de ayudas dirigidos a la reforma y modernización de estructuras comerciales.

Con carácter informativo y a los efectos de dar cumplimiento a lo estipulada en el artículo 19 cuarto de la Ley 6/90 de 20 de diciembre del 90 (BOJA 31 de diciembre de 1990),

HE RESUELTO:

Publicar la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 25 febrero del 91.

Todas las subvenciones que figuran en la relación anexa, fueron notificadas en su día a los interesados, concediéndose los recursos pertinentes por lo que se consideran firmes.

Asimismo, se señala que el importe de las subvenciones podrá ser modificado e incluso anulado, si la inversión para la que se concedió no cumple los términos previstos.

Con carácter informativo y a los efectos de dar cumplimiento a lo estipulado en el art. 19 cuarto de la Ley 6/90 de 20-Diciembre-90 (BOJA 31-Diciembre-1.990), He Resuelto publicar la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 25-Febrero-91.

Todas las subvenciones que figuran en la relación anexa, fueron notificadas en su día a los interesados, concediéndose los recursos pertinentes por lo que se consideran firmes.

Asimismo, se señala que el importe de las subvenciones podrá ser modificado e incluso anulado, si la inversión para la que se concedió no cumple los términos previstos.

ANEXO.

Expediente	Nombre	Subvención
MA-01-91	JUAN LINARES HERRERO	508.500.-
MA-02-91	REYNALDO TECNOSON, S.A.	1.272.500.-
MA-03-91	EDUARDO MORALES SANTOS	460.500.-
MA-04-91	GUSTAVO MAQUEDA BATANERO	1.102.500.-
MA-05-91	ANTONIO RIOS REY	455.500.-
MA-06-91	INES DIAZ REINA	486.500.-
MA-07-91	JUAN J. PERLES RUEDA	1.227.500.-
MA-08-91	ROSA Mª MARTINEZ RUIZ	362.500.-
MA-09-91	LAHBIB ALLAL EL MERNISSI	311.500.-
MA-10-91	FRANCISCO GOMEZ MORA	1.113.500.-
MA-11-91	AJUAR, S.A.	470.500.-
MA-13-91	ISABEL FORTES LLAMAS	397.500.-
MA-14-91	FRANCISCO CAÑETE MERINO	524.500.-
MA-15-91	EDICIONES EDINFORD, S.A.	1.232.500.-
MA-16-91	ANA Mª ABAD GOMEZ	331.500.-
MA-17-91	MOHAMED EL MERNISSI	513.500.-
MA-18-91	DIONISIO MARQUEZ OLVIERA	1.928.500.-
MA-21-91	TEJIDOS Y CONFECCIONES ESCAÑO, S.A.	495.500.-
MA-22-91	ARSENIO SANZ REBOLLO	280.500.-
MA-23-91	ISABEL MARQUEZ PEREZ	265.500.-
MA-24-91	ANA MUÑOZ CEBRIAN	1.231.500.-
MA-26-91	ECOMIEL, S.A.	1.115.500.-
MA-27-91	ECOMIEL, S.A.	1.607.500.-
MA-28-91	ECOMIEL, S.A.	1.637.500.-
MA-29-91	JUAN JOSE SANTANA RIVAS	423.500.-
MA-30-91	ANA Mª FERNANDEZ QUESADA	1.446.500.-
MA-31-91	MUEBLES ISMOGAR, S.A.	1.559.500.-
MA-32-91	FRANCISCO GUTIERREZ NARANJO	93.500.-
MA-33-91	MANUEL JIMENEZ COSANO	487.500.-
MA-34-91	JOAQUIN M. PASCUAL	485.500.-
MA-35-91	ANTONIO CASADO CASADO	637.500.-
MA-36-91	JOSE MANUEL PUERTAS CINTRANO	850.500.-
MA-37-91	EDUARDO CRESPO MORENO	71.500.-
MA-38-91	COMERCIAL LACASA, S.A.	1.637.500.-
MA-39-91	ALBERTO J. MARTINEZ CALDERON	334.500.-
MA-40-91	SEVERO E. TORRES BAVIO	303.500.-
MA-42-91	MANUEL QUERO ARREBOLA	474.500.-
MA-43-91	JOSEBA AITOR ARETXABALA GAUBEKA	323.500.-
MA-45-91	FRANCISCO ROMERO RUBIO	798.500.-
MA-46-91	ANTONIA HERRERA CAMACHO	890.500.-
MA-47-91	JUAN SCHWARZMAN MONTERDE	1.384.500.-
MA-48-91	Mª ANGELES SERRANO CORNEJO	880.500.-
MA-49-91	JESUS MARTIN MONTOSA	282.500.-
MA-50-91	FUENSANTA BORREGO LOPEZ	609.500.-
MA-51-91	FOINCO FONTANERIA E INSTALACION, S.A.L.	1.143.500.-
MA-52-91	Mª DOLORES GONZALO PERIS	1.548.500.-

Málaga, 13 de agosto de 1991.- El Delegado. P.D. El Secretario General, Juan Alberto Aguayo Pérez.

RESOLUCION de 13 de agosto de 1991, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se hace pública la concesión de subvenciones al amparo de la Orden que se cita de ayudas dirigidas al fomento de lo artesanío.

Con carácter informativo y a los efectos de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 19 cuarto de la Ley 6/90 de 20 de diciembre del 90 (BOJA 31 de diciembre de 1990),

HE RESUELTO:

Publicar la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 25 febrero del 91.

Todas las subvenciones que figuran en la relación anexa, fueron notificadas en su día a los interesadas, concediéndose los recursos pertinentes por lo que se consideran firmes.

Asimismo, se señala que el importe de las subvenciones podrá ser modificado e incluso anulado, si la inversión para la que se concedió no cumple los términos previstos.

Con carácter informativo y a los efectos de dar cumplimiento a lo estipulado en el art. 19 cuarto de la Ley 6/90 de 20-Diciembre-90 (BOJA 31-Diciembre-1.990), He Resuelto publicar la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 25-Febrero-91

Todas las subvenciones que figuran en la relación anexa, fueron notificadas en su día a los interesados, concediéndose los recursos pertinentes por lo que se consideran firmes.

Asimismo, se señala que el importe de las subvenciones podrá ser modificado e incluso anulado, si la inversión para la que se concedió no cumple los términos previstos.

ANEXO.

Expediente	Nombre	Subvención
ART-MA-01-91	FRANCISCO CASCON MARTIN	251.767.-
ART-MA-02-91	ANTONIO JESUS RAMOS CRESPILLO	1.497.311.-
ART-MA-03-91	FRANCISCO LEONICIO GUTIERREZ	302.017.-
ART-MA-04-91	ANTONIA ALCANTARA VARGAS	297.500.-
ART-MA-05-91	EMARLUZ, S.A.	577.100.-
ART-MA-06-91	GLADIS POPELKA FERNANDEZ	305.596.-
ART-MA-07-91	BERNARDO MIRANDA FERNANDEZ	299.240.-
ART-MA-08-91	TAXDIR MINIATURAS, S.L.	485.950.-
ART-MA-09-91	DOLORES ESCARCENA CORTES	184.742.-
ART-MA-10-91	ANSELMO ALARCON MORILLO Y ANTONIO RODRIGUEZ FLORES, C.B.	1.977.797.-
ART-MA-11-91	DISEÑO ARTE Y PAPEL, S.L.	3.145.878.-
ART-MA-12-91	JAVIER OCAÑA PALOMO	96.666.-
ART-MA-13-91	S.C.A. VIRGEN DE LAS FLORES	129.150.-
ART-MA-14-91	CARMEN RUIZ ESPINOSA	423.844.-
ART-MA-15-91	PILAR GOMEZ VALDERRAMA	2.132.006.-
ART-MA-16-91	MILAGROSA AGUILERA RODRIGUEZ	290.094.-
ART-MA-17-91	DOLORES GODOY HIDALGO	2.071.002.-
ART-MA-18-91	INMACULADA PEREZ GALLARDO	978.395.-
ART-MA-19-91	RAMON PAREDES LARRAUCEA	553.945.-

Málaga, 13 de agosto de 1991.- El Delegado. P.D. El Secretario General, Juan Alberto Aguayo Pérez.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 8 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública Radio Televisión de

Andalucía, Canal Sur de Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., con ámbito de aplicación Interpravincial dentra de la Comunidad Autónama Andaluza, recibido en esta Dirección General de Trabaja y Seguridad Social, en fecha 6 de agosto de 1991, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 25 de julio de 1991 y de conformidad con los artículos 1 y 2 e) del 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.

RESUELVE:

Primero. Ordenar la 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, 8 de agosto de 1991.– El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

1.991 - 1.992

EMPRESA PUBLICA RTVA, CANAL SUR RADIO, S.A., CANAL SUR TELEVISON, S.A.

INDICE

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL.....
ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL.....
ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL.....
ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL.....
ARTICULO 5. DENUNCIAS.....
ARTICULO 6. ABSORCION Y COMPENSACION.....
ARTICULO 7. COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COM.V.I.).....

CAPITULO SEGUNDO. JORNADA Y DESCANSO

ARTICULO 8. JORNADA DE TRABAJO.....
ARTICULO 9. CALENDARIO LABORAL.....
ARTICULO 10. HORARIOS. JORNADAS Y TURNOS.....
ARTICULO 11. VACACIONES.....
ARTICULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.....

CAPITULO TERCERO. PROVISION DE PLAZAS Y PROMOCION

ARTICULO 13. PROVISION DE PLAZAS.....
ARTICULO 14. EXCEDENCIAS.....
ARTICULO 15. TRASLADO.....
ARTICULO 16. PROMOCION.....
ARTICULO 17. CONCURSO OPOSICION LIBRE.....
ARTICULO 18. TRIBUNALES.....
ARTICULO 19. TRASLADO FORZOSO.....
ARTICULO 20. PERMUTA DE PUESTOS.....
ARTICULO 21. ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL.....
ARTICULO 22. PERIODOS DE PRUEBAS.....
ARTICULO 23. MESA DE CONTRATACION.....

CAPITULO CUARTO SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 24. SEGURIDAD E HIGIENE.....
ARTICULO 25. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.....
ARTICULO 26. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.....
ARTICULO 27. ASISTENCIA SANITARIA.....

CAPITULO QUINTO. REGIMEN DE PERSONAL

ARTICULO 28. EXCEDENCIAS.....
ARTICULO 29. LICENCIAS, PERMISOS.....
ARTICULO 30. PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.....
ARTICULO 31. RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.....
ARTICULO 32. FORMACION PROFESIONAL.....

CAPITULO SEXTO. PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 33. AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON MINUSVALIA.
ARTICULO 34. BECAS DE ESTUDIOS.....
ARTICULO 35. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.....
ARTICULO 36. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.....
ARTICULO 37. SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL...
ARTICULO 38. ANTICIPOS.....
ARTICULO 39. GRUPO DE EMPRESA.....
ARTICULO 40. JUBILACIONES.....

CAPITULO SEPTIMO. TRABAJO Y RETRIBUCION

ARTICULO 41. CLASIFICACION PROFESIONAL.....
ARTICULO 42. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES....
ARTICULO 43. SALARIO BASE.....
ARTICULO 44. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.....
ARTICULO 45. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.....
ARTICULO 46. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.....
ARTICULO 47. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.....
ARTICULO 48. DIETAS.....

CAPITULO OCTAVO. ACCION SINDICAL

ARTICULO 49. DELEGADOS DE PERSONAL.....
ARTICULO 50. COMITE DE EMPRESA.....
ARTICULO 51. COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.....
ARTICULO 52. COMITE INTERCENTROS.....
ARTICULO 53. LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS.....
ARTICULO 54. ACCION SINDICAL.....
ARTICULO 55. DELEGADOS SINDICALES.....
ARTICULO 56. ASAMBLEAS.....

CAPITULO NOVENO. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 57. NORMA GENERAL.....
ARTICULO 58. FALTAS.....
ARTICULO 59. FALTAS LEVES.....
ARTICULO 60. FALTAS GRAVES.....
ARTICULO 61. FALTAS MUY GRAVES.....
ARTICULO 62. ABUSO DE AUTORIDAD.....
ARTICULO 63. SANCIONES.....
ARTICULO 64. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.....
ARTICULO 65. PRESCRIPCION DE FALTAS.....
ARTICULO 66. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....
ARTICULO 67. GARANTIAS PROCESALES.....

CAPITULO DECIMO. CONTRATADOS PARA PROGRAMAS, SERIES O ESPACIOS

ARTICULO 68.- CONTRATADOS PARA PROGRAMAS, SERIES O ESPACIOS.....

CAPITULO UNDECIMO. PRELACION NORMATIVA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

ARTICULO 69.- PRELACION NORMATIVA.....

ARTICULO 70.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.....

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA.....

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL I.....

DISPOSICION ADICIONAL II.....

DISPOSICION ADICIONAL III.....

DISPOSICION ADICIONAL IV.....

ANEXO I.....

ANEXO II.....

ANEXO III.....

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A., Canal Sur Radio, S.A. y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo nº 3, Ambito Personal.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regirán en todos los Centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A., y Canal Sur Radio, S.A., así como en otros Centros que se puedan crear en el futuro.

ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A.

Apartado 1.- Quedan expresamente excluidos:

a) Colaboradores y asesores.

b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.

c) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.

e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales suministrará anualmente a la representación de los trabajadores una relación de este personal, así como las alteraciones que se produzcan.

Apartado 2.- A los contratados para programas, series o espacios solamente les será de aplicación lo establecido en el capítulo décimo.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.991, con las excepciones que en cada caso se determinen. Su duración será de dos años a contar desde dicha fecha; es decir hasta el 31 de Diciembre de 1.992, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sea publicado oficialmente.

ARTICULO 5.- DENUNCIAS

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por un año, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses antes de su vencimiento.

ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las mejoras resultantes del presente Convenio, no serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

ARTICULO 7.- COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION (COMVI)

Apartado 1.- Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo.

Apartado 2.- Esta Comisión estará formada por ocho miembros de los cuales cuatro lo serán en representación de los trabajadores y otros tantos en representación de la Empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, que pertenezcan al personal afectado por el Convenio.

Apartado 3.- Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.

b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

Apartado 4.- El funcionamiento de la COMVI será el siguiente:

a) La COMVI se reunirá cada vez que sean sometidas a su consideración cuestiones derivadas de sus funciones, en el plazo de quince días a partir del requerimiento. En el plazo de otros quince días habrá de resolverse la cuestión planteada.

b) Se nombrará un Secretario que levantará acta de cada sesión. El Acta deberá ser firmada por todos los asistentes.

Apartado 5.- Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

CAPITULO SEGUNDO

JORNADA Y DESCANSO

ARTICULO 8.- JORNADA DE TRABAJO.

Apartado 1.- La jornada anual de trabajo para el año 1.991 será de mil quinientas cincuenta y cuatro 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 restar 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 naturales de vacaciones al año.

- Descanso semanal.

- Los días 24 y 31 de Diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional.

Apartado 2.- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales confeccionará los calendarios generales para cada Centro de trabajo y dependencia.

Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso en cada Centro de trabajo y serán ratificados, de existir acuerdo, por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

ARTICULO 10.- HORARIOS, JORNADAS Y TURNOS

a) Principio General.- La naturaleza de las actividades de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 ejercitará 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 fijan.

b) Franjas Horarias. Todos los horarios estarán incluidos en alguna de las siguientes Franjas Horarias, salvo los horarios de Fin de Semana y aquellos otros casos que sean acordados en la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

- 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, salvo horarios de Fin de Semana.

- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos doce horas.

- Que la distribución de la jornada se concentre en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de Fin de Semana.

- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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, incluyendo un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

- Horarios de fin de semana: Este turno se establece para aquellas categorías de las que la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales necesite su presencia continuada durante el fin de semana, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso. Consistirá en once horas el sábado, once el domingo y cinco el viernes o el lunes. Cada sábado, domingo o festivo trabajado dará derecho al cobro del plus que fija este Convenio.

En caso de no haber acuerdo este turno se realizará de forma rotatoria por períodos semestrales, y para ello se tendrá en cuenta:

- La antigüedad en la Empresa.

- La antigüedad en la categoría.

- Quedará salvaguardada la preferencia por la realización de estudios debidamente acreditados

- Currículum profesional.

- Circunstancias familiares y personales.

ARTICULO 11.- VACACIONES

A) GENERALES.

Apartado 1.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un período anual de 31 días naturales de vacaciones.

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

Apartado 2.- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales para disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente establecido, percibirán una compensación económica en concepto de traslado de vacaciones del 12% del salario base mensual más tres días hábiles de vacaciones.

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 ninguno de estos dos supuestos, será obligatorio para el trabajador disfrutar de las vacaciones en el período establecido por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 3.- La duración de las vacaciones será proporcional al período 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.

Apartado 4.- El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas entre Octubre y Junio. En este caso disfrutará de una prima de tres días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional que le corresponda en su caso.

Apartado 5.- Por acuerdo directo entre la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y el trabajador el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos periodos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a siete días naturales.

Apartado 6.- Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación y respetaran los siguientes principios:

a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma dirección o departamento, de la misma categoría y turno.

b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores de la misma dirección o departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quiénes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos.

c) En años sucesivos se rotará para su disfrute.

d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del periodo de disfrute de las vacaciones, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales procederá a reconocer el mismo si así lo permiten 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 7.- En el caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral, enfermedad profesional o baja por maternidad, se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta.

B) PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS.

Apartado 1.- Todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuído por año de servicio independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general.

Apartado 2.- El máximo de días por este concepto no podrá exceder de seis anuales.

Apartado 3.- El período de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. El disfrute no podrá acumularse a ningún período de vacaciones. No obstante podrá unirse, si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4.- La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

ARTICULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Apartado 1.- En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Apartado 2.- Como principio general, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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. A lo largo del año 1.991 se hará un estudio de las horas extraordinarias estructurales realizadas, con objeto de establecer las medidas correctoras que procedan.

Apartado 3.- El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en tiempo libre, a elección del trabajador.

a) En dinero: El valor de las mismas, será el establecido en la tabla del anexo II 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 4.- El concepto de horas extraordinarias comenzará a devengarse cada vez que se rebasen los diez primeros minutos de la jornada ordinaria.

Apartado 5.- En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 1.- 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 Radio Televisión de Andalucía, de acuerdo con el Consejo de Administración.

Apartado 2.- La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a efecto según el siguiente orden:

a) Excedencia

b) Traslado

c) Promoción

d) Concurso-Oposición

ARTICULO 14.- EXCEDENCIA

Todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o que sean de nueva creación, previo a la realización del traslado, promoción y concurso oposición. Todo ello de acuerdo con las bases que sean fijadas por la Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

ARTICULO 15.- TRASLADO

Una vez incorporados los trabajadores procedentes de la situación de excedencia, a las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar los empleados fijos que deseen cambiar de localidad sin cambio de categoría profesional y puedan acreditar una antigüedad de al menos un año en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales:

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

El tribunal descrito en el Artículo 18, será el encargado de resolver las distintas solicitudes de los candidatos 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.

ARTICULO 16.- PROMOCION

A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizados los anteriores procesos podrán optar todos aquellos trabajadores fijos que deseen cambiar de categoría, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales de al menos un año.

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

Los Tribunales descritos en el Artículo 18 serán los encargados de resolver las distintas solicitudes de los candidatos y de establecer las pruebas de aptitud correspondientes.

ARTICULO 17.- CONCURSO OPOSICION LIBRE.

Apartado 1.- 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 fases precedentes contempladas en los artículos 14 al 16.

Apartado 2.- Al concurso oposición libre podrá optar el personal de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su categoría profesional y siempre que acredite los requisitos exigidos en la convocatoria.

Apartado 3.- En la convocatoria se determinarán el número de vacantes a cubrir, categoría laboral, nivel económico, así como las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los candidatos.

Apartado 4.- 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 5.- En las bases de la convocatoria se establecerán los criterios de puntuación de las pruebas.

Apartado 6.- En el plazo de veinte días, una vez terminado el de presentación de solicitudes, el Tribunal convocará la realización de las pruebas del concurso oposición libre y señalará las materias sobre las que las mismas versarán, así como el lugar y fecha de realización de las pruebas.

Apartado 7.- Sistema de puntos para oposiciones (concurso de méritos). Se aplicarán siempre que el aspirante haya aprobado el examen. El tiempo máximo de acumulación de puntos será de 36 meses.

- Contratados.

a) 0,05 puntos por mes de servicio en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

b) 0,05 puntos por mes trabajado en la categoría laboral a la que se presenten.

- Fijos.

a) 0,10 puntos por mes de antigüedad.

Apartado 8.- Cuando se convoquen plazas en oposición libre, la Mesa de Contratación participará en todo el proceso hasta la publicación de las listas definitivas.

ARTICULO 18.- TRIBUNALES

Apartado 1.- Cada 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 Director de Personal.

Un vocal a designar por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

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

Apartado 2.- Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

- Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.
- 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 3.- El Tribunal dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

Apartado 4.- El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes. Dichos asesores se limitarán a prestar colaboración en sus especialidades técnicas.

ARTICULO 19.- TRASLADO FORZOSO.

Apartado 1.- Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotará la vía de la voluntariedad en los cambios, y la de concurso, en los casos que proceda.

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

Apartado 2.- 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) Abono de los gastos de traslado del trabajador y sus familiares.

c) Abono de cuarenta mil pesetas mensuales, como ayuda de vivienda, mientras que permanezca en la situación de traslado.

Apartado 3.- Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios 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 4.- 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 fije, 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 los 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 5.- Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de su Centro de trabajo 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

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 6.- Si cuando un trabajador de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales es trasladado a otro Centro de trabajo, y su cónyuge o conviviente fuese trabajador de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales; este tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible de su misma categoría.

Apartado 7.- 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 21.

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 período que como mínimo será de cuatro años.

Apartado 8.- Excepciones.- Estarán exceptuados del traslado forzoso los siguientes casos:

a) Los trabajadores que hayan cumplido cuarenta y ocho o más años.

b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

c) Los representantes legales de los trabajadores hasta pasado dos años desde el cese de su actividad.

Apartado 9.- Criterios para el traslado forzoso.- Se procurará atender a los siguientes criterios:

a) Que el trabajador ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos tres años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.

b) Entre los trabajadores de un mismo Centro, se elegirá al de menor antigüedad en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

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 20.- PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se reconoce como causa de cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y dos trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y distinto Centro de trabajo.

ARTICULO 21.- ASCENSO Y PROMOCION DE PERSONAL.

Apartado 1.- Los trabajadores fijos 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 2.- Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, el que se establece en el presente Convenio.

Apartado 3.- La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador en el momento en que empiece a desempeñar las nuevas 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 4.- En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior por cualquier circunstancia, éste tendrá derecho durante el período que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a un año, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría, sin que en ningún caso adquiera la categoría superior.

Apartado 5.- Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero sí realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, de acuerdo con el apartado anterior del presente artículo, serán acordados por las representaciones de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y los trabajadores. Para su provisión se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

a) Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.

b) Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 6.- Los acuerdos sobre cambio de categoría se tomarán en la Mesa de Contratación. Esta elegirá a los candidatos de entre los trabajadores que lo hayan solicitado. La Mesa analizará los currícula y propondrá la realización de pruebas si lo considera pertinente.

ARTICULO 22.- PERIODOS DE PRUEBA.

Apartado 1.- El periodo 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 2.- Durante el período de prueba, tanto la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.

Apartado 3.- En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 23.- MESA DE CONTRATACION

A través de ella se canalizarán todas las contrataciones del personal incluido en este Convenio, con la excepción establecida en el art. 3, que se realicen en R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales. Estará constituida por tres representantes del Comité Intercentros y tres de la Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Después de cada proceso de Oposición se creará una Bolsa de Trabajo con todos aquellos opositores que no habiendo obtenido plaza hayan alcanzado una puntuación meritoria. Este listado será público y se acudirá a él cuando sea necesario realizar alguna contratación.

Cuando se agote el 90% de los candidatos que obren en la Bolsa de Trabajo, la Mesa de Contratación decidirá las medidas a adoptar para la realización de las contrataciones futuras.

CAPITULO CUARTO

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 24.- 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 en cada Centro con más de cien trabajadores, 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 para la previsión 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 25.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Apartado 1.- La composición del mismo será la siguiente:

- Un Presidente de libre designación por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.
- Un Representante del servicio médico de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.
- Dos Vocales de libre designación por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.
- Cuatro Representantes a propuesta del Comité de Empresa.

Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.

Apartado 2.- Sus componentes gozarán de veinte 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.

En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de Trabajo se tendrán en cuenta los puestos peligrosos y/o penosos.

ARTICULO 26.- PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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.

El Comité de Seguridad e Higiene especificará las prendas que deberán entregarse a las distintas categorías laborales.

ARTICULO 27.- ASISTENCIA SANITARIA.

Apartado 1.- En los Centros de trabajo de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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.

Apartado 2.- En los demás Centros de trabajo se concertará por parte de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales la prestación de un servicio sanitario. 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 le hagan.

Apartado 3.- El Comité de Seguridad e Higiene propondrá las pruebas médicas a llevar a cabo en dichas revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

CAPITULO QUINTO

REGIMEN DE PERSONAL

ARTICULO 28.- 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 Director de cada sociedad o al Secretario General en caso de R.T.V.A., 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 regirá por las siguientes condiciones:

I.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Apartado 1.- Petición de Excedencia.- Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de expiración de su excedencia, sin que el total acumulado de tiempo en esta situación pueda sobrepasar el límite temporal de diez años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un periodo de tres años de servicio efectivo en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 2.- La excedencia voluntaria será con reserva de puesto si es en período no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La solicitud de la excedencia no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% de los trabajadores de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de R.T.V.A., bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al Comité de Empresa. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3.- En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4.- Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Apartado 5.- Los excedentes voluntarios deberán incorporarse al puesto que tuvieren reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición en plazo del reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.

Apartado 6.- El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

II.- EXCEDENCIA FORZOSA

Dará lugar a Excedencia Forzosa cualquiera de las causas siguientes:

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

Apartado 2.- 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 Forzosa, así como a los beneficios regulados en el párrafo a) del apartado 2 del punto III Excedencia Especial.

En ambos casos la Excedencia Forzosa tendrá la duración del mandato o nombramiento. Se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato o nombramiento.

III.- EXCEDENCIA ESPECIAL

Apartado 1.- 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 el reingreso en cualquier momento.

- 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, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

Apartado 2.- 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 o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su finalización. De no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

El trabajador contratado que tenga que realizar el servicio militar o el social sustitutorio tendrá derecho a la primera contratación que se realice tras terminar su período de prestación.

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 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 o el social sustitutorio, 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 3.- 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 y sus Sociedades Filiales.

Apartado 4.- 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 ésta 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 dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso.

ARTICULO 29.- LICENCIAS Y PERMISOS

A.- LICENCIAS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.

Apartado 1.- La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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) Dos días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo.

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 y dos días en el caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, solo uno podrá hacer uso de este derecho.

Apartado 2.- El trabajador habrá de solicitar la correspondiente licencia a la Dirección de Personal con la debida antelación, con objeto de adoptar las medidas oportunas.

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

Apartado 3.- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 oficial, así como a los que concurran a examenes convocados por la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, 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.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales adscribirá al trabajador al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general.

Cuando concurran varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 haya superado el período de prueba.

- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

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 30.- PLANTILLA Y REGISTRO DE PERSONAL.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, en los tres primeros meses del año, publicará en sitios visibles los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla. Si hubiera errores se comunicarán a la Dirección de Personal, que resolverá su corrección según proceda.

ARTICULO 31.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.

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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales antes de aprobar las oposiciones y formalizar su contrato indefinido, siempre que no se haya producido una interrupción en la prestación del servicio superior a seis meses.

ARTICULO 32.- FORMACION PROFESIONAL.

Apartado 1.- 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

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 conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

Los trabajadores fijos que superando las pruebas no obtuvieran plaza tendrán derecho, mediante reducción de jornada, a realizar prácticas en régimen de formación en la categoría a la cual se presentaron en la convocatoria restringida establecida en la Disposición Transitoria Unica del presente Convenio, siempre que las necesidades de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales lo permitan.

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

Apartado 2.- 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 3.- Desarrollo de la formación.

a) La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el Plan sea obligatorio será necesario que la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales lo subvencione totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el Plan de Formación cuando la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Apartado 4.- 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 5.- Coste de Formación.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales dedicará, en el año 1.991, la cantidad de treinta y seis millones de pesetas para la formación profesional de sus empleados y los de sus Sociedades Filiales, y la cantidad de cuarenta millones de pesetas en el año 1.992 para la misma finalidad.

CAPITULO SEXTO

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 33.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON MINUSVALIA

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de veinticuatro mil pesetas al año, para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses y otra de veinte mil pesetas al año por cada hijo desde los cinco años hasta que finalice la edad de la enseñanza obligatoria.

Se entenderá incluido en el primer caso el año en que cumplan los cinco años de edad cuando esto ocurra en el segundo semestre del año y en el segundo caso si ello ocurriese en el primer semestre.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

En los casos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa por estos conceptos, se completará la misma hasta las cantidades indicadas si las cuantías percibidas fueran inferiores a las señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Para el percibo de estas ayudas será necesario la presentación del Libro de Familia.

Independientemente de las ayudas anteriores, se concede una ayuda específica de diez mil pesetas mensuales para los hijos con minusvalía física o psíquica, desde el momento en que sea declarada la minusvalía hasta los cuarenta años inclusive y siempre que siga vigente la relación laboral.

A los efectos de esta ayuda el diagnóstico de

minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u Organismo legalmente establecido. 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 34.- BECAS DE ESTUDIO.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, con el fin de apoyar la formación cultural y profesional de sus empleados destinará, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad de tres millones de pesetas para becas de estudio.

Las bases para la distribución de las becas se establecerán por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del vigente Convenio Colectivo.

ARTICULO 35.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Todo el personal incluido en este Convenio tendrá 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.....4.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente.....4.000.000 pts.
- Fallecimiento en accidente de circulación.....6.000.000 pts.

ARTICULO 36.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

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

ARTICULO 37.- SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACION LABORAL.

Todo trabajador que, por necesidades del servicio y cuya entrada se efectúe por la mañana entre las 12 y las 15 horas o cuya jornada de trabajo se efectúe de tarde y tenga su entrada entre las 19 y 22 horas así como aquellos que por dichas jornadas efectúen su salida a partir de las 16 y 23 horas respectivamente, podrán solicitar vales de comida a cargo de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales prolongándose la jornada por el tiempo equivalente intervenido en la comida, siempre que el tiempo empleado supere los 30 minutos.

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

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales podrá optar entre facilitar la comida en el Centro de trabajo o lugar concertado por la misma, o abonarla en metálico por la cantidad de mil pesetas.

ARTICULO 38.- ANTICIPOS.

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, 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.

Anticipo personal: La cuantía de este anticipo se fija en el valor equivalente a tres mensualidades netas reintegrable, sin interés, en 12 meses para los trabajadores fijos y en el tiempo de vigencia que resta hasta la finalización del contrato para los contratados temporales.

La concesión de estos anticipos, en todo caso, estará sujeta a que la disponibilidad de Tesorería así lo permita.

La concesión de estos anticipos será regulada por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.

ARTICULO 39.- GRUPO DE EMPRESA.

La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, una vez constituido legalmente el Grupo de Empresa y registrado en los Organismos Competentes, negociará con la Directiva del mismo un acuerdo de colaboración para facilitar el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO 40.- JUBILACIONES.

Apartado 1.- 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:

* BO1..... 3.500.000
* BO2..... 3.250.000
* BO3..... 3.000.000
* BO4..... 2.750.000
* BO5..... 2.500.000

Apartado 2.- 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
* BO1	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000	6.000.000
* BO2	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000	5.750.000
* BO3	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000
* BO4	3.250.000	3.750.000	4.250.000	4.750.000	5.250.000
* BO5	3.000.000	3.500.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000

CAPITULO SEPTIMO

TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ARTICULO 41.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Apartado 1.- A los efectos de desarrollar y elaborar el "Manual Unico de Valoración" se realizará un estudio que incluirá todos los puestos de trabajo de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales con el fin de valorarlos y definirlos. Sus conclusiones, negociadas en la Mesa de Valoración, deberán estar finalizadas antes del 30 de noviembre de 1991, en caso de no llegar a acuerdo sobre las mismas, se procederá a solicitar la mediación de la Dirección General de Trabajo.

Las categorías que sean reclasificadas como consecuencia de la realización de la Valoración de Puestos de Trabajo en Canal Sur Televisión y ello conlleve un incremento salarial, éste tendrá carácter retroactivo desde 1-1-90. No así todas aquellas mejoras económicas que se produzcan como consecuencia de la mejor organización del trabajo que venga determinada por la Valoración de Puestos de Trabajo.

La composición de la Mesa de Valoración será de cuatro miembros de la Dirección de la Empresa Pública

R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y cuatro miembros del Comité Intercentros. En caso de creación de nuevas categorías no se permitirá la consolidación automática. Estas deberán cubrirse por los procedimientos regulados en este Convenio.

Apartado 2.- Categorías profesionales.

NIVEL BO1

- Tec. Gabinete Dirección General
- Jefe Dpto. Comunicación y R.E.
- Jefe Dpto. Relaciones Públicas
- Jefe Dpto. Recursos Humanos
- Jefe Dpto. Planificación
- Jefe Dpto. Administración
- Jefe Dpto. Compras
- Jefe Dpto. Patrimonio e Inversiones
- Jefe Dpto. Gestión Econ-Adm.
- Letrado
- Auditor Interno
- Jefe Dpto. Tesorería
- Jefe Dpto. Comercial
- Jefe Dpto. Servicios Generales

NIVEL BO2

- Jefe de Investigación y Audiencia
- Jefe Centro Proceso de Datos
- Técnico Desarrollo y Mantenimiento
- Técnico de Explotación
- Técnico de Sistemas
- Jefe Dpto. de Explotación y Mantenimiento
- Jefe de Archivo y Documentación
- Realizador
- Redactor
- Coordinador Producción Ajena
- Documentalista
- Técnico Explotación TV.

NIVEL BO3

- Relaciones Públicas
- Jefe Sección Laboral
- Jefe Sección Seguridad Social
- Jefe Sección Servicios Generales
- Jefe Sección Facturación
- Jefe Sección Presupuesto
- Jefe Sección Contabilidad Analítica
- Jefe Sección Planificación Tesorería
- Jefe Sección Gestión Tesorería
- Jefe Sección Compras
- Jefe Sección Comercial
- Jefe Sección Patrimonio
- Analista
- Jefe Sección Relaciones Exteriores
- Secretaria de Dirección
- Productor
- Grafista
- Jefe Sección Programador Producción Ajena
- Jefe BF
- Jefe RF
- Jefe Radioenlaces y Unidades Móviles
- Jefe Sección Gestión Nóminas
- Jefe Sección Pers. Art. y Colaboradores
- Jefe Sección Mantenimiento
- Jefe Sección Administración
- Jefe Sección Contabilidad
- Jefe Sección Análisis Costes
- Jefe Sección Tesorería
- Jefe Sección Control Financiero
- Jefe Sección Consejo Administración
- Jefe Sección Coordinación Territorial
- Jefe Sección Investigación y Audiencia
- Técnico Sistemas Base
- Jefe Sección Diseño Asistido
- Jefe Sección Seguridad y Transportes
- Jefe Sección Inversiones

NIVEL BO4

- Programador
- Oficial Técnico Electrónico
- Oficial Técnico Electricista
- Oficial Técnico de Zona
- Administrativo
- Ayudante de Realización
- Ayudante Técnico Mezclador
- Cámara Operador
- Decorador
- Encargado Op. y Mont. Video
- Iluminador Superior
- Locutor de Continuidad
- Conductor Polivalente U. Móvil
- Grafista
- Técnico Electrónico
- Capataz Electricidad
- Secretaria Emisión
- Capataz Iluminación
- Operador Sonido Radio

NIVEL BO5

- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar Técnico Electrónico
- Ayudante Técnico Electrónico
- Ayudante Técnico Electricista
- Mozo
- Recepcionista-Telefonista
- Operador Informático
- Unidad Mantenimiento
- Auxiliar Archivo y Documentación
- Ayudante Decoración
- Ayudante Producción
- Cámara Operador Ayudante (Categoría a extinguir)
- Iluminador
- Operador Montador Video
- Operador Sonido TV.
- Ambientador Musical
- Auxiliar Montaje
- Ayudante Documentación
- Eléctrico
- Eléctrico Iluminación
- Secretaria Redacción

ARTICULO 42.- CONCEPTO RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES

I.- CLASIFICACION. 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.
   - Turnicidad
   - Polivalencia.
   - Idioma.
   - Penosidad y Peligrosidad.
   - Plus por Guardia Localizable

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

   - Productividad.
   - Horas extraordinarias.
   - Por Programa.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

   - Gratificación de Junio.
   - Gratificación de Navidad.
   - Gratificación de Marzo.
   - Gratificación de Septiembre.

5.- Extrasalariales

   - Dietas.
   - Kilometraje.

ARTICULO 43.- SALARIO BASE

Es el que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado con carácter provisional o definitivo. Corresponde abonarlo mensualmente 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 el Anexo I de este Convenio.

Las cantidades establecidas en el Anexo I, entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 01 de Enero de 1.991.

ARTICULO 44.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

ANTIGUEDAD.

Apartado 1.- Se devengará en los mismos casos que el salario base.

Apartado 2.- Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., evidenciada por el tiempo de servicio.

Apartado 3.- Este complemento consolidable, consistirá, para todo el personal fijo, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador sin tope limitativo, abonados en la cantidad equivalente al 0,0022 del salario base anual fijado para el Nivel BOJ.

Apartado 4.- 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 computarán los servicios prestados en período de prueba.

Apartado 5.- Al 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 en la prestación laboral una interrupción superior a seis meses.

Apartado 6.- Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades, pagas y gratificaciones extraordinarias.

ARTICULO 45.- 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 descanso 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 quinientas pesetas.

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

3. QUEBRANTO DE MONEDA.

Al trabajador que maneje habitualmente dinero en efectivo 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 pagos, se le abonará la cantidad de cuatro mil pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

4. MANDO ORGANICO.

Retribuye las actividades y responsabilidades 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 Sur 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 y en un 15% cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

7. PLUS DE TURNICIDAD.

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

8. 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 12% del salario base.

9. PLUS DE IDIOMAS.

Este complemento será de aplicación 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.

10. 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 correctoras 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.

11. PLUS POR GUARDIA LOCALIZABLE

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia durante el tiempo de descanso, o en días festivos, percibirá por este concepto la cantidad que se establece para cada día de guardia, tanto si es llamado como si no y sin perjuicio de la consideración y remuneración como extraordinarias de las horas que realice el trabajador que sea llamado.

Si es llamado, la convocatoria mínima será de cuatro horas. El trabajador dispondrá de localizador a distancia para poder ser avisado.

El complemento de guardia se establece en el 1% del salario base mensual si dicho servicio lo realizara en tiempo de descanso, y del 2,5% si lo efectuara en sábado, domingo o festivo.

ARTICULO 46. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

1. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dicho plus tiene como función primar la mayor formación y calidad del trabajo.

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

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Cuando sean 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 47.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

a) Gratificaciones Extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias de Junio 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 más antigüedad.

c) Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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.

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

ARTICULO 48.- DIETAS.

El valor de la dieta Nacional queda fijada en la cantidad de doce mil pesetas; y de veinticinco mil pesetas, para la dieta Internacional.

Cuando existan hoteles concertados será facultad de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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, será de veintisiete pesetas por kilómetro recorrido.

* Viajes en avión. Se aplicará el billete de clase turista 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 49.- DELEGADOS DE PERSONAL.

Apartado 1.- 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 2.- 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 28 horas para el ejercicio de su actividad sindical.

ARTICULO 50.- COMITE DE EMPRESA.

Apartado 1.- 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 2.- 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 3.- 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..... 30 horas/mes

De 101 a 250 trabajadores..... 30 horas/mes

De 251 a 500 trabajadores..... 45 horas/mes

Más de 500 trabajadores..... 45 horas/mes

Pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual por candidatura. Asimismo las secciones sindicales que reunan los requisitos establecidos en el Capítulo Octavo de este Convenio podrán hacer uso de las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical en favor de un trabajador fijo para prestar apoyo administrativo.

Apartado 4.- Quedan excluidas de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo.

ARTICULO 51.- 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 informados 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, de los Presupuestos,

Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias 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 de 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 52.- COMITE INTERCENTROS.

Apartado 1.- 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 2.- Se constituye el Comité Intercentros formado por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo.

Apartado 3.- 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 4.- Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten 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 53.- *LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS.*

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

Apartado 1.- La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo para uso exclusivo del Comité de Empresa.

Apartado 2.- Asimismo, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa en todos los Centros de Trabajo.

ARTICULO 54.- ACCION SINDICAL.

Apartado 1.- 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 55, apartado 4 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 2.- 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 Personal.

e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 56 para la convocatoria de asambleas.

Apartado 3.- La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales habilitará locales que reunirán las condiciones adecuadas, en cada Centro de Trabajo, para uso de las Secciones Sindicales que reunan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo.

Apartado 4.- Asimismo, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

ARTICULO 55.- DELEGADOS SINDICALES.

Apartado 1.- Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un Delegado Sindical.

Apartado 2.- Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

Apartado 3.- La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales de modo fehaciente y, a la vista de dicha confirmación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

Apartado 4.- Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, siempre que reunan los requisitos establecidos en el artículo 54, apartado 1 del presente convenio, en la siguiente cuantía:

De 50 a 100 trabajadores..... 30 horas/mes
De 101 a 250 trabajadores..... 30 horas/mes
De 251 a 500 trabajadores..... 45 horas/mes
Más de 500 trabajadores..... 45 horas/mes

Apartado 5.- 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 Personal.

Apartado 6.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales 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 7.- 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.

ARTICULO 56.- ASAMBLEAS.

Apartado 1.- La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Apartado 2.- Se podrán realizar en los locales de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.

Apartado 3.- 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 4.- La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

Apartado 5.- Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

CAPITULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 57. NORMA GENERAL.

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

ARTICULO 58.- 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.

ARTICULO 59.- 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 período 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 dos 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.

ARTICULO 60.- 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 29 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período 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 Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, 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.

18. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

ARTICULO 61.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales o de sus trabajadores con grave perjuicio.

4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su servicio.

5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.

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

7. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, o de los jefes a sus subordinados, así como a los compañeros o a sus familiares y terceros.

8. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

9. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si este implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.

10. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

13. Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el Centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

14. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 62 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

16. La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral fuera de su Centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.

17. La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.

18. Incurrir en incompatibilidad, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.

ARTICULO 62.- ABUSO DE AUTORIDAD.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, de oficio a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

ARTICULO 63.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

2. Despido con pérdida de todos los derechos.

ARTICULO 64.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la Sentencia correspondiente.

ARTICULO 65.- PRESCRIPCION DE FALTAS.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 66.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

A) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

B) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

C) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.

ARTICULO 67.- GARANTIAS PROCESALES.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas. Con derecho a libre elección de abogado y procurador.

CAPITULO DECIMO

CONTRATADOS PARA PROGRAMAS, SERIES O ESPACIOS

ARTICULO 68.- Todos los contratados para programas, series o espacios quedan equiparados con el mínimo

salarial en condiciones homogéneas al personal fijo de su misma categoría.

Los contratados para programas, series o espacios que no trabajen habitualmente la jornada laboral completa cobrarán como mínimo un sueldo base proporcional a la jornada trabajada.

A las categorías de trabajo que no figuren en este Convenio, la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo les asignará el nivel salarial correspondiente. En caso de que esta asignación se hiciese posterior a la emisión de la contratación, se pagará la diferencia salarial.

En cuanto a la jornada de trabajo de los contratados para programas, series o espacios se estará a lo que se determine en este Convenio en el Capítulo 2º y tendrán derecho al cobro de la media de los complementos que de percibirse y, como mínimo, sean abonados a los trabajadores de igual categoría incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, como asimismo, al percibo de los siguientes complementos en las mismas condiciones que vienen expresadas:

- Nocturnidad,
- Sábados, domingos y festivos,
- Dietas y kilometrajes.

El contratado para programa, serie o espacio cobrará por mensualidades vencidas y se le aplicará lo determinado para el personal de este convenio en caso de situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

CAPITULO UNDECIMO

PRELACION NORMATIVA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

ARTICULO 69.- PRELACION NORMATIVA

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

ARTICULO 70.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo y en la comprensión de las especiales circunstancias que han concurrido en la puesta en marcha de R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales se acuerda:

1.- Realizar de manera excepcional, y por una sola vez, una convocatoria restringida al personal de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales, de todas las plazas vacantes de plantilla.

Esta convocatoria se realizará en un plazo no superior a 30 días a contar desde la aprobación por la Autoridad Competente del presente Convenio Colectivo, y en todo caso, una vez convocado el concurso de traslado previsto en este Convenio.

2.- El Tribunal que regirá esta convocatoria restringida será el establecido en el vigente Convenio Colectivo.

3.- Cuando alguna convocatoria de prueba conste de más de un ejercicio, éstos no serán eliminatorios entre sí, y estarán en relación directa con el puesto de trabajo a desempeñar.

4.- A esta convocatoria restringida podrán presentarse únicamente:

a) Los trabajadores contratados al amparo de los R.D. 1989/84 y 2104/84 que sólo podrán optar a aquella categoría que coincida con las funciones que han venido desempeñando durante los últimos 6 meses.

b) Todo el personal fijo, que podrá optar a cualquier categoría. En ambos casos deberán reunir los requisitos de experiencia y/o titulación exigidos en la convocatoria.

De igual manera deberán superar la preceptiva prueba de admisión y para ello se establecerá la que corresponda en conexión directa con el puesto de trabajo a desempeñar y con verdadera relación al nivel de titulación exigido para dicho puesto.

La COMVI interpretará y resolverá todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación de esta Disposición Transitoria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL I

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL PARA 1.991.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE del mes de Diciembre de 1.991 registrara un aumento superior al 6% respecto del de Diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada del 6%. Este aumento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los niveles salariales de 1.990.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1.992.

DISPOSICION ADICIONAL II

SALARIO Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los salarios y demás conceptos económicos, cuyos valores numéricos figuran expresados en este Convenio referido al año 1.991 serán actualizados para 1.992 en el porcentaje que resulte de añadir al de inflación real que corresponda al año 1.991, un 1.5 puntos adicionales.

DISPOSICION ADICIONAL III

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL PARA 1.992

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) del mes de Diciembre de 1.992 respecto al referido al mes de Diciembre de 1991 registre un aumento superior al 5% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga el aumento real del IPC sobre la actualización aplicada a principio de año.

DISPOSICION ADICIONAL IV

CLAUSULA DE CONCIENCIA Y DERECHO DE AUTOR

La Dirección de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales reconoce y ampara el derecho de los trabajadores de la información a guardar el Secreto Profesional y a invocar la cláusula de Conciencia y Derecho de Autor cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione sus convicciones.

Durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo se elaborará, conjuntamente con la representación de los trabajadores, un Estatuto de la Redacción para las Sociedades Filiales.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.991

Esta tabla entrará en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de Enero de 1991 y se formará aumentando en un 7.2% los salarios base para 1990, una vez efectuada las correcciones por subida del I.P.C. de 1990.

NIVEL	SALARIO BASE/MES	SALARIO BASE ANUAL
BO1	228.025	3.420.375
BO2	205.224	3.078.360
BO3	182.428	2.736.420
BO4	159.619	2.394.285
BO5	136.816	2.052.240

ANEXO II

TABLAS DE RETRIBUCION POR HORAS EXTRAORDINARIAS DIURNAS PARA EL AÑO 1991

(importes brutos por hora)

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
3.958	3.562	3.167	2.770	2.374

HORAS NOCTURNAS
(Importes brutos por hora)

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
639	574	510	447	384

RESOLUCION de 21 de agosto de 1991, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda la publicación de subvención concedida.

La Orden de la Consejería de Trabajo de 4 de marzo de 1991 convoco ayudas para el desarrollo de los programas establecidos en el Decreto 94/1987 de 8 de abril para la promoción y estímulo del cooperativismo y de la economía social.

Con base a las citodos normas se ha concedido lo ayuda que se indica a continuación:

Subvenciones a Cooperativas y S.A.L. Asistencia Técnica.

Perceptor	Importe
S.C.A. Las Dunos	842.296 ptas.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 19 de la Ley 6/1990 de 19 de diciembre de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para 1991.

Cádiz, 21 de agosto de 1991.– El Delegado, PD. El Secretario General, Diego Manuel Vera Arroyo.

5. Anuncios

5.1. Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCION de 28 de agosto de 1991, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia la contratación de asistencia técnica para el diseño, creación, realización y desarrollo de una compaña institucional sobre Andalucía. ***(PD. 1113/91).***

La Consejería de la Presidencia ha resuelto anunciar a Concurso Público la Contratación de Asistencia Técnica que a continuación se especifica:

Título: «Diseño, creación, realización y desarrollo de una Campaña Institucional sobre Andolucía».

Presupuesto indicativo: 395.000.000 ptas.

Plazo de ejecución: Doce meses desde la fecha de adjudicación.

Clasificación del consultor: Grupo C, Subgrupo 3, Categoría D.

Fianza provisional: (2% del presupuesto: 7.900.000 ptas.).

Exposición del expediente: El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y el de Prescripciones Técnicas podrón retirarse en la Secretaría General Técnica, Servicio de Personal y Administración General, durante el plazo de presentación de proposiciones, de 10 a 14 horas.

Plazo de presentación de proposiciones: Desde la publicación del presente anuncio, hasta las 14 horas del día 30 de septiembre de 1991.

Lugar de presentación de proposiciones: En el Registro General de la Consejería de la Presidencia, sita en la Calle Alfonso XII, nº 17 de Sevilla, en sobre cerrado o enviados por correo dentro del plazo de admisión señalado. Cuando las proposiciones se envíen por correo, el empresario deberá justificar la fecha de imposición del envío en la Oficina de Correos y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex o telegrama en el mismo día, dirigidos al Registro General de la Consejería de la Presidencia sito en la calle Alfonso XII, nº 17 de Sevilla. Sin la concurrencio de ambos requisitos no será admitida la proposición sí es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha de terminación del plazo señalado por el anuncio.

Transcurridos na obstante diez días naturales siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.

Documentos exigidos: Los indicados en la Cláusula 5º del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Apertura de proposiciones: El día 1 de octubre de 1991, a las 10 horas, en la sede de la Consejería de la Presidencia.

Abono de los anuncios: Los anuncios en Boletines Oficioles y Prensa, serán por cuenta del adjudicatario o adjudicatarios, sí los hubiese, en cuyo caso se procederá al oportuno prorrateo.

Sevilla, 28 de agosto de 1991.– El Secretario Generol Técnico, José María Oliver Pozo.

CONSEJERIA DE GOBERNACION

RESOLUCION de 23 de agosto de 1991, par la que se hacen públicas las adjudicaciones de los contratos de suministros y asistencias técnicas que se indican.

La Consejería de Gobernación, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 38 de la Ley de Contratos del Estado y 119 del Reglomento para su aplicación, hace públicas las adjudicaciones de las contratos de Suministros y Asistencias Técnicas que a cantinuación se indican:

1. Asistencia Técnica para la grabación informática de documentos para la Secretaría General Técnica de la Consejería de Gobernación.

Sistema de adjudicación: Directa.

Empresa adjudicataria: ENTEL, S.A.

Importe de adjudicación: Cinco millones ochocientas mil pesetas (5.800.000).

Fecha de adjudicación: 23 de noviembre de 1990.

2. Material de oficina para la Consejería de Gobernación.

Sistema de adjudicación: Directa.

Empresa adjudicataria: GANDOLFO, Artes Gráficas.

Importe de adjudicación: seis millones setecientas cincuenta mil pesetas (6.750.000).

Fecha de adjudicación: 2 de mayo de 1991.