vacaciones, se procederá al mismo si ello permite las necesidades del servicio.
- e) Las jornadas trabajadas/en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones. En ambos casos, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

Apartado 72. En el caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional y baja por maternidad, se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta.

**B) PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS.**

Apartado 19. Todo trabajador tendrá derecho, indepen-

dientemente del periodo de vacación establecido con carácter general, a un día de permiso retribuido por año de servicio.

Apartado 22. El máximo de días por este concepto no podrá exceder de cinco anuales.

Apartado 32. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse solicitado estos días, caducará el derecho a los mismos. Este disfrute no podrá acumularse a ningún periodo de vacación. No obstante podrán unirse, si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la Empresa.

Apartado 42. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la Empresa.

Apartado 52. Sin perjuicio de las medidas instrumentales precisadas, la fijación de la fecha de disfrute del permiso retribuido será determinada, en todo caso, por la Empresa según las necesidades de la organización del trabajo.

#### ARTICULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Apartado 12. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio.

Apartado 22. Como principio general, la Empresa se compromete a la erradicación de las mismas. Asimismo, facilitará información a la representación de los trabajadores del número de horas extraordinarias que se efectúen.

Apartado 32. El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en tiempo libre a elección del trabajador.

- a) En dinero: Dentro de la jornada ordinaria de cada trabajador, siendo el valor de las mismas, el establecido en las tablas de los anexos III y IV del presente convenio.
- b) En descanso: A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto a las que el trabajador opte, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio; por cada hora extraordinaria realizada tendrá derecho a un descanso de dos horas.

Apartado 42. El concepto de horas extraordinarias comenzará a devengarse una vez rebasados los diez primeros minutos de la jornada ordinaria.

Apartado 52. En los casos en que haya de efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

### CAPITULO TERCERO PROVISION DE PLAZAS Y PROMOCION

#### ARTICULO 13. PROVISION DE PLAZAS.

Apartado 12. La contratación del personal con carácter fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por el Director General de la Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía, de acuerdo con el Consejo de Administración.

Apartado 22. La provisión de plazas de plantillas declaradas vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Administración que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a efecto según el siguiente orden:

- a) Traslado-promoción.
- b) Concurso-oposición libre.
- c) Traslado forzoso.

#### ARTICULO 14. TRASLADO-PROMOCION.

A las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar, siempre que acrediten capacidad, conocimientos y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo y puedan acreditar una antigüedad de al menos seis meses al uno de noviembre de 1.989 y doce en el año 1990, las siguientes personas:

- 1.- Empleados fijos que deseen cambiar de localidad sin cambio de puesto de trabajo.
- 2.- Empleados fijos que deseen cambiar de puesto de trabajo dentro del mismo nivel salarial.

- 3.- Empleados fijos del nivel salarial inmediatamente inferior al de la plaza a la que optan, siempre que puedan acreditar una antigüedad de al menos seis meses, al uno de noviembre de 1.989 y doce en el año 1.990.

Se establece un plazo mínimo de diez días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase interna.

El tribunal descrito en el Artículo 16, será el encargado de resolver las distintas solicitudes de los candidatos relacionados en el apartado uno de este artículo, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Nivel de conocimiento y titulación relacionados con el puesto de trabajo.
- b) Circunstancias profesionales.
- c) Antigüedad en la categoría y destino.

Para los supuestos contemplados en los apartados dos y tres del presente artículo, el Tribunal dispondrá las pruebas a realizar relacionadas con el cometido de los puestos a los que se opte.

#### ARTICULO 15. CONCURSO OPOSICION LIBRE.

Apartado 12. El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. y que no hayan sido cubiertas en la fase de traslado-promoción.

Apartado 22. Al concurso oposición libre podrá optar asimismo el personal de la Empresa en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su categoría profesional y siempre que acrediten capacidad, conocimientos, titulación y/o requisitos exigidos en la convocatoria.

Apartado 32. En la convocatoria se determinarán las vacantes a cubrir, categoría laboral, nivel económico, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos.

Apartado 42. Para tomar parte en las pruebas de admisión los aspirantes deberán reunir, en el momento de la convocatoria, los siguientes requisitos:

- Ser español.
- Tener cumplidos los dieciocho años.
- Estar en posesión de la titulación y/o requisitos que para cada puesto de trabajo se establezcan.
- No padecer ni estar afectado por limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo al que se opte.

Apartado 52. En las bases de la convocatoria se establecerán los criterios de puntuación de las pruebas.

Apartado 62. En el plazo de veinte días, una vez terminado el plazo de presentación de solicitudes, el Tribunal convocará la realización de las pruebas del concurso oposición libre, señalando las materias sobre las que las mismas versarán, así como el lugar y fecha de convocatoria de las pruebas.

Apartado 72. Sistema de puntos para oposiciones (concurso de méritos). Se aplicarán siempre que hayan aprobado el examen y el tiempo máximo de acumulación de puntos será de dos años.

- Contratados.

- a) 0.05 puntos por mes de servicio en la Empresa, aunque no se hayan realizado en un mismo periodo de tiempo.
- b) 0.05 puntos por mes, siempre que se presenten al puesto de trabajo que ocupan actualmente.

- Fijos.

- a) 0.05 puntos por mes de antigüedad.
- b) 0.05 puntos por mes, siempre que se presenten a su nivel salarial o al inmediato superior.

#### ARTICULO 16. TRIBUNAL.

Apartado 12. El Tribunal estará constituido por:

Presidente: El Director General de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía o persona en quien delegue.

Vocales: El Secretario General.

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

El Director o máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante.

Tres representantes nombrados por la representación de los trabajadores, preferentemente de igual o superior categoría a la plaza que se convoca.

Apartado 32. Corresponde al Tribunal las siguientes funciones:

- Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- Elaborar las pruebas y baremos que se aplicarán, así como publicar las bases de la convocatoria y los temarios.
- Administrar las pruebas que se establezcan.
- Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.
- Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- Levantar acta de sus sesiones.

Apartado 33. El Tribunal dispondrá de una persona que atienda cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

Apartado 42. El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes, limitándose dichos asesores a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas.

#### ARTICULO 17. TRASLADO FORZOSO.

Apartado 12. Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios, y la de concurso, en los casos que procedan estas modalidades.

Se tendrán en cuenta, a la hora de efectuar el traslado forzoso, la antigüedad y circunstancias familiares.

Apartado 22. En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, dará lugar a las siguientes ayudas:

- a) Indemnización equivalente a tres mensualidades del salario base.
- b) Gastos de traslado de empleado y familiares.
- c) La cantidad de cuarenta mil pesetas mensuales, como ayuda de vivienda, mientras dure el traslado.

Apartado 32. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exista cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el plazo de treinta días.

Asimismo será preceptivo informar de las actuaciones a los representantes de los trabajadores, con al menos cinco días laborables de antelación.

Apartado 42. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las cantidades establecidas en el presente artículo en concepto de gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fija, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios, como los de sus familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites establecidos en el presente convenio.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales.

Apartado 52. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Apartado 62. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado, a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible en la misma categoría.

#### Apartado 79. Garantías:

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, continuará con la categoría y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma, con los efectos previstos en el artículo 19.

b) Todo aquel trabajador, que haya agotado el plazo máximo legal de traslado voluntario o forzoso (doce meses), no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de traslado, durante un periodo que como mínimo será de cuatro años.

Apartado 82. Excepciones.- Estarán exceptuados del traslado forzoso los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que hayan cumplido cuarenta y ocho años.
- b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.
- c) Los representantes legales de los trabajadores durante el periodo de dos años desde el cese de su actividad.

Apartado 89. Criterios para el traslado forzoso.- Se procurará atender a los siguientes criterios:

- a) Que el trabajador pertenezca a la plaza más cercana geográficamente a la que haya que cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos tres años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo centro de producción, se trasladará a un trabajador trabajador del siguiente centro más cercano.
- b) Entre los trabajadores de un mismo centro, se elegirá al de menos antigüedad en la empresa.
- c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables al traslado forzoso:
  - El tener menos cargas familiares.
  - No estar realizando estudios en ese curso escolar.

#### ARTICULO 18. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce como causa de cambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre la Empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y distinta localidad.

#### ARTICULO 19. ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL.

Apartado 12. Los trabajadores hijos de la Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

El sistema de ascenso que se establece en el presente convenio, descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

Apartado 22. Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, los que se establecen en el presente convenio.

Apartado 32. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un periodo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso.

En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado en los párrafos anteriores, quedará con su anterior remuneración y categoría profesional, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

Apartado 42. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional, se comenzará a devengar por el trabajador, en el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones.

En caso de que no empiece a desempeñar las funciones de la nueva categoría por voluntad ajena al trabajador, y en todo caso, respetándose los plazos establecidos en la convocatoria para la incorporación al puesto de trabajo, el trabajador comenzará, a partir de esa fecha, a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esa categoría.

Apartado 52. Si un trabajador sustituye a otro ausente por servicio militar, excedencias, baja laboral, o si por cualquier otra circunstancia debe desempeñar funciones de categoría superior, durante el periodo que se mantenga esa situación, sea cual sea su duración, no adquirirá la categoría superior, con independencia de que perciba la diferencia de retribuciones que le correspondan durante el tiempo que desempeñe dichas funciones superiores.

## NORMAS PARA LA SUSCRIPCION AL BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA PARA EL AÑO 1989

### 1. SUSCRIPCIONES

- 1.1. Las suscripciones al BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, sean obligatorias o voluntarias, están sujetas al pago de las correspondientes tasas. (Art. 25. a, de la Ley 4/1988, de 5 de julio, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía).
- 1.2. Las solicitudes de suscripción deberán dirigirse al **Servicio de Publicaciones y BOJA**. Apartado de Correos núm. 100.000. SEVILLA. 41071.

### 2. PLAZOS DE SUSCRIPCION

- 2.1. Las suscripciones al BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, serán por **años naturales indivisibles**. No obstante, para las solicitudes de alta comenzado el año natural, las suscripciones podrán hacerse por el semestre o trimestres naturales que resten. (Artº. 16, punto 2 del Reglamento del BOJA).
- 2.2. El pago de las suscripciones se efectuará **necesariamente dentro del mes anterior** al inicio del período de suscripción. (Artº 16, punto 3 del Reglamento).

### 3. TARIFAS

- 3.1. Si la suscripción se efectúa dentro del mes de septiembre, su importe para los tres meses que restan del año (para el 4º trimestre) será de 2.650 Pts.
- 3.2. El precio del ejemplar suelto es de 70 ptas.
- 3.3. Los precios señalados incluyen el I.V.A.  
(Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989).

### 4. FORMA DE PAGO

- 4.1. El pago de la suscripción, será siempre por ADELANTADO.
- 4.2. Los pagos se harán efectivos, bien por GIRO POSTAL o mediante TALON NOMINATIVO, DEBIDAMENTE CONFORMADO, a favor del **BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA**. (Resolución de 19.4.85, BOJA. núm. 39 del 26).  
NO SE ACEPTARAN transferencias bancarias ni pagos contrareembolso.
- 4.3. NO SE CONCEDE descuento alguno sobre los precios señalados.

### 5. ENVIO

- 5.1. El envío por parte del **Servicio de Publicaciones y BOJA**, de los ejemplares del **BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA**, comenzará a hacerse, una vez tenga entrada en dicho Servicio la solicitud de suscripción y el abono de su importe en alguna de las formas señaladas en el punto 4.2.
- 5.2. En el caso de que el abono correspondiente al período de suscripción tenga entrada en este Servicio una vez comenzado el mismo, el envío de los Boletines **será a partir de dicha fecha de entrada**.

FRANQUEO CONCERTADO núm. 41/63.



# JUNTA DE ANDALUCIA

# BOLETIN OFICIAL

Año XI

martes, 31 de octubre de 1989

Número 87 (2 de 2)

Edita: Servicio de Publicaciones y B.O.J.A.  
SECRETARIA GENERAL TECNICA. CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA  
Domicilio: Jesús de la Vera Cruz n° 16.- 41002. SEVILLA. Tfno: 421 40 55  
Dirección: Apartado de Correos 100.000.- 41071 SEVILLA

Imprime: Tecnographic, SEVILLA  
Depósito Legal: SE 410 - 1979  
ISSN: 0212 - 5803  
Formato: UNE A4

(Continuación del fascículo 1 de 2)

## CAPITULO CUARTO - SEGURIDAD E HIGIENE

### CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

ACUERDO de 9 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la empresa pública Radiotelevisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, SA, y Canal Sur Radio, SA. (Continuación).

Apartado 22. Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero si realización de tareas de superior categoría, de acuerdo con el apartado anterior del presente artículo, serán acordados por las representaciones de la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta para su provisión los siguientes puntos:

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento y en la Empresa.

#### ARTICULO 20. PERIODOS DE PRUEBA.

Apartado 12. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, será el que señale la normativa legal vigente en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba, se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, a efecto de antigüedad.

Apartado 22. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán desistir de la prueba o rescindir el contrato, sin necesidad de preaviso.

#### ARTICULO 21. MESA DE CONTRATACION.

Apartado 12. Cuando la Empresa por necesidades del servicio deba hacer contrataciones interinas, éstas deberán de canalizarse a través de la mesa de contratación.

Apartado 22. La mesa de contratación, se encargará de la creación y gestión de una Bolsa de Trabajo, de cara a la provisión de estas plazas.

Apartado 22. Estará constituida por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres por la representación de los trabajadores.

El funcionamiento de la misma, se determinará entre sus componentes, así como, la periodicidad de sus reuniones.

#### ARTICULO 22. SEGURIDAD E HIGIENE.

Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tendrá asignadas como funciones básicas, la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene, así como, estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de los riesgos profesionales, y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

#### ARTICULO 23. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Apartado 12. La composición del mismo será la siguiente:

- Un Presidente de libre designación por la Empresa.
- Un Representante del servicio médico de la Empresa.
- Dos Vocales de libre designación por la Empresa.
- Cuatro Representantes a propuesta del Comité de Empresa.

Apartado 22. Sus componentes gozarán de quince horas retribuidas al mes para ejercer sus funciones, asesoramiento, cursos, consultas, debidamente justificadas y acumulables como máximo en cada trimestre. En caso de no ser utilizadas, caducará el derecho a las mismas.

#### ARTICULO 24. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.

La Empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias, a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

#### ARTICULO 25. ASISTENCIA SANITARIA.

Apartado 12. En los Centros de trabajo de la Empresa con más de ciento cincuenta trabajadores, se creará un servicio sanitario con local habilitado al efecto, dirigido por un facultativo, con una dedicación de cuatro horas diarias, de Lunes a Viernes.

En otros Centros de Producción, se concertará por parte de la Empresa, la prestación de un servicio sanitario.

Apartado 22. A todo trabajador se le efectuará, al menos, una revisión médica anual, así como un reconocimiento médico adecuado a las características del puesto de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Apartado 32. El Comité de Seguridad e Higiene, propondrá las pruebas médicas a llevar a cabo en dicha revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

CAPITULO QUINTO  
REGIMEN DE PERSONAL

## ARTICULO 26. EXCEDENCIAS.

## MODALIDADES.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita al Departamento de Recursos Humanos, formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria o especial que, en todo caso, se registrará por las siguientes condiciones:

## I. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Apartado 1º. Petición de excedencia.- Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a un año ni superior a diez.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de tres años de servicio efectivo en la Empresa.

Apartado 2º. Se perderá el derecho al reintegro, si no se solicita con quince días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. Si, solicitado el reintegro dentro del plazo, éste no pudiera realizarse en el Centro de origen, el excedente conservará su derecho al reintegro hasta que este se produzca.

De no ocupar la plaza, una vez que ha sido llamado para ello, decaerá definitivamente su derecho.

Apartado 3º. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria, no se computará a ningún efecto.

## II. EXCEDENCIA ESPECIAL

Dará lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

Apartado 1º. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente.

Igualmente, tendrá la consideración de excedencia especial, el nombramiento de cargo de libre designación por parte de la Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

En ambos casos, la excedencia especial, tendrá la duración del mandato o nombramiento, debiéndose solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando, en los treinta días siguientes a la expiración del mandato o nombramiento.

Apartado 2º. Por atención al cuidado de los hijos. El trabajador fijo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos. Este período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

- En caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.

- En el supuesto de adopción, se computará desde la fecha en que esta se produzca.

- Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán solicitar en cualquier momento el reintegro.

- Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicite y obtuviere excedencia voluntaria.

Apartado 3º. Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio. El trabajador fijo tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar, debiendo el interesado solicitar su reintegro, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

a) El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, se computará a

los efectos de antigüedad y aumentos económicos, por años de servicio como si se hallase en servicio activo.

b) Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias, y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

c) El personal fijo de las plantillas actualmente integradas en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., durante el tiempo de prestación del servicio militar, percibirá las pagas extraordinarias. Con independencia de ello, el personal fijo con familiares a su cargo durante el tiempo de prestación del servicio militar, percibirá, además de las pagas extraordinarias, el 50% de su salario base, si la prestación de dicho servicio militar se prestara fuera de su lugar de residencia habitual y el 40% del salario base, si el servicio militar lo realizase en el lugar de su residencia habitual.

Apartado 4º. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados en el anterior apartado 3 párrafo a).

Apartado 5º. En los casos en que el trabajador por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si esta fuera condenatoria, el trabajador podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena. El trabajador tendrá un plazo de diez meses desde la puesta en libertad, para solicitar su reintegro.

## ARTICULO 27. LICENCIAS, PERMISOS Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS.

## A. LICENCIAS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.

Apartado 1º. La Empresa concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente convenio.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Apartado 2º. El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia al Departamento de Recursos Humanos con la debida antelación, al objeto de adoptar las medidas oportunas.

Para la obtención de licencia por matrimonio se precisa que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

Apartado 3º. El trabajador, deberá presentar justificación suficiente, del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

## B. PERMISOS PARA EXAMENES.

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos.

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

**C. TURNO MAS FAVORABLE.**

Se procurará la adscripción del trabajador al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones académicas, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, con el consentimiento de la Empresa y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Quando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad.
- Aprovechamiento académico.
- Orden de solicitud.

**D. REDUCCION DE JORNADA NO RETRIBUIDA PARA EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

La reducción de jornada para la asistencia a cursos de formación profesional específicos, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de un año en la Empresa.
- Que esté inscrito en un curso de Formación Profesional de un Centro Oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.
- Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa.
- En todo caso la reducción de la jornada será del 50%.

**E. LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y sin que exceda, en todo caso, de dos meses al año.

F. Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clases.

**ARTICULO 28. PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.**

La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores, la plantilla de personal actualizada al uno de Enero de cada año.

Como mínimo deberán figurar en el mismo, los datos que a continuación se indican:

- Nombre y apellidos.
- Antigüedad.
- Puesto.
- Nivel.
- Fecha de nombramiento o promoción.
- Número de registro personal.

La Empresa, en los tres primeros meses del año, publicará en sitios visibles con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla. Los errores a que hubiera lugar, se comunicarán al Departamento de Recursos Humanos, que resolverá según proceda.

**ARTICULO 29. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.**

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable para el personal incluido en el ámbito de este convenio, el tiempo que el trabajador contratado hubiera permanecido en la Empresa antes de aprobar las oposiciones y formalizar su contrato indefinido, siempre que no se haya producido interrupción en la prestación del servicio.

**ARTICULO 30. FORMACION PROFESIONAL.**

Apartado 1º. Formación Profesional.-

a) La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que organicen los servicios de formación de la Empresa.

b) Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos trabajos que faciliten la promoción del trabajador.

c) Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.

**Apartado 2º. Objetivos de la formación.-**

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauzará específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- a) Actualizar y poner al día, los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

**Apartado 3º. Desarrollo de la formación.-**

a) La Empresa anunciará anualmente, los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos y los empleados que podrán participar.

Antes de anunciar un Plan de Formación, la Empresa informará del proyecto al Comité de Empresa, para recibir las sugerencias que éste quiera hacer. El Comité de Empresa también podrá proponer a la Empresa, la organización de Planes de Formación que serán estudiados.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la Empresa, mediante concertación con otros organismos. La Empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

c) Asimismo, facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

d) Los Planes de Formación, podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la Empresa.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el Plan sea obligatorio, será necesario que la Empresa lo subvencione totalmente y que la formación se haga, dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el Plan de Formación, cuando la Empresa no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

**Apartado 4º. Asistencia a los cursos de formación.-**

a) A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación, que tengan carácter obligatorio, asistirán los trabajadores designados, y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

b) A los asistentes a los mencionados cursos, se les librará el correspondiente título de aptitud, en función de su aprovechamiento.

**Apartado 5º. Coste de Formación.-**

La Empresa consignará anualmente en sus presupuestos, la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional.

**CAPITULO SEXTO  
PRESTACIONES SOCIALES****ARTICULO 31. AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A DEFICIENTES.**

Se establece una ayuda escolar, cuya cuantía será de mil pesetas al mes durante el curso escolar (diez meses) por cada hijo que se encuentre en edad de escolarización obligatoria, a partir de los cuatro años, según la legislación vigente aplicable al efecto. Esta cantidad se abonará en una sola vez en el mes de Agosto.

Independiente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de siete mil pesetas mensuales, para los hijos deficientes durante los doce meses del año, desde el momento

en que sea declarada la deficiencia, hasta los cuarenta años inclusive, y siempre que esté vigente la relación laboral.

En caso de deficiencia sobrevenida estando vigente la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al abono de esta ayuda, desde la fecha en que así haya sido declarada por el organismo competente.

A estos efectos el diagnóstico de deficiencia habrá de ser establecido por la Seguridad Social u Organismo competente. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso, las ayudas antes mencionadas, serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a las mismas.

ARTICULO 32. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Todo el personal laboral fijo de plantilla, estará incluido en la cobertura de una póliza de seguro colectivo, que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

- Muerte natural..... 2.000.000 pts.
- Invalidez Permanente Total..... 2.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente..... 4.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente. circulación.... 6.000.000 pts.

La entrada en vigor de este artículo será la de la firma de la póliza.

ARTICULO 33. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Se establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la seguridad social, complementen la percepción del cien por cien de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

ARTICULO 34. SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL.

Todo trabajador que, por necesidades del servicio o cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 12,00 y las 16,00 horas o entre las 22,00 y las 23,30 horas, podrán solicitar vales de comida a cargo de la Empresa, prolongándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, el cual no podrá exceder de cuarenta y cinco minutos.

Estos vales no serán acumulables, y serán canjeados única y exclusivamente en la cafetería por almuerzos o cenas.

La Empresa podrá optar entre facilitar la comida en el centro de trabajo o lugar concertado por la misma, o abonarla en metálico, según la cantidad que se establezca en cada momento.

ARTICULO 35. ANTICIPOS.

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la Empresa, por sí mismo o mediante persona debidamente autorizada, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente, en caso de cierre de nómina, por un importe máximo equivalente al 90% de la última mensualidad percibida.

El período de devolución del mismo será de hasta tres meses, y no se concederá otro nuevo, hasta que no haya sido cancelado íntegramente el anterior.

ARTICULO 36. GRUPO DE EMPRESA.

Durante la vigencia del presente convenio se creará el Grupo de Empresa.

ARTICULO 37. JUBILACIONES.

Apartado 19. Se establece con carácter normativo, la jubilación obligatoria para el personal de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

Se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar este porcentaje, puedan percibir las prestaciones que a estos efectos establece la legislación de Seguridad Social.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio, hubieran cumplido sesenta y cinco años de edad tendrán derecho a las indemnizaciones siguientes:

* B01.....	3.500.000
* B02.....	3.250.000
* B03.....	3.000.000
* B04.....	2.750.000
* B05.....	2.500.000

Apartado 22. Los trabajadores con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. que a partir de la firma del presente convenio colectivo, soliciten la jubilación voluntaria anticipada por estar en las edades comprendidas entre los sesenta años y los sesenta y cuatro años inclusive, y siempre que la partida presupuestaria lo permita, podrán jubilarse con arreglo a las indemnizaciones siguientes:

	64	63	62	61	60
* B01	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000	6.000.000
* B02	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000	5.750.000
* B03	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000
* B04	3.250.000	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000
* B05	3.000.000	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000

CAPITULO SEPTIMO  
TRABAJO Y RETRIBUCION

ARTICULO 38. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Apartado 19. A los efectos de desarrollar y elaborar el "Manual Unico de Valoración", se constituirá en la Empresa la Comisión de Valoración. Esta Comisión deberá constituirse antes del transcurso de tres meses desde la constitución inicial del Comité de Empresa.

La composición de la Mesa de Valoración será, tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa.

Aquellos acuerdos que supongan una mejora económica por reclasificación en la plaza, tendrán efectos activos y retroactivos desde el 1 de Enero de 1990.

En caso de creación de nuevas categorías de puestos de trabajo, no se permitirá la consolidación automática por trabajadores de similar o inferior nivel, teniéndose que cubrir por los procedimientos regulados en este convenio.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el procedimiento reglamentario sobre competencias del Consejo de Administración.

Apartado 22. Categorías Profesional.

NIVEL B01

- Jefe del Departamento de Comunicación y Relaciones Externas.
- Jefe del Departamento de Planificación.
- Técnico del Gabinete de Dirección General.
- Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- Jefe del Departamento de Patrimonio y Servicios Generales.
- Jefe del Departamento de Administración.
- Jefe del Departamento de Tesorería.
- Jefe del Departamento de Compras.
- Jefe del Departamento Comercial.
- Letrados del Gabinete Jurídico (los puestos de Jefe del Departamento de Relaciones con la Administración de Justicia y de Relaciones Institucionales se denominarán Letrados del Gabinete Jurídico).

NIVEL B02

- Jefe de Investigación y Audiencia.
- Jefe del Centro de Proceso de Datos.
- Jefe de Archivo, Documentación y Biblioteca.
- Realizadores.
- Documentalistas.
- Redactores.
- Técnico de Desarrollo y Mantenimiento.
- Técnico de Explotación.
- Técnico de Sistemas.
- Coordinador de Producción Ajena

NIVEL B03

- Jefe de Explotación y Mantenimiento de Red y Centros.
- Relaciones Públicas.
- Analistas.

Secretarías de Dirección.  
Productores.  
Jefe de Sección de Producción Ajena (El puesto de Jefe de Sección de Relaciones Exteriores se denominará Jefe de Sección de Producción Ajena).  
Técnico de Explotación TV.

## NIVEL B04

Jefe de Sección de Servicios Generales.  
Jefe de Sección de Patrimonio.  
Jefe de Sección de Seguridad Social.  
Jefe de Sección Laboral.  
Oficial Técnico Electrónico.  
Oficial Técnico Electricista.  
Oficial Técnico de Zona.  
Jefe de Sección Contabilidad y Presupuesto.  
Jefe de Sección de Facturación.  
Jefe de Sección de Gestión de Tesorería.  
Jefe de Sección de Planificación de Tesorería.  
Jefe de Sección de Compras.  
Jefe de Sección Comercial.  
Jefe de Sección de Administración.  
Operadores de Sonido de Radio.  
Locutores de Continuidad (TV).  
Ayudantes Técnicos Mezcladores.  
Ayudantes de Realización.  
Decoradores.  
Iluminador Superior.  
Cámara Operador.  
Encargado de Operación y Montaje de Video.  
Programador.  
Reporteros (categoría a extinguir).  
Grafistas.  
Secretarías de Emisiones.  
Conductor Polivalente de Unidad Móvil.

## NIVEL B05

Ambientador Musical.  
Auxiliar Técnico Electricista.  
Auxiliar Administrativo.  
Operador Informático.  
Mozos.  
Recepcionistas/telefonistas.  
Auxiliar Documentación y Archivo.  
Iluminador.  
Ayudante de Decoración.  
Ayudante de Producción.  
Auxiliar Técnico Electrónico.  
Cámara Operador Ayudante.  
Operador de Sonido TV.  
Operador Montador de Video.

Así como aquellas otras categorías que sean aprobadas por el Consejo de Administración de la Radio Televisión de Andalucía.

## ARTICULO 30. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES.

I. CLASIFICACIÓN. Por aplicación de la normativa de ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

## A. SALARIO BASE.

## B. COMPLEMENTOS SALARIALES.

## 1. Personales:

- Antigüedad.

## 2. De puesto de trabajo:

- Nocturnidad.  
- Plus de Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.  
- Quebranto de moneda.  
- Mando Orgánico.  
- Especial Responsabilidad.  
- Disponibilidad.  
- Polivalencia.  
- Idioma.  
- Penosidad y Peligrosidad.

## 3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- Productividad.  
- Horas extraordinarias.  
- Por Programa.

## 4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación de Julio.  
- Gratificación de Navidad.  
- Gratificación de Marzo.  
- Gratificación de Septiembre.

## 5.- Extrasalariales

- Dietas.  
- Kilometraje.

## ARTICULO 40. SALARIO BASE

Es el que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado, con carácter provisional o definitivo.

Corresponde abonarlo de la siguiente forma:

- 1.- Por el tiempo ordinario de presencia.
- 2.- Licencias reglamentarias.
- 3.- Vacaciones.
- 4.- Sábados, Domingos y festivos.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en los Anexos I y II de este convenio.

Las cantidades establecidas en el Anexo I, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 01 de Julio de 1.989.

## ARTICULO 41. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

## ANTIGÜEDAD.

Apartado 11. Se devengará en los mismos casos que el salario base.

Durante la vigencia del presente convenio, dado su inaplicabilidad, no se devengará cantidad alguna por este concepto; excepto en caso de prórroga del mismo, en cuyo caso su cuantía será la establecida en la tabla número 3.

Apartado 20. Retribuye la vinculación laboral del trabajador, a cualquiera de sus entidades Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., evidenciada por el tiempo de servicio.

Apartado 30. Este complemento consolidable, consistirá, para todo el personal fijo, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo, abonados en el porcentaje correspondiente y calculados sobre el salario base que se disfrute en cada momento.

Apartado 40. El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador, se computará en razón de los años de servicios prestados, teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencias, cualquiera que sea la categoría profesional.

Asimismo se estimarán los servicios prestados en período de prueba.

Apartado 50. El personal interino, eventual o temporal, que durante el período de su contratación, deviniera en personal fijo por alguno de los procedimientos legalmente establecidos en el presente convenio, le será computado el tiempo de servicio en su anterior situación, a los efectos establecidos en este punto, siempre que no se haya producido una interrupción superior a tres meses en la prestación laboral.

Apartado 60. Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla el trienio. Se percibirán en todas las mensualidades, en las pagas extraordinarias.

## ARTICULO 42. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

## 1. PLUS DE NOCTURNIDAD.

La realización de la jornada completa en período nocturno dará derecho al percibo del 35% del salario base.

Asimismo, se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en Sábado, Domingo o Festivo. La realización de la jornada trabajada parcialmente en período nocturno, dará derecho a la percepción de este complemento, en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descenso semanal correspondiente.

## 2. PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todos los trabajadores que dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada en Sábados, Domingos o Festivos, percibirán por cada uno de estos la cantidad de seis mil pesetas, dicha aplicación tendrá carácter retroactivo desde el 01 de Enero de 1.989.

Asimismo los trabajadores que tengan comprendida su jornada de trabajo, en el turno de tarde o noche de los días 24, 25, 31 de Diciembre y 1 de Enero, percibirán por este concepto la cantidad de quince mil pesetas, y sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

3. QUEBRANTO DE MONEDA.

Al trabajador que maneje habitualmente fondos metálicos de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., y deba efectuar cobros y/o cargos, se le abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de tres mil pesetas mensuales.

4. MANDO ORGANICO.

Retribuye las actividades y responsabilidad que se adicionen a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Radio, S.A. correspondientemente autorizado.

Se establece el 30% sobre el salario base.

5. PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Se percibirá por aquel trabajador que, en razón de su puesto de trabajo haya de realizar actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo; o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible en su categoría profesional.

El módulo para el cálculo será el 45% del salario base.

6. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se aplicará a aquellos trabajadores, que previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de este plus se establece en el 30% del salario base, cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes; o en un 15% cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

Quando el trabajador sea sometido a turnos de trabajo en diferentes franjas horarias, y esta rotación no esté contemplada en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a una percepción equivalente al 5% del salario base.

7. PLUS DE POLIVALENCIA.

Lo percibirá el trabajador, cuando desempeñe funciones distintas a la de su categoría profesional o puesto de trabajo, y siempre que éstas no sean de superior categoría.

El valor de este plus se establece en el 10% del salario base.

8. PLUS DE IDIOMAS.

Será de aplicación este complemento, al trabajador que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con una adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría profesional que ostente.

Su cálculo se realizará aplicando un porcentaje del 5% sobre el salario base.

9. PLUS DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

El Comité de Seguridad e Higiene, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la representación de los trabajadores, relación pormenorizada de las personas afectadas por este tipo de trabajos, que a pesar de tomar las medidas correctivas en materias de seguridad e higiene, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud.

Se establece a este fin la percepción del 15% del salario base.

ARTICULO 43. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

1. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dicho plus tiene como función, primar al trabajador por la mayor formación y calidad de trabajo.

Se establece un porcentaje del 25% sobre el salario base.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonaran conforme a lo establecido en el presente convenio.

Quando tengan el carácter de nocturnas, tendrán un incremento del 35%.

3. PLUS POR PROGRAMA.

Todo trabajador que mantenga relaciones laborales con la

Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., tendrá derecho a la percepción de este plus (en cuantía que se determine por la Dirección de la Empresa), siempre que por necesidades del servicio y previa autorización del Director del área correspondiente, intervenga en algún programa.

ARTICULO 44. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

a) Gratificaciones Extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas en la mensualidad de Junio del 25 al 30 y la de Navidad del 15 al 20 de Diciembre.

b) Gratificaciones de Marzo y Septiembre.- Estas gratificaciones se satisfarán del 25 al 30 de los referidos meses, cada una de ellas, a razón de quince días de salario base a partir del mes de Septiembre de 1.989.

c) Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa, en la fecha del devengo de las mismas, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgus.

d) La cuantía de la paga extra de Julio y Navidad, será del salario base más los complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma y productividad, recibidos en el último semestre.

ARTICULO 45. DIETAS.

El valor de la dieta Nacional queda fijada en la cantidad de diez mil doscientas pesetas; y de veinte mil cuatrocientas pesetas, para la dieta Internacional, con efectos desde el uno de Septiembre de 1.989.

Quando existan hoteles concertados, será facultad de la Empresa abonar el alojamiento y el 50% de la dieta.

Se abonará media dieta en los casos en que no se pernocte en el lugar de destino y el servicio haya de realizarse a más de 30 kilómetros del centro de trabajo al que figure adscrito el trabajador.

La compensación de kilometraje por desplazamiento que se realice en razón del servicio, con vehículo propio, serán abonadas la cantidad de veinticinco pesetas por kilómetro recorrido.

\* Viajes en avión. Se aplicará el billete de clase a turistas de forma habitual, y excepcionalmente, primera clase cuando la falta de plaza en clase turista y la urgencia del desplazamiento lo requiera.

\* Viaje por ferrocarril. Tanto en España como en el extranjero, se facilitará billetes de primera, y en el supuesto de desplazamiento nocturno, se efectuará en coche-cama.

\* Gastos de aparcamiento y taxis. Serán abonados en aquellos supuestos en que sean debidamente autorizados y justificados.

II. PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCION.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

CAPITULO OCTAVO  
ACCION SINDICAL

ARTICULO 46. DELEGADOS DE PERSONAL.

Apartado 19. En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a cincuenta, éstos estarán representados por Delegados de Personal en número:

De 6 a 30 trabajadores..... 1 Delegado  
De 31 a 49 trabajadores..... 3 Delegados

Apartado 22. Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente, la representación de los trabajadores y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con el 15% de la Jornada establecida en este Convenio.

## ARTICULO 47. COMITE DE EMPRESA.

Apartado 19. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo es el órgano de representación de los trabajadores del mismo, para la defensa de sus intereses.

Apartado 29. La composición del mismo será la siguiente:

De 50 a 100 trabajadores..... 5 miembros.  
De 100 a 250 trabajadores..... 9 miembros.  
De 251 a 500 trabajadores..... 13 miembros.

Apartado 39. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del comité de Empresa de cada centro de trabajo, serán las siguientes:

De 50 a 100 trabajadores..... 20 horas/mes  
De 101 a 250 trabajadores..... 20 horas/mes  
De 251 a 500 trabajadores..... 35 horas/mes  
Más de 500 trabajadores..... 35 horas/mes

Pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual por candidatura.

Apartado 49. Quedan excluidas de dichas horas indicadas todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del convenio colectivo.

## ARTICULO 48. COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Sobre la evolución general de la Empresa, así como de las previsiones de empleo en la misma con una periodicidad trimestral.
2. Con carácter anual los Presupuestos, Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.
3. De la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.
4. De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
5. De los principios básicos de programación y los planes de programación con una antelación de dos meses a su ejecución.
6. De lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestrabilidad.
7. Sobre las nuevas contrataciones y ceses.
8. De las sanciones.

B. Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.

C. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad e Higiene y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

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

D. El Comité velará no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación de ninguna clase y por el fomento de una política racional de empleo.

E. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

## ARTICULO 49. COMITE INTERCENTROS.

Apartado 19. Las características especiales de Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación del Convenio Colectivo.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye el Comité Intercentro de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores,

asumiendo la representación del conjunto de los trabajadores de Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

Apartado 29. Se constituirá el Comité intercentros formado por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo.

Apartado 39. Tendrá un máximo de trece miembros de los cuales, cinco corresponderán al Centro de Sevilla, dos al de Málaga y seis para el conjunto de centros de trabajo en el resto de las provincias.

Apartado 49. Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afectan a más de un Centro de trabajo y por razón de la materia, entre otras, ostentar la representación de los trabajadores en cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de Trabajo.

## ARTICULO 50. LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS.

En los Centros de Trabajo donde exista Comité de Empresa se habilitará un local para su uso.

Apartado 19. La empresa habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo, para uso exclusivo del Comité de Empresa.

Apartado 29. Asimismo, la Empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa, en todos los Centros de trabajo.

## ARTICULO 51. ACCION SINDICAL.

Apartado 19. Los trabajadores de cada Centro de Trabajos afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical y beneficiarse de las garantías establecidas en el artículo 52, apartado 49 de este Convenio, siempre que alcancen los porcentajes mínimos que a continuación se especifican:

CENTRO DE TRABAJO	VOTOS OBTENIDOS EN LAS ELECCIONES SINDICALES
De 50 a 100 trabajadores	15%
De 101 a 250 trabajadores	10%
De 251 en adelante	10%

Apartado 29. Las Secciones sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el normal desarrollo del trabajo.
- b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.
- d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos. Asimismo tendrán acceso a los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.
- e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 54 para la convocatoria de asambleas.

Apartado 39. La Empresa habilitará locales que reunirán las condiciones adecuadas, en cada Centro de Trabajo, para uso de las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 51, apartado 19 del presente convenio.

Apartado 49. Asimismo, la Empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

## ARTICULO 52. DELEGADOS SINDICALES.

Apartado 19. Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un Delegado Sindical.

Apartado 29. Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa.

Apartado 39. La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente y a la vista de dicha confirmación, la Empresa reconocerá, acto aguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

Apartado 40. Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 51. apartado 12 del presente convenio, en la siguiente cuantía:

De 50 a 100 trabajadores.....	20 horas/mes
De 101 a 250 trabajadores.....	20 horas/mes
De 251 a 500 trabajadores.....	35 horas/mes
Más de 500 trabajadores.....	35 horas/mes

Apartado 59. Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Y por ello, podrán acumular las horas sindicales con los miembros de su misma candidatura electa en el Comité de Empresa, mediante comunicación expresa a la Dirección de Recursos Humanos

Apartado 60. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo o individual que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los mismos.

Apartado 72. Asimismo, los Delegados Sindicales podrán asistir con voz pero sin voto, previo acuerdo del Comité de Empresa, a las reuniones que éstos determinen en cada momento.

#### ARTÍCULO 53. ASAMBLEAS.

Apartado 19. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 20. Se podrán realizar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.

Apartado 30. Serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal en los Centros donde no exista Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal a requerimiento del 30% de los trabajadores del Centro de Trabajo.

Apartado 40. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

Apartado 50. Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

### CAPÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 54. NORMA GENERAL.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente convenio o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

#### ARTÍCULO 55. FALTAS.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

#### ARTÍCULO 56. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un periodo de dos meses consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo

por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

4. No notificar la ausencia en las primeras Jornadas o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

8. No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.

9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

11. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca en cada caso, la Dirección.

12. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente.

#### ARTÍCULO 57. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

2. Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

3. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 27 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerará falta grave.

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

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la Buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.

9. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fuesen en detrimento del prestigio de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses.

11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.

12. Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.

13. Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.

16. La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.