

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18712 *Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de la empresa Corporación RTVE.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Corporación RTVE (código de Convenio número 90100582012011), que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de dicha Corporación, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN RTVE

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Ámbito funcional

El presente convenio colectivo, regula las relaciones laborales entre la Corporación RTVE (en adelante, CRTVE) y sus trabajadores, y cualquier otra empresa filial de éstas que exista o pueda existir en un futuro, configurándose todas ellas como una unidad de empresa.

Ámbito territorial

El presente convenio colectivo tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas en el Estado español. También se aplicará a todos los futuros centros o empresas que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este convenio en dicho ámbito geográfico.

Ámbito personal

Se entiende que son trabajadores de CRTVE todas aquellas personas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral (se excluyen los laborales artísticos, civiles y mercantiles y todos los relacionados en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores).

En particular, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1. El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con CRTVE aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

2. Los profesionales cuya relación con CRTVE se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes.

3. Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales de cualquier otra especialidad, en cuya prestación de servicios no concurren las características típicas de una relación laboral por cuenta ajena.

4. Personal de alta dirección comprendidos en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y el personal directivo.

5. Los profesionales de alta o especial cualificación. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos, sin perjuicio de la aplicación de la legislación laboral procedente. El número máximo de contratos simultáneamente acogidos a esta modalidad no podrá exceder de 25.

6. El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las categorías existentes en el presente convenio, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

A salvo de las vigencias específicas que se pactan para determinadas materias en la disposición transitoria octava, con carácter general el presente convenio colectivo se considera vigente desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha en que finalizará su vigencia, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

En caso de no ser denunciado, el convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, hasta que sea sustituido por otro nuevo, siguiendo en vigor tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo dentro del mes posterior a la mencionada denuncia del convenio colectivo por una de las partes. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

Artículo 3. *Cláusula de vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas esenciales del presente convenio colectivo, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

Artículo 4. *Comisión mixta de interpretación, vigilancia y aplicación del convenio colectivo.*

Se crea una comisión mixta como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio.

1. Composición.

La comisión será paritaria y estará formada por siete miembros nombrados por el CI, respetando la proporcionalidad existente en el mismo, con voto ponderado y por igual número de representantes de la dirección.

2. Competencias.

Serán competencias específicas de la comisión:

2.1. La interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, así como durante la vigencia del mismo la actualización y adaptación de cuantas otras cuestiones, en desarrollo de lo pactado, acuerden las partes.

2.2. La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

2.3. Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello. A menos que las partes acuerden lo contrario, también actuará de forma previa al inicio de los medios extrajudiciales contemplados en el artículo siguiente.

2.4. Actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular, a efectos de lo dispuesto en el artículo 62.8, relativo al complemento de jornada de rodaje.

2.5. Se excluye expresamente de esta comisión el entendimiento de todas aquellas cuestiones derivadas de los arts. 52 y 54 del E.T., así como las derivadas del régimen sancionador establecido en el presente convenio colectivo.

3. Procedimiento de actuación.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y siempre y cuando el asunto que se someta a su consideración esté comprendido dentro del ámbito de sus competencias.

El plazo requerido para que se reúna la comisión será, como máximo, de diez días desde el momento en el que cualquiera de las partes lo haya solicitado. Dicha solicitud se llevará a cabo por escrito y en ella deberán constar los asuntos que se quieran debatir.

La adopción de acuerdos por la comisión se realizará, al menos, por mayoría simple de cada una de las partes.

El quórum mínimo y necesario para que los acuerdos adoptados tengan validez será de cuatro miembros por cada una de las partes.

La comisión deberá emitir, a instancia de una de las partes, un acta-informe con el acuerdo alcanzado o sin acuerdo, en el plazo de diez días desde que se haya reunido para el análisis del tema planteado por alguna de las partes.

Artículo 5. *Sistema extrajudicial de solución de conflictos.*

Se establecen la mediación y el arbitraje voluntario como procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo derivados de la aplicación e interpretación del convenio, así como de aquellos otros conflictos colectivos que las partes les sometan.

1. Procedimientos.

La aplicación de los procedimientos previstos para la solución extrajudicial de los conflictos requerirá la previa sumisión del mismo ante la comisión mixta, que se reunirá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Agotado este trámite previo, procederá la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario.

1.1 La mediación será obligatoria en los conflictos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, y siempre que la demande una de las partes en conflicto. El mediador se designará por acuerdo de las partes. El plazo para resolver será de 10 días.

1.2 Si no se alcanzara acuerdo en fase de mediación se podrá iniciar por acuerdo de las partes procedimiento arbitral.

1.3 En los conflictos derivados de la aplicación del artículo 41 ET se estará a lo previsto en el procedimiento específico que se detalla en el apartado correspondiente.

2. Efectos.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias citadas anteriormente surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 6. *Organización de la empresa.*

La organización de CRTVE es competencia indeclinable de la empresa, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

Son materia de organización general entre otras: los planes, previsiones, presupuestos programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CRTVE; la determinación de las estructuras que, en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas, la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad o departamento; la fijación de los niveles de jefatura o mando, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubran, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada. En la designación de titulares de jefaturas se procurará atender debidamente como criterios la experiencia, dotes de mando y mayor categoría profesional.

La representación de los trabajadores y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales de las distintas actividades que se desarrollen en CRTVE. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

Artículo 7. *Ordenación del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la ordenación del trabajo es facultad exclusiva de CRTVE y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y sus representantes legales.

CAPÍTULO II

Comisión de producción

Artículo 8. *Comisión de producción interna.*

Con el fin de fortalecer la producción interna de la CRTVE, garantizando el máximo aprovechamiento de los medios humanos y materiales de que dispone, y para cumplir con las exigencias, tanto del mandato marco como de los contratos-programa que se establezcan y siguiendo las indicaciones de la resolución de 23 de febrero de 2010 de la comisión mixta de control parlamentario de RTVE y sus sociedades, se constituye la

comisión de producción como órgano de participación de los trabajadores y como instrumento que contribuya en el seno de CRTVE a un desarrollo eficiente de la producción propia y realice el seguimiento de la ocupación plena de sus recursos internos, y cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

1. Será un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la dirección de la empresa y otros siete miembros nombrados por el comité intercentros (CI), respetando la composición de dicho comité.

Por parte de la dirección de la empresa se establece la asistencia fija de dos personas, una entre los responsables del área de contenidos y otra de las áreas de medios de TVE, RNE o Medios Interactivos.

Con carácter excepcional y por acuerdo de las partes, se podrá requerir la asistencia de expertos y especialistas de la CRTVE para determinadas materias.

2. Esta comisión se reunirá bimensualmente de forma ordinaria, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias por el presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes, con un máximo de una reunión extraordinaria por trimestre. Una frecuencia superior deberá ser acordada por la mayoría de los miembros de la comisión. En la convocatoria se fijará el orden del día.

De todas estas reuniones se deberá realizar al menos una reunión anual monográfica de radio y otra de medios interactivos.

3. El presidente de la comisión será nombrado a propuesta de la dirección de la empresa. La comisión de producción interna tendrá como primer cometido recoger en un documento o acta, las definiciones y conceptos que se requieran sobre producción, con el objetivo de realizar, con unidad de criterio, las funciones que sobre producción interna les encomienda el convenio colectivo. Dichas definiciones y conceptos se ajustarán a lo dispuesto en el mandato marco.

Asimismo, se elaborará un reglamento que contenga las normas de funcionamiento y medios que aseguren su operatividad.

4. Los miembros de la comisión se encuentran obligados a la más estricta confidencialidad sobre los asuntos competencia de la misma:

4.1 Sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades o sanciones que sean exigibles, el quebrantamiento del deber de confidencialidad por cualquiera de los miembros de la comisión conllevará su suspensión y cese en la comisión, pudiendo, el órgano que lo hubiere designado, nombrar un nuevo miembro.

4.2 Como regla general, la documentación destinada a los miembros de la comisión se entregará por escrito y por el sistema de copia numerada y controlada.

4.3 Los miembros de la comisión se atenderán estrictamente a lo dispuesto en la Instrucción 3/2008 de 16 de junio, del presidente de la Corporación RTVE por la que se dictan normas para el cumplimiento del deber de confidencialidad de determinados documentos de CRTVE.

5. De cada reunión se levantará acta, que en su caso será de acuerdo o de desacuerdo. La secretaría de actas recaerá en una persona de la dirección.

Artículo 9. *Funciones de la comisión.*

A) Son funciones de la comisión analizar y valorar el grado de cumplimiento de la producción interna, elaborando los siguientes informes dirigidos al Consejo de Administración:

1. Informes sobre el cumplimiento de los porcentajes de producción y emisión establecidos en el artículo 35 del mandato marco y la legislación vigente aplicable, de acuerdo con los criterios de medición establecidos en el artículo 36 del mencionado mandato marco, para lo que se deberá proceder a su concreción y definición en el seno de la comisión.

2. Informes sobre la plena ocupación de los recursos internos y fomento de la producción propia.

3. Informes sobre el grado de cumplimiento de los planes de producción de TVE, RNE e iRTVE, aprobados por el Consejo de Administración.

4. Informe sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en el contrato-programa.

B) Asimismo, la comisión tiene las siguientes funciones:

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 17/2006 y en el mandato marco, definir lo que se considera producción interna, externa y mixta. Así como los criterios para determinar si un programa pertenece a uno u otro tipo de producción, es decir, cómo se determina que un programa sea de producción interna, externa o mixta.

2. Conocer e informar los planes de producción propia encaminados a incrementar la ratio de producción interna establecida en el mandato marco.

3. Propiciar la plena ocupación de la plantilla, para lo que propondrá al CI y a la dirección de recursos humanos cuantas medidas considere necesarias para hacer viable esta ocupación, siendo prioritaria la utilización de los recursos humanos.

4. Analizar y proponer y, en su caso, diseñar o modificar los mecanismos que fomenten las propuestas provenientes de los trabajadores para potenciar sistemas de concursos de ideas para nuevos programas o proyectos que incentiven a los profesionales de CRTVE.

5. Proponer mejoras al consejo de administración, a la presidencia o a la dirección, en relación con la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos propios de la CRTVE.

6. Elaborar informes y trasladarlos a los órganos competentes sobre los problemas detectados que afecten a la mejora de la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos propios de la CRTVE.

7. Elaborar propuestas para solucionar cualquier disfunción que se produzca dentro de las competencias de la comisión de producción.

C) Para el cumplimiento de sus fines, la comisión podrá solicitar a la dirección los informes que precise relacionados con aquella. La documentación que contenga datos sensibles, en cuanto pudiesen afectar a la competitividad de la empresa, contuviese datos de carácter personal, o afectase al secreto profesional de terceros, será entregada a la comisión con las garantías necesarias para salvaguardar los principios de sigilo, confidencialidad y derechos de terceros.

Asimismo, la comisión recibirá puntual información de:

1. Los planes de producción y emisión que apruebe el Consejo de Administración.

2. Las parrillas generales de programación de los diferentes canales, con las cautelas necesarias para su correcta utilización.

3. Los informes de producción y emisión elaborados por la CRTVE para el Consejo de Administración y la Comisión Mixta de Control Parlamentario.

D) A los efectos del presente capítulo, y como punto de partida para iniciar los trabajos de la comisión, los términos producción interna, producción propia y producción mixta se definen como:

Producción interna: Es aquella que utiliza, para la preproducción, realización, producción, postproducción y emisión de un programa de radio, televisión o cualquier otro contenido en formato digital, únicamente recursos técnicos y humanos de la CRTVE.

Producción mixta: Es aquella en la que la CRTVE participa con un porcentaje, contractualmente delimitado, de recursos técnicos y humanos. Solo computará como producción interna el porcentaje de participación de CRTVE detallado en dicho contrato.

CAPÍTULO III

Sistema de provisión de puestos de trabajoArtículo 10. *Plantillas.*

1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 12 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre CRTVE.

2. CRTVE determinará en cada caso si los puestos de mando de unidades orgánicas, los de confianza, los de corresponsalías y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, se integran o no en sus plantillas. Estos puestos podrán ser dotados y amortizados libremente por la empresa. Durante la permanencia de trabajadores fijos de CRTVE en puestos excluidos de convenio, la empresa procurará mantener vacantes o sin dotación definitiva los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse cubierto éstos definitivamente con otros trabajadores, CRTVE reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.

3. Será un objetivo de CRTVE cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, o norma que lo sustituya, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por personas con discapacidad.

Artículo 11. *Información sobre censos.*

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

1. Apellidos, nombre y sexo.
2. Fecha de ingreso en la empresa.
3. Categoría profesional y niveles económicos, de salario y complementos.
4. Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
5. Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.
6. Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.)
7. Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 12. *Dotación de puestos y provisión de vacantes.*

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio y en el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión el señalado en este convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 29.

1. Traslados.
2. Promoción/cambio de categoría/ingreso restringido.
3. Ingreso.
4. Contratación directa.
3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE. Salvo por necesidades perentorias de la empresa, las vacantes se acumularán con objeto de proceder a la publicación y realización de los procesos de cobertura de dichas vacantes mediante dos convocatorias anuales, en su caso.
4. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:
 - 4.1 Categoría y grupo profesional.
 - 4.2 Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos de trabajo ofertados.
 - 4.3 Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.
 - 4.4 Destino orgánico y geográfico.
 - 4.5 Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado.

5. Sistema de provisión.

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Para resolver la adjudicación del puesto, se analizarán las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado, con el siguiente orden de relación:

5.1 Traslados.

Traslado es el cambio de destino a centro de la CRTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

5.1.1 Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1 El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2 El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2 Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3 Se consideran traslados convenidos:

5.1.3.1 El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2 El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

5.1.3.3 El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

5.1.4 Traslado voluntario.

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

5.1.4.1 Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

5.1.4.2 Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas. Durante el periodo transitorio hasta la plena aplicación de las nuevas categorías profesionales, los trabajadores clasificados en cualquiera de las categorías transitorias reguladas en los acuerdos parciales de 5 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2006, podrán optar a cualquiera de las categorías integradas en las mencionadas nuevas categorías profesionales.

5.1.4.3 Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados.

5.1.4.4 Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la dirección de recursos humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.

5.1.4.5 Adjuntar, a petición de la comisión de empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1. Antigüedad:

1.1 Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.

1.2 Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 puntos.

1.3 Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos.

2. Valoración curricular:

El objetivo de la valoración curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de experiencia profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta. Asimismo, se podrán valorar todos aquellos factores personales, familiares, de arraigo al destino y otros que los candidatos recojan en sus solicitudes. Los factores propuestos deberán ser objetivables o susceptibles de acreditación, lo que asegura la evaluación homogénea de todos los candidatos. Por tanto, todos aquellos méritos profesionales y personales que no sean relevantes al puesto por no corresponder con sus requerimientos específicos, no serán tenidos en cuenta por quedar fuera del objeto de la valoración curricular señalada.

2.1 Experiencia y trayectoria laboral.

Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de 30 puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

2.1.1 Prestación de servicios en medio coincidente: se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional.

En el caso de las unidades informativas donde se prestan servicios indistintamente, tanto para televisión como para radio, se valorará este concepto para ambos medios.

La puntuación máxima del indicador será de 12 puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

2.1.2 Desempeño de puesto coincidente al ofertado: se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos de idéntico o análogo contenido tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de 18 puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

2.2 Factores personales y de arraigo en el destino solicitado.

Se tendrán en cuenta aspectos no laborales del candidato que contribuyan a la estabilidad y permanencia en el destino, así como en el desempeño del puesto. La puntuación máxima en el factor será de 20 puntos, que se distribuye en tres indicadores:

2.2.1 Motivos personales y familiares: valora la concurrencia de situaciones familiares y personales específicas que incidan sobre aspectos de conciliación de vida personal y familiar o sobre aspectos de salud del trabajador.

Para ello, la comisión de empleo podrá recabar la colaboración y asesoramiento necesarios de la subdirección de prevención y salud laboral de CRTVE.

La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de CRTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redunde en beneficio propio (mejora del desempeño o futura promoción) y de la empresa.

La valoración del indicador será de 12 puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

2.2.2 Arraigo a la zona geográfica: valora la vinculación que pudiera tener el candidato por ser el lugar de nacimiento o residencia habitual o anterior, y el grado de conocimiento de usos, costumbres, lengua autóctona

La valoración de este indicador será de 7 puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

2.2.3 Otros factores de valoración personal: se podrán tener en cuenta otros factores anteriormente no recogidos y que puedan ser motivo de valoración especial.

La valoración de este indicador será de 1 punto como máximo.

La comisión de empleo podrá requerir a los candidatos la documentación justificativa de los motivos alegados en su solicitud de traslado.

Grupo I: Para los perfiles de las categorías del grupo I, en el traslado, el cómputo de la valoración curricular sobre el total de la valoración será de 50 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos).

1.1 Medio coincidente: Hasta 12 puntos.

1.1.1 Más de 2 años: 12 puntos.

1.1.2 Menos de 2 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

1.2 Puesto coincidente: hasta 18 puntos.

1.2.1 Más de 2 años: 18 puntos.

1.2.2 Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

2. Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

2.1 Motivos personales/familiares: Hasta 12 puntos.

2.1.1 Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE,): hasta 5 puntos.

2.1.2 Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

2.1.3 Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

2.2. Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

2.2.1 Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen,): Hasta 5 puntos.

2.2.2 Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

2.3. Otros: 1 punto.

Grupos II y III: Para los perfiles de las categorías de los grupos II y III, en el traslado, el cómputo de valoración de los factores personales y de arraigo en el destino solicitado, sobre el total de la valoración será de 20 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

1.1 Motivos personales/familiares: hasta 12 puntos.

1.1.1 Enfermedad del solicitante o enfermedad/dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

1.1.2 Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

1.1.3 Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

1.2 Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

1.2.1 Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen,): hasta 5 puntos.

1.2.2 Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

1.2.3 Otros: 1 punto.

Valoración curricular - Traslados

Apellidos y nombre	Experiencia y trayectoria laboral (máximo 30 puntos)		Factores personales y de arraigo en el destino solicitado (máximo 20 puntos)			Puntuación total (50 puntos)
	Medio coincidente (12 puntos)	Puesto coincidente (18 puntos)	Motivos personal/familiar (12 puntos)	Arraigo zona geográfica (7 puntos)	Otros... (1 punto)	

Experiencia y trayectoria profesional (30 puntos)	Medio coincidente (12 puntos)	Más de 2 años	12
		Menos de 2 años	Proporcional tiempo trabajado (*)
	Puesto coincidente (18 puntos)	Más de 2 años	18
		Menos de 2 años	Proporcional tiempo trabajado (*)

(*) Considerando como fecha fin para realizar el cálculo, la de presentación de solicitudes

Factores personales y arraigo destino (20 puntos)	Motivos personales /familiares (12 puntos)	Escala 1 a 5	Enfermedad del solicitante o enfermedad/dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral RTVE...)
		Escala 1 a 5	Agrupación familiar. Traslado cónyuge, pareja de hecho. Divorcio/separación ...
		Hasta 2	Formación, continuación estudios relacionados con cometidos categorías laborales RTVE
	Arraigo a zona geográfica (7 pts.)	Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		Hasta 2	Residencia habitual o anterior
	Otros ... (1 punto)	1	Otros...

5.2 Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

Del mismo modo podrá solicitarse la participación en proceso de traslados, en los términos descritos en el artículo anterior, aunque el candidato no se encuentre inscrito en el registro de traslados. En este caso no se valorará la antigüedad por tal concepto.

Sin embargo, todos los inscritos en el registro tendrán que solicitar expresamente su participación en un proceso concreto de traslado, sin que la simple inscripción en el registro genere en este sentido, ningún derecho.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas.

Las renovaciones de las solicitudes deberán realizarse en los tres meses anteriores al cumplimiento del plazo; en caso contrario perderá su derecho.

Asimismo, en el supuesto de no continuar interesado en la misma, deberá anularse la solicitud mediante comunicación escrita.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata. Sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el art. 13.

Las indemnizaciones por traslado reguladas en el artículo 13.2 del convenio colectivo solo serán aplicables una vez.

5.3 Promoción interna/cambio de categoría/ingreso restringido.

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atenderán las peticiones de promoción, o cambio de categoría e ingreso restringido.

Se entenderá que existe promoción interna cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior, y será cambio de categoría cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna, cambio de categoría o ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de categoría, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la categoría del puesto pretendido coincida con la categoría por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

Artículo 13. *Indemnizaciones.*

Los traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1. En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.1 Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE.

1.2 Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

1.3 La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

- A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
- A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
- A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
- A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- A quien tenga a su cargo ocho o más personas, cinco mensualidades.

1.4 Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas.

A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado.

A los efectos establecidos en el punto 1.1, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social.

2. En todos los casos de traslado voluntario CRTVE abonará:

2.1 Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE.

2.2 Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

Para tener derecho a estas indemnizaciones por traslado, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad, y quedará limitado a un solo traslado por trabajador.

Artículo 14. *Cambio de centro de trabajo en la misma población.*

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el punto oficial de partida del transporte de CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

Artículo 15. *Permutas. Concepto y efectos.*

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 12.5.2).

Artículo 16. *Comisión de destino.*

1. Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

2. Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su categoría profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

Artículo 17. *Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.*

Todos estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento.

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (27) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. Antigüedad en grupo profesional inferior y misma familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.
4. Antigüedad en grupo profesional inferior y distinta familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.
5. Antigüedad en el mismo grupo profesional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE durante los últimos 4 años, contados hasta el inicio del proceso selectivo, para que operen las primas, anteriormente señaladas.

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la prueba realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.

Una vez aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubieran alcanzado más puntuación.

En caso de no existir ningún candidato que cumpla estas exigencias, el puesto, en esta fase, se declarará desierto, y pasará a la fase siguiente.

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de puestos de trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

Los casos en los que se produzca un empate se resolverán a través de sorteo.

Artículo 18. *Ingreso.*

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas y/o entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

Artículo 19. *Contratación directa.*

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación directa por parte de la Empresa, tras informar a la comisión de empleo.

Artículo 20. *Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de categoría y el concurso oposición restringido.*

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

Para el personal vinculado laboralmente con CRTVE, una vez notificada a la comisión de empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la asignación de los destinos geográficos definitivos se procederá según el orden de la puntuación obtenida, de mayor a menor.

Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la CRTVE que establece el presente convenio colectivo. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con los Representantes unitarios del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado.

Artículo 21. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en que el director del coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

El tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor del coro que ha de ser examinado.

CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 22. Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.

La empresa, por acuerdo con el trabajador, podrá determinar el cese en el servicio activo y su desvinculación de CRTVE cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado. Se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en CRTVE las siguientes ayudas:

1. En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.
2. En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con un máximo de un año de salario.

Durante el período en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Artículo 23. Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

1. Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

2. No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

3. Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo 24. *Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.*

Tal y como se dispone en la disposición transitoria 11.ª, el banco de datos de la Corporación CRTVE seguirá ordenándose conforme a lo dispuesto en el XVI convenio colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo, hasta que se incorpore a este convenio colectivo la nueva regulación en esta materia, que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de la fecha de la publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 25. *Pruebas médicas y psicológicas.*

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a la CRTVE la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

2. Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26. *Tribunales.*

1. Se constituirán en cada caso tribunales generales o específicos para cada caso para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico enumeradas en los artículos anteriores.

2. Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha categoría superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (RLT y Empresa) que, en este caso, será idéntica a la de la comisión de empleo.

Asimismo, cualquiera de las partes que expresamente lo indique, podrá delegar el voto en alguno/s de sus representantes.

3. La composición de cada tribunal se hará pública con la suficiente antelación. Los miembros del tribunal en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

4. Corresponde a los tribunales:

- 4.1 Administrar las pruebas establecidas.
- 4.2 Valorar las actuaciones y ejercicios.
- 4.3 Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 27. *Comisión de empleo.*

1. Se crea una comisión de empleo compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical.

2. El objetivo y finalidad de la comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para

el cumplimiento de esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

- 2.1 Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
- 2.2 Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.
- 2.3 Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
- 2.4 Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
- 2.5 Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.
- 2.6 Verificar la valoración curricular.
- 2.7 Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
- 2.8 Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
- 2.9 Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
- 2.10 Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.
- 2.11 Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.
- 2.12 Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.
- 2.13 Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 28. *Período de prueba.*

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:

- Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.
- Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

2. Durante este período, tanto el trabajador como CRTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

3. En el informe sobre el periodo de prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la representación legal de los trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con CRTVE hasta el término señalado de su contrato.

Artículo 29. *Reingreso de excedentes.*

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que la empresa hubiera agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido y siempre que el perfil curricular del empleado se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto ofertado. El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo

de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto. Además, deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente, su deseo de reingreso.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 30. *Objetivos de la formación.*

La Corporación de RTVE debe estar preparada para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y la adaptación a los nuevos desafíos tecnológicos.

Para alcanzar este objetivo es preciso contar con un equipo de personas con un alto nivel de formación en las diferentes áreas. Es compromiso de la Corporación poner al servicio de sus trabajadores una formación de calidad que posibilite la adecuación de los niveles actuales de cualificación a las exigencias presentes y futuras de los diferentes puestos y que permitan, además, vincular la formación con el desarrollo profesional dentro de la CRTVE.

Para cumplir este compromiso la CRTVE destinara una parte de su presupuesto a asumir los costes del plan anual corporativo de formación.

1. La formación es un derecho del trabajador y, por lo tanto, la CRTVE contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, CRTVE:

1.a) Garantizará el acceso de todos los trabajadores en igualdad de oportunidades.

1.b) Gestionará los cursos de manera transparente, publicando en intranet la información pertinente, y estableciendo unos criterios objetivos para el acceso en igualdad de condiciones de todos los trabajadores.

2. La formación es un deber del trabajador y es por ello que viene obligado a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección le proponga, así como aquellos cursos que la CRTVE imparta dentro de la jornada laboral. No obstante lo anterior, para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones distintas de su categoría, deberá ser aprobada en la comisión general de formación.

2.a) Dentro de su horario laboral: no se podrá obligar a un trabajador a recuperar las horas dedicadas a formación ampliándole la jornada laboral.

2.b) Fuera de su horario laboral: hasta un máximo de 30 horas anuales respetando los preceptos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual.

3. Cuando se declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por los supuestos que contempla el articulado del convenio, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen.

4. La CRTVE se compromete a facilitar el acceso a alguno de los cursos formativos incluidos en el itinerario formativo del trabajador en el plazo temporal de tres años. Cuando la CRTVE no facilite la formación adecuada incluida en su itinerario profesional, la progresión en el nivel del trabajador no se verá afectada.

La formación en la CRTVE se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) La adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos que sin ser específicos de la categoría, su aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- c) Facilitar la adaptación de la jornada de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial. La dirección de recursos humanos podrá solicitar partes de asistencia y/o superación de los cursos con el fin de acreditar el aprovechamiento.
- d) Asegurar las acciones formativas necesarias en los procesos de reconversión profesional.
- e) Promover el conocimiento de idiomas.
- f) Garantizar a través del instituto RTVE la formación adecuada a las necesidades de cada área de la Corporación, teniendo como referente, entre otras, la legislación española en materia de educación superior, enseñanzas artísticas y formación profesional.
- g) Facilitar cursos específicos para la capacitación permanente de quienes desempeñen puestos de jefatura.
- h) Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de los trabajadores y a su participación en la gestión y organización de la empresa.
- i) Facilitar la adquisición de conocimientos a los trabajadores permitiéndoles desarrollar su carrera profesional en la Corporación RTVE.

Artículo 31. *Desarrollo de la formación.*

1. Anualmente el instituto RTVE, de acuerdo con la dirección de recursos humanos y la comisión general de formación, elevará el plan anual corporativo de formación al presidente de la Corporación RTVE, con copia al consejo de administración.

2. La formación se impartirá preferentemente a través del instituto RTVE, en su sede oficial, y con sus propios recursos o mediante conciertos con otros organismos. La comisión general de formación será la encargada de garantizar el acceso a la formación, en todas las modalidades, en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. El instituto RTVE deberá disponer de los sistemas necesarios para gestionar transparentemente la asignación de las acciones formativas incluidas en el plan anual corporativo de formación.

3. En aras de fomentar la promoción y carrera profesional del personal de CRTVE, la comisión general de formación determinará qué porcentaje de las plazas ofertadas en los cursos se asignarán a trabajadores de distinta familia profesional a las establecidas en el curso, siempre que lo hayan solicitado.

4. CRTVE dispondrá de un portal de formación con la información y contenidos pertinentes. La comisión general de formación supervisará su funcionamiento.

5. La formación se podrá ofertar en distintas modalidades, debiendo siempre prevalecer la calidad y aprovechamiento de la formación a la hora de elegir la modalidad:

1. Formación mediante cursos presenciales realizados.
 - a) En centros de CRTVE.
 - b) En centros externos.
2. Formación mediante cursos a distancia:
 - a) On line.
 - b) Teleformación.
 - c) E-learning.
3. Formación mixta.

6. Los costes económicos derivados de la formación interna serán satisfechos de acuerdo con el presupuesto aprobado anualmente por la CRTVE.

7. En los cursos de formación externa que desarrolle el centro de formación tendrá preferencia para su asistencia y matriculación el personal perteneciente a CRTVE. La comisión general de formación propondrá los beneficios horarios y económicos pertinentes para cada acción formativa.

8. El plan anual corporativo de formación, diferenciará un apartado específico que afecte a centros territoriales de radio, televisión y unidades informativas, concretando con precisión las acciones formativas y los perfiles de los trabajadores afectados.

Artículo 32. *Comisión general de formación.*

La comisión general de formación se constituye como órgano de participación de los trabajadores de la CRTVE en la regulación de la formación, cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

a) Será un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la dirección de la empresa y otros siete miembros nombrados por el comité intercentros, respetando la composición de dicho comité.

b) Esta comisión se reunirá de forma trimestral, convocada por su presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día.

c) La comisión general de formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento. El presidente de la comisión será nombrado a propuesta de la dirección de la empresa.

d) El secretario de actas de la comisión, que será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, extenderá un acta de cada reunión, de la que se remitirá copia a la dirección y al comité intercentros de la CRTVE.

Son funciones de dicha comisión:

a) Participar en la elaboración y aprobación de la propuesta del plan anual corporativo de formación, para su aprobación definitiva por el presidente de la CRTVE.

b) Configurar la formación adecuada para los itinerarios formativos de cada categoría, de acuerdo con la clasificación profesional recogida en convenio colectivo, considerando su actualización por la evolución tecnológica. La formación recibida computará en el itinerario profesional cuando las materias impartidas estén incluidas en la carrera profesional aprobada para las diferentes categorías por la comisión general de formación. Valorando para la progresión de nivel aquella formación externa que tenga vinculación con su desempeño profesional.

c) Realizar el seguimiento del plan anual corporativo de formación para garantizar la calidad, idoneidad y eficacia de la formación impartida.

d) Promover el acceso de los trabajadores a la formación velando para que los criterios de acceso sean equitativos y transparentes.

e) Proporcionar un foro donde los trabajadores puedan demandar una determinada acción formativa o manifestar los problemas que surjan, para los que esta comisión propondrá soluciones y actuaciones de mejora.

f) Solicitar y recibir información sobre los permisos individuales de formación que se hayan solicitado.

g) Estudiar y participar en la implantación de las certificaciones profesionales reguladas por Ley.

h) Establecer criterios objetivos que faciliten la convalidación de los estudios realizados en centros externos a la CRTVE como formación requerida para progresar en los itinerarios profesionales.

CAPÍTULO V

Tiempos de trabajo y descansoArtículo 33. *Jornadas.*

La regulación de tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y horario. Se entiende la primera como el tiempo que está obligado el trabajador a trabajar, y el horario que es un instrumento de concreción de la jornada para precisar el tiempo en que se ha de prestar el servicio.

La empresa fijará el calendario Laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes administraciones públicas.

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este convenio colectivo.

Las especiales características de CRTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

Artículo 34. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo anual se compone, como regla general, de la jornada base más la jornada que resulte del régimen de jornada ordinaria variable o de turnos que se regula en este capítulo.

Con carácter general se establece una jornada base anual de 1.561 horas de trabajo durante el año 2011, de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.

No obstante lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador viene obligado a adecuar su jornada laboral, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Por tanto y atendiendo a la naturaleza excepcional de tal medida, solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado. El cuadrante de los trabajadores que no tengan ningún tipo de jornada variable será el mismo durante todos los meses.

CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente.

La jornada diaria y semanal del personal con contrato temporal o indefinido será la misma que la del personal fijo de CRTVE.

Artículo 35. *Descansos.*

Por lo que respecta al régimen de descansos y a salvo de las condiciones especiales en materia de descanso que se pacten en el presente convenio, se seguirán las siguientes reglas generales:

- El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
- Salvo casos excepcionales, se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el horario de salida.

– Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días en los fines de semana, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral. Los sábados, domingos y festivos establecidos en el calendario laboral, serán realizados por los trabajadores sujetos a régimen de jornada variable.

– Los días libres acumulados y las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán librarse antes de un año desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiares. En caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias.

– Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

– Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables. El comité general de seguridad y salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. CRTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el C.G.S.S.L., para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud.

Las anteriores reglas sobre descansos, con excepción de las referentes al trabajo ante pantallas de visualización de datos, podrán adaptarse en los supuestos de régimen que implique variabilidad de jornada.

La maternidad/paternidad se asimilan, como regla general, a los supuestos de adopción y/o acogimiento, y se ajustarán a lo previsto en la legislación específica.

Artículo 36. *Horarios.*

Los horarios podrán ser:

Horario continuado: es aquél en el que el trabajador realiza su trabajo en un sólo bloque de tiempo en un periodo de 24 horas, sin pausa, salvo un descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo. El disfrute de dicha pausa deberá acomodarse a las necesidades del servicio. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.

Horario con pausa para la comida o cena: es aquél en que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas con una pausa de una hora para comer o cenar. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo catalogados como «instalaciones especiales» que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar hasta 30 minutos. Estos 30 minutos serán computables como tiempo de trabajo.

En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan parar para comer o sea necesario estar localizado durante ese tiempo, se disfrutará de 20 minutos para la comida y/o cena que serán computados como tiempo de trabajo.

Como regla general, tendrán derecho a desayuno, comida o cena los trabajadores cuya jornada comience o termine en los intervalos temporales que a continuación se regulan:

– Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral o parte de la misma esté comprendida en el margen temporal entre las 4:00 y las 7:00. Para el desayuno se usarán los 15 minutos de descanso reglamentario contabilizados como tiempo de trabajo.

– Derecho a comida: trabajadores cuya jornada comience antes de las 13:30 y finalice después de las 15:30.

– Derecho a cena: trabajadores cuya jornada comience antes de las 21:00 y finalice después de las 22:30.

Cuando se realice una jornada de trabajo con derecho a desayuno, comida o cena, la CRTVE facilitará aquella en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y, si no, se abonará la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas.
- Cena: 20:00 a 22:30 horas.

En los casos en los que se establezcan turnos que incluyan la comida y cena, la segunda pausa se realizará como máximo en 20 minutos que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Horario nocturno:

Es el realizado en la franja horaria de noche y, concretamente, el comprendido entre las 22:00 y las 07:00.

Los trabajadores nocturnos que desempeñen su trabajo en la franja de noche lo harán en horario continuado y de forma rotativa por períodos de tiempo no superior a las dos semanas, salvo adscripción voluntaria. Estos trabajadores estarán sujetos a un régimen de variabilidad horaria.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La prestación de servicios en horario de noche llevará asociada una retribución específica.

Horario a turnos: se entenderá como tal el definido en el artículo 42.

Artículo 37. *Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán adoptar las siguientes pautas:

a) Los trabajadores de CRTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad y/o paternidad. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Dicha autorización se otorgará siempre que la persona no desempeñe otra actividad retribuida. Este supuesto se aplicará también para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud hasta que el menor cumpla los 18 años. En los casos en los que el tratamiento así lo aconseje podría acumularse la reducción a jornadas completas.

c) En el supuesto en el que el trabajador desarrolle su prestación de trabajo en una jornada especial distinta a la ordinaria, en los supuestos descritos en el apartado b, podrá optar, antes de aplicar lo previsto en dicho apartado b, por realizar la jornada normal de

mañana o tarde y la reducción económica del complemento que le corresponda, siempre que la realización del servicio lo permita.

d) De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, la dirección de recursos humanos podrá conceder la modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con especial atención a las familias monoparentales.

f) Las personas que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado superior al 33%, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros, donde los hijos con discapacidad reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

g) Tiempo suficiente si se somete a un tratamiento de fecundación asistida: derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

h) Los trabajadores que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetos a las modificaciones de jornada propias de dicho régimen, podrán solicitar la suspensión temporal de la variabilidad de la jornada en las situaciones de lactancia, embarazo de riesgo y/o embarazo a partir del sexto mes de gestación. La dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto de trabajadores afectados y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.

Artículo 38. *Horarios variables.*

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de CRTVE, que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, emisiones, controles, producción de informativos de TVE y RNE, interactivos, unidades informativas y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales.

Para la prestación del servicio en sábados, domingos y festivos, cuando no se esté adscrito al régimen de jornada de fin de semana, se establecerán turnos convenientes, para que todos los trabajadores de un mismo destino resulten afectados en forma equitativa, de conformidad con la legislación vigente.

Los tipos de complementos que comportan variabilidad horaria y/o de jornada son:

1. Mando orgánico.
2. Especial responsabilidad.
3. Disponibilidad.
4. Turnicidad.
5. Guardia.
6. Jornada de fin de semana.
7. Unidades Informativas.
8. Jornada de rodaje.
9. Pacto de rodaje.
10. Otros complementos: aquellos complementos acordados entre la empresa y el comité intercentros (DSNG, grupos operativos, digitalización y RTVE a la carta y cualquier otro que las partes determinen).

Artículo 39. *Jornadas para mandos orgánicos.*

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el complemento de mando orgánico.

Artículo 40. *Jornadas para especial responsabilidad.*

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base. En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 51 y 55 tendrán un límite de 20 horas mensuales adicionales compensadas con el complemento de especial responsabilidad. El exceso de estas horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 41. *Disponibilidad.*

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo, respetando siempre las doce horas de descanso entre jornadas.

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de CRTVE, que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, emisiones, controles, producción de informativos de TVE y RNE, interactivos y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdos a establecer con sus comités de empresa o delegados de personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:

- a) Disponibilidad A: Modificaciones en los horarios diarios de trabajo establecidos en el cuadrante horario y que no supongan un incremento de la jornada base de 35 horas semanales en cómputo bisemanal.
- b) Disponibilidad B: Modificaciones en la jornada base que supongan modificación de horario y/o ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 20 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas.

La facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada conlleva la correlativa obligación para el trabajador de estar sujeto a este régimen, así como de acudir al trabajo a materializar la prestación de servicio que sea requerida, en las condiciones contempladas en el presente convenio.

La adscripción a cada modalidad y el número de bloques de 5 horas mensuales al que está sujeto cada trabajador será comunicada en el portal del trabajador la última semana del mes anterior, junto al cuadrante en el que se establezca el horario de trabajo mensual de cada trabajador. Los bloques de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes, con respeto a las reglas establecidas a continuación.

La aplicación de este régimen se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.

Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.

En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria,

respetando los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:

1. En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.
2. En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día.

En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una hora trabajada, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.

En cualquiera de estos casos, cuando se supere la máxima jornada ordinaria las horas de más se computarán como horas extraordinarias. Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.

a) Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días.

b) El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de «jornada con disponibilidad», ya fuera con ampliación de horas trabajadas o para la modificación de la jornada base de 35 horas semanales, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- b.1 La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual.
- b.2 La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas.
- b.3 No podrán realizarse más de 70 horas de trabajo ordinarias cada dos semanas, o en su caso, no más de 80 horas de trabajo ordinarias si el trabajador estuviera adscrito al régimen de disponibilidad B, realizando una jornada entre 20 y 50 horas semanales.
Por cada festivo trabajado que coincida de lunes a viernes, se generará un día de descanso que se disfrutará de la forma que se establezca, conjugando las necesidades de la empresa y los intereses del trabajador.

b.4 El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de dos semanas, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y un fin de semana del periodo. Si se trabajasen consecutivamente los 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días, comprendiendo entre ellos un fin de semana.

El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad. El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el módulo correspondiente.

b.5. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo en los apartados b.2, b.3 y b.4.

Como consecuencia del poder organizativo de CRTVE, será facultad de ésta designar los trabajadores que, en cada caso, estarán sujetos a cada tipo de régimen de disponibilidad. El periodo concreto en que este régimen resulte necesario aplicar no se entenderá consolidado por otros periodos que no hayan sido expresamente señalados por la empresa.

Artículo 42. *Turnicidad.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores rotan sucesivamente sus horarios o turnos de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de tiempo determinado.

Se aplicará a los equipos de trabajo, definidos por la dirección y consultada la representación de los trabajadores, sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

El personal incluido en este sistema tendrá un calendario base anual, con el fin de permitir organizar el tiempo libre. Las modificaciones de los turnos establecidos se comunicarán la última semana del mes anterior, a través del cuadrante mensual, todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas, en los que el preaviso se adecuará al imprevisto ocurrido.

Los turnos podrán ser de dos clases:

- a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas en cómputo semanal.
- b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas en cómputo semanal, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas.

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio, preferentemente en sábado y domingo, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos y con un reparto equitativo entre el personal incluido en el turno.

Modificaciones de turnos:

– Los trabajadores sujetos al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior.

– Cambios de horario por necesidades de la empresa: los trabajadores podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o modificar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso de 24 horas de la modificación, salvo que circunstancias sobrevenidas lo impidan. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos. Los cambios se repartirán entre todos los trabajadores del turno y no podrán sobrepasar los 2 días por mes natural y trabajador.

– En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el mero hecho de la comunicación implicará el pago de 20 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal.

– En caso de imprevisto por debajo del preaviso de 24 horas por causas no imputables a la empresa, se tendrá que cubrir el turno hasta que se produzca el relevo con una ampliación máxima de 3 horas y no más de 11 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible.

Artículo 43. *Guardias.*

CRTVE podrá fijar un régimen de guardias al que los trabajadores serán asignados, siempre que voluntariamente acepten la solicitud de la empresa de adscribirse al mismo. Además de realizar su jornada habitual, deberán permanecer localizables a través del sistema de localización que se determine, durante el periodo establecido. En el caso que no haya voluntarios, los servicios esenciales para el mantenimiento de edificios y señales serán cubiertos con trabajadores designados por el área de forma rotatoria.

Las guardias podrán ser de dos tipos:

- a) De lunes a viernes.
- b) De sábado y domingo.

Las guardias se fijarán mensualmente, comunicándose al trabajador en el cuadrante del mes correspondiente. En virtud de la guardia, el trabajador afectado por la misma

deberá permanecer localizable y realizar la tarea que le sea encomendada, acudiendo al centro de trabajo o a exteriores, en cuyo caso el medio de transporte correrá por cuenta de CRTVE, con el carácter más inmediato posible, en caso de que sea requerido para ello. El tiempo de trabajo empezará a contar desde el momento en que el trabajador sea localizado.

El régimen de guardia puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Los excesos de jornada, una vez agotada la jornada máxima ordinaria, se considerarán horas extraordinarias.

El régimen de guardia no podrá recaer sobre un mismo trabajador por más de dos periodos durante el mismo mes, uno de lunes a viernes y uno de sábado y domingo.

Artículo 44. *Jornada fin de semana.*

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los centros de producción y/o en aquellos otros en los que se acuerde entre la dirección y el comité intercentros, y desempeña su prestación profesional de conformidad al siguiente régimen de jornada:

– Prestación efectiva de trabajo durante tres días de la semana (viernes, sábado y domingo; o sábado, domingo y lunes). En estos casos, la jornada no podrá superar el límite de 11 horas diarias de trabajo, teniendo una jornada semanal de 28 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria.

– Para las personas que desde el 1 de enero de 2011 estuvieran desarrollando su trabajo en fin de semana en jornada de dos días, la empresa mantendrá sus condiciones mientras que voluntariamente continúen en la jornada anterior con la retribución contemplada en el artículo 62. Este régimen será de dos días (sábado y domingo) y no podrá superar el límite de las 12 horas de trabajo efectivo diario, computables a todos los efectos como las 35 horas de jornada ordinaria.

El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana. Se compensarán como horas extraordinarias los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria establecida para el fin de semana en los párrafos anteriores.

La jornada de fin de semana se cubrirá preferentemente con adscripciones voluntarias. En caso de no cubrirse con voluntarios, será cubierta con jornadas normales de manera rotativa entre los trabajadores del área afectada, siendo los periodos de rotación máxima de cuatro meses.

No tendrá la consideración de jornada de fin de semana la desarrollada en sábado y/o domingo como consecuencia de la aplicación del régimen de jornada de disponibilidad, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial.

Artículo 45. *Unidades informativas.*

Debido a las especiales circunstancias de las unidades informativas, la dimensión de sus plantillas y la necesidad de que los trabajadores de las mismas atiendan su encomienda de servicio público y tengan una mayor flexibilidad, funcionalidad y adaptabilidad de sus condiciones de trabajo, se crea un complemento de puesto de trabajo en las mismas que atienda estas especiales circunstancias y permita a las unidades adaptarse a sus necesidades singulares.

Este complemento incluirá la conducción del vehículo, siempre que el trabajador esté habilitado para ello. El transporte para la realización del trabajo irá a cargo de la empresa y los gastos que su uso conlleve deberán ser abonados previamente a los trabajadores.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad y polivalencia, pudiendo en este caso excepcionarse del tiempo de preaviso general por cinco veces al mes.

Los trabajadores de las unidades informativas desarrollarán sus funciones para cualquiera de los medios de comunicación de que dispone la Corporación RTVE.

En el caso de que el trabajador no cumpla los requerimientos que se desprenden del complemento de Unidades Informativas, se elevará a la dirección de recursos humanos la

solicitud de retirada de este complemento, que informará a la representación del CI con carácter previo a su resolución.

Artículo 46. *Jornadas de rodaje.*

1. En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente convenio colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. La empresa notificará con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión.

2. Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de rodaje por día en que circunstancialmente deba realizarse la cobertura, que puede significar una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria, siempre que esta dedicación se mantenga de manera sostenida durante varios días completos consecutivos (dos o más), con sus correspondientes noches y que, al producirse fuera de su ciudad de residencia, exija pernoctar fuera del domicilio.

3. Las jornadas realizadas con este complemento computarán como jornadas de 7 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, con las excepciones establecidas en las tablas de incompatibilidades de este convenio.

Si durante los días de seguimiento del evento coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con la cantidad prevista de módulo festivo del convenio colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, el día libre correspondiente.

Artículo 47. *Pactos de rodaje.*

Los pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, en el ámbito correspondiente, con una antelación mínima de diez días al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados.

El pacto de rodaje incluye también en su ámbito de aplicación a los mandos intermedios, orgánicos o funcionales, percibiendo en todo caso la diferencia entre la retribución pactada y la parte proporcional de su plus de mando en los días de aplicación del pacto de rodaje.

Artículo 48. *Comisiones de servicio.*

1. Concepto y efectos.

1.1 Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de CRTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

1.2. El personal que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar, conforme al artículo 66 de este convenio.

1.3. La duración máxima de la comisión de servicio será de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigen razones de servicio público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

1.4. CRTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos en transportes públicos, tales como automóvil, ferrocarril, barco, avión, etc.; o, previa aceptación del trabajador/a, vehículo aportado por CRTVE o el vehículo propio del trabajador/a.

2. Jornada en comisión de servicios.

Durante el tiempo en el que el trabajador deba realizar su trabajo en comisión de servicio, realizará la jornada y horarios requeridos por las necesidades del servicio o tarea para la que ha sido enviado.

En función del plan previo de actividad o teniendo en cuenta las particularidades de la actividad que durante el desplazamiento vaya a realizarse, ante la imposibilidad en ocasiones, de realizar un cómputo exacto del trabajo realizado, se aplicará alguna de las siguientes fórmulas de cómputo:

– Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 35 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa.

– Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada señalada anteriormente, se podrá optar de mutuo acuerdo por la adscripción al régimen de jornada de rodaje por cada día de pernocta.

– Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que el trabajador esté adscrito, abonándose las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluido en el complemento de jornadas de rodaje. Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar por escrito a la vuelta a la jefatura correspondiente las jornadas realizadas, que serán incluidas en el resumen mensual.

– En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan el disfrute del tiempo para comer o la necesidad de estar localizado durante este tiempo, se disfrutará del mínimo tiempo para el desayuno, comida o cena y será computable como jornada laboral.

3. Tratamiento del tiempo de viaje.

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, a una distancia igual o superior a 45 kilómetros, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

3.1 El tiempo de viaje, que será establecido previamente por CRTVE, se considerará como tiempo de trabajo en los siguientes términos:

– Cuando en el desplazamiento se invierta un tiempo superior al de una jornada ordinaria de trabajo y en dicho día solo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje hasta un máximo de diez como una jornada de trabajo.

– Cuando el viaje vaya precedido o seguido de actividad laboral, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje, más las efectivamente trabajadas.

– El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio o aportado por CRTVE, se hará de acuerdo con las previsiones

de tiempo, de las guías oficiales de carreteras y los tiempos de los descansos recomendados.

Se pernochará fuera cuando se cumpla una de las siguientes condiciones, salvo voluntariedad en contrario del trabajador:

- Que la jornada más el desplazamiento sea igual o superior a 10 horas efectivas de trabajo.
- Que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 22 horas y la estimación del viaje sea superior a las tres horas.
- También se pernochará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

3.2 Cuando se trate de cubrir algún acontecimiento informativo o evento especial en lugar distinto al de trabajo habitual que suponga desplazamiento y se esté sujeto a jornada de rodaje, el tiempo de viaje se computará como un día más de los dedicados a la cobertura de dicho evento y se retribuirá de igual forma que los días de trabajo en el lugar del desplazamiento.

Artículo 49. *Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de CRTVE.*

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente al trabajador en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 Kms. del centro de trabajo, los trabajadores podrán ser citados en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deba llevarse equipo de trabajo. CRTVE pondrá los medios de transporte o abonará los costes que este desplazamiento pueda originar.

En los casos que el evento tenga requerimientos especiales el trabajo podrá incluirse en el complemento de jornadas de rodaje.

Artículo 50. *Instalaciones especiales.*

1. En aquellos centros especiales de CRTVE, en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, observar el régimen general de jornadas y horarios, CRTVE podrá mantener, de acuerdo con el personal afectado, y durante todo el año o en los meses en que sea preciso, algunos de los siguientes sistemas:

a) Trabajo durante un día en el centro emisor, en jornada máxima de quince horas, sin obligación de pernoctar en el centro, y con derecho a licencia durante los dos días inmediatos al de realización del servicio, en cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este convenio.

b) Trabajo y permanencia en el centro emisor, con pernocte en el mismo, durante períodos de tres o cinco días, con derecho a licencia en los días inmediatos en la cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este convenio. La jornada de trabajo efectivo durante el período de permanencia será discontinua, permitiendo al personal el descanso nocturno. El período de permanencia nocturna, sin trabajo efectivo, sólo se contabiliza a efectos de jornada cuando CRTVE obligue a dicha permanencia y pernocte.

c) Trabajo y permanencia en el centro emisor, de hasta veinticuatro horas continuadas, seguidas de tres días completos de licencia. La jornada de trabajo, por ser discontinua, se considera extendida a todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro, y tendrá la cuantía necesaria para atenerse al general promedio semanal de jornada laboral de este convenio.

Tales regímenes especiales no serán de aplicación al mando orgánico o responsable del Centro.

2. Quienes observen alguno de los regímenes especiales citados en el número 1 disfrutarán de un día libre más sobre los reseñados anteriormente, por cada número de días festivos no dominicales igual al número de turnos de trabajo establecidos. Este descanso se observará en el primer o segundo turno inmediato a aquel período, y de no poderse disfrutar, se compensará o incrementará el período anual de vacaciones.

3. La vacación anual reglamentaria del personal sujeto a alguno de los regímenes mencionados en el número 1, se concretará en la exención de servicio durante un número de días igual al cociente de dividir el período total de vacaciones retribuidas entre el número de turnos de trabajo del centro con derecho a los días de descanso sucesivos como si efectivamente se hubiera trabajado.

En igual proporción se concretará el disfrute de las licencias que concede el artículo 54.

4. Excepcionalmente, CRTVE podrá acceder a que el personal no obligado, en general, a pernoctar en el centro, lo efectúe algún día concreto, sin que esta permanencia se considere como jornada a ningún efecto.

5. CRTVE se obliga a mantener en buen uso el mobiliario y enseres de sus centros aislados, y el personal queda autorizado para su uso adecuado.

6. En todo lo no especificado en este artículo resultarán de aplicación al personal destinado en centros especiales lo establecido en este convenio colectivo.

7. CRTVE acordará con la representación de los trabajadores (CI) la calificación de centros aislados, así como el régimen de trabajo que en cada uno de los citados en el punto número 1 haya de observarse, notificándolo al Ministerio de Trabajo.

Artículo 51. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada caso para cada modalidad de prestación de trabajo. Su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

a) Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las siete y las veintidós horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas.

b) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el anexo número 1 de este convenio.

c) La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación.

Artículo 52. *Vacaciones anuales.*

Con carácter general, los trabajadores acogidos al presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables.

En el supuesto de tener asignada jornadas de fin de semana, los días de vacaciones se calcularán de forma proporcional a la jornada teórica asignada, que se librarán durante los días laborables del trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente desde el uno de junio al treinta de septiembre, o en cualquier otra época del año, en todo caso supeditadas a las necesidades del servicio, pudiendo fraccionarse a elección del trabajador. Uno de los períodos deberá ser de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones.

No existirá límite al fraccionamiento del otro período, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio y se haya comunicado antes del 1 de abril a CRTVE.

Cada dependencia, unidad o departamento organizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año. No podrán variarse los turnos de vacaciones, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador, debidamente justificadas.

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados en una determinada área, deberán elegirse, entre los trabajadores que realicen una misma función o funciones de una misma familia y grupo profesional, al de mayor antigüedad y atendiendo a ésta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la mayor edad.

Este derecho lo es sobre el período mayor o principal, y una vez elegido éste se volverá a elegir sobre los períodos menores, sucesivamente según la prelación anteriormente mencionada.

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, se le asignarán para disfrutarlas antes del 15 de enero del siguiente año.

Los trabajadores que, por necesidades de servicio, sean requeridos por CRTVE para disfrutar fuera del periodo preferente establecido como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Aquellos trabajadores que cumplan turnos de 20-24 horas durante todo el año, con rotación continuada mañana, tarde, noche, dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones al año o la parte proporcional en función del tiempo en que hayan desarrollado este tipo de servicio.

Los trabajadores que presten sus servicios en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla disfrutarán de tres días naturales más de vacaciones anuales.

Artículo 53. *Vacaciones por 20 años de servicio.*

CRTVE concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días naturales de vacaciones retribuidas al trabajador que haya prestado veinte años de servicio, a disfrutar en años sucesivos al nacimiento del derecho en períodos mínimos de siete 7 días naturales en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 54. *Licencias.*

Una vez superado el período de prueba, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito o por el medio telemático que se establezca, de licencias en los casos, por las causas y con la duración que a continuación se indica:

1. Licencias retribuidas.

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de «parejas de hecho» acreditada documentalmente, quince días naturales. Esta licencia no será acumulable a la de matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

b) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

d) Por nacimiento de hijo o adopción, el padre tendrá derecho a tres días naturales, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

e) Permiso de paternidad, por trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los casos de partos, adopción o acogimiento múltiples. Dicho permiso se ampliará a veinte días naturales ininterrumpidos en el caso de familia numerosa, o con algún miembro con discapacidad superior al 33%. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

f) Permiso de maternidad, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas que se ampliarán en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. A opción de la

madre también se podrá ceder parte del permiso al otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

- g) Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- h) Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad. El tiempo para lactancia podrá disfrutarse como ausencia diaria de una hora según se regula en las disposiciones vigentes acumulándolo para su disfrute en un periodo de cuatro semanas de ausencia. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal o acogimiento.
- i) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.
- j) Por motivos particulares, hasta tres días al año, a razón de 1 día por cuatrimestre que el trabajador se encuentre en activo. Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.
- k) Por asistencia a exámenes de estudios oficiales, por el tiempo imprescindible.
- l) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- m) Por visita médica del trabajador, siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario. Por visita médica acompañando a un familiar, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural.

Para justificar aquellas licencias en las que se indica «por el tiempo imprescindible» será necesaria la presentación del justificante en el que se indique la hora de inicio y fin.

El único documento válido para justificar una ausencia por enfermedad es la baja médica.

2. Licencias no retribuidas.

Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios y una sola vez al año, por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia sin retribución no se computará a efectos de antigüedad, ni a efectos del cálculo de vacaciones anuales reglamentarias.

Los profesores de la Orquesta y los cantores del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo, podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 55. *Retribuciones.*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para CRTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las aportaciones de la empresa al plan de pensiones, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social

o las abonadas por CRTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.

3. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.

Artículo 56. *Anticipos.*

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de CRTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar nueve anticipos anualmente.

2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses, reintegrándose en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

Artículo 57. *Retribuciones personales.*

Salario base y progresión.

a) Salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador, de acuerdo con el sistema recogido en el presente convenio, por la realización ordinaria de su jornada de trabajo y por los períodos de descanso computables como de trabajo.

b) La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la mayor cualificación profesional en el trabajo. La progresión entre niveles económicos supone un perfeccionamiento cualitativo que en ningún caso está ligado únicamente al tiempo de permanencia en la empresa. La progresión en el salario base hace pasar al trabajador desde el nivel básico de entrada a los siguientes, hasta el nivel más alto establecido para cada grupo.

En cada grupo profesional existe un nivel básico y once niveles complementarios.

Tiempo mínimo	Grupo I		Grupo II		Grupo III	
	Nivel económico		Nivel económico		Nivel económico	
3 años	A	3	B	3	C	3
3 años	A	2	B	2	C	2
3 años	A	1	B	1	C	1
3 años	B	3	C	3	D	3
3 años	B	2	C	2	D	2
3 años	B	1	C	1	D	1
3 años	C	3	D	3	E	3
3 años	C	2	D	2	E	2
2 años	C	1	D	1	E	1
1 año	D	3	E	3	F	3
6 meses	D	2	E	2	F	2
Nivel básico	D	1	E	1	F	1

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la CRTVE; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento, la mayor cualificación en el desempeño de sus funciones y el valor añadido aportado por cada trabajador.

La progresión entre niveles económicos de cada grupo se realizará conforme a las siguientes reglas, hasta que se establezca un nuevo sistema de clasificación profesional que contemple la progresión:

1. El sistema de progresión y consolidación económica del salario base dentro del grupo profesional se llevará a cabo desde el nivel básico a los niveles complementarios superiores.

En los grupos profesionales I, II y III desde el nivel básico se podrá progresar económicamente alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior, si ha transcurrido el período mínimo establecido en cada nivel de cada grupo profesional y se han superado los siguientes requisitos:

- i) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- ii) Haber desarrollado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual, de acuerdo con los criterios establecidos en la comisión general de formación.

En el caso de que el trabajador no sea convocado en el plazo correspondiente a ningún curso o acción formativa por razones no imputables al mismo, el trabajador progresará con la aplicación del primer criterio.

Si habiendo sido convocado a algún curso o acción formativa el trabajador no hubiera asistido, no progresará y se le dará un plazo correspondiente a la mitad del tiempo requerido para la progresión del nivel para subsanar este requisito.

Agotados los niveles económicos del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la categoría profesional se progresará económicamente, alcanzando los distintos niveles establecidos por encima de los correspondientes al propio grupo, si ha transcurrido un período mínimo de cuatro años en cada nivel.

Una vez alcanzado el nivel económico máximo de la escala salarial (A3), se consolidará cada cuatro años un incremento económico equivalente al 3% del salario base.

2. Los requisitos a cumplir durante el período de tiempo que media entre cada salto de nivel económico consistirán en la superación de los cursos y acciones formativas que se señalen por la comisión general de formación para cada categoría profesional mediante procedimiento objetivo acordado por dicha comisión general de formación.

3. La progresión en nivel económico de los complementos de cada trabajador dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella, se efectuará por niveles sucesivos a los seis años de permanencia en el nivel económico. Del nivel 7 al 6 se progresará a los 4 años de permanencia en el nivel económico.

CRTVE comunicará a cada trabajador el reconocimiento de la progresión de nivel de salario base y de complementos.

Anualmente, CRTVE comunicará a la representación de los trabajadores la relación de trabajadores a los que se reconozca progresión en el nivel de salario base y de complementos

Artículo 58. *Complemento familiar voluntario.*

CRTVE abonará a los trabajadores un complemento familiar de carácter voluntario por hijos menores de 18 años, así como por cónyuge o conviviente reconocido que estén a su cargo.

Artículo 59. *Gratificación absorbible.*

Los trabajadores que ostentando un mando orgánico fueran cesados en el cargo por alguno de los siguientes criterios:

- Finalización del plazo establecido del puesto.

- Por incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses.
- Por amortización del cargo.
- Por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico.T

Tendrán derecho a una retribución complementaria y transitoria cuya cuantía será fijada atendiendo a los siguientes criterios: el veinte por ciento si hubiese ocupado el cargo más de seis meses y menos de doce; el treinta por ciento si lo ocupó más de un año y menos de dos, y el cuarenta por ciento si lo ocupó más de dos años. En todos los casos, dicho porcentaje se calcula sobre el complemento de mando orgánico.

Este complemento tendrá la consideración de cantidad íntegra, sometida a los descuentos reglamentarios que legalmente le correspondan, se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre y será absorbible por todos los conceptos retributivos desde el mismo momento de su percepción, salvo por los incrementos derivados del cumplimiento de trienios.

Artículo 60. *Complementos.*

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción. Su pago se efectuará mensualmente.

Los valores de los distintos complementos, y sus compatibilidades se encuentran recogidos en el anexo número 1 de tablas salariales.

Los complementos se clasifican en:

- a) Personales. Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su categoría.
- b) De puesto de trabajo. Retribuyen una mayor o distinta aportación por las características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan y no tienen carácter consolidable.
- c) Por calidad y cantidad de trabajo. Se percibe en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento concreto.
- d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias.
- e) De residencia. A percibir por destino en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 61. *Complementos personales. Antigüedad.*

Retribuye la vinculación y dedicación personal del trabajador por cuenta de CRTVE evidenciada por el tiempo de servicio.

Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan al presente convenio. A estos efectos, sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

Comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán por mensualidades y en las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 65 del presente convenio.

Artículo 62. *Complementos de puesto.*

1. Complemento de mando orgánico.

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional, inherentes al ejercicio de mando orgánico en CRTVE, además de ser el encargado de coordinar un equipo de trabajadores a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste.

2. Complemento de especial responsabilidad.

Se percibirá por aquel trabajador que 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.

La percepción de este complemento implica la posibilidad de ampliación de jornada y especial dedicación.

3. Complemento de disponibilidad.

El trabajador percibirá por este complemento las siguientes cuantías:

Se percibirá una cuantía mensual que compensará el hecho de que el trabajador deba desempeñar su trabajo conforme al régimen de flexibilidad horaria dispuesto en el art. 41 en cualquiera de las modalidades a lo largo del mes que se tenga que retribuir.

En el caso de la disponibilidad B, se percibirá una cuantía adicional mensual por cada bloque de 5 horas adicionales de prestación de servicio efectivo que se pudieran requerir al trabajador, conforme a las reglas establecidas en el artículo 41.

4. Complemento de turnicidad.

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo 42 del presente convenio.

Se percibirá una cuantía mensual por estar sujeto al régimen de turnos, en función del tipo de turno de que se trate.

5. Complemento de guardias.

Se percibirá una cuantía por cada franja en que se esté en situación de guardia, existiendo dos posibles franjas:

- De lunes a viernes.
- De sábado a domingo.

Asimismo, se percibirá la cantidad correspondiente por cada día en que el trabajador sea requerido para un servicio de lunes a viernes o de sábados a domingos.

6. Complemento de jornada de fin de semana.

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo y que realiza la jornada regulada en el artículo 44.

Su cuantía será por mes.

7. Complemento de unidades informativas.

Se aplicará al trabajador adscrito a las unidades informativas y que realiza la jornada regulada en el artículo 45.

Su cuantía será por mes.

Este complemento podría ser revisado y modificado a los 12 meses de su entrada en vigor por parte de la empresa y el comité intercentros.

8. Complemento de jornada de rodaje.

Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 46 y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo número 1.

1. Por cada día de jornada de rodaje con pernocta en el domicilio.
2. Cuando se realice un viaje de acuerdo con lo contemplado en el artículo 46, se percibirá un complemento por día en función del país de que se trate. Para la percepción

de las anteriores cantidades se tendrán en cuenta los siguientes criterios relacionados con el país de desplazamiento:

- Países de la Unión Europea.
- Países fuera de la Unión Europea de renta alta: a modo de ejemplo; USA, Canadá, Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.
- Países fuera de la Unión Europea de renta baja: países africanos, sudamericanos, asiáticos, etc.
- Países con problemas de seguridad: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.
- Países en conflicto: aquellos países inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc., que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores.

La comisión mixta de interpretación, vigilancia y aplicación del convenio tendrá competencias para actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular.

9. Complemento de instalaciones especiales.

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores destinados y que presten servicios en el centro de Noblejas.

10. Complemento de peligrosidad.

Realización habitual de trabajos en puestos calificados como de severidad muy alta. Su cuantía oscilará, en cada categoría, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

Tendrá carácter transitorio, comprometiéndose CRTVE a aplicar todos sus medios para hacer desaparecer o disminuir los riesgos de estos puestos.

A efectos de aplicación de este plus de peligrosidad, será el comité general de seguridad y salud laboral de CRTVE, quien propondrá las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

11. Complemento de idiomas.

Será de aplicación al trabajador que desempeñe funciones que requieran el uso de idiomas extranjeros por necesidades de CRTVE, los aplique con un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia e impliquen una aportación personal de importancia y con adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría que ostente.

Será requisito imprescindible la acreditación de conocimientos en grado suficientes de los idiomas que se utilicen, previa superación de las pruebas o controles que establezca la empresa.

Percibirá las siguientes cantidades:

- Conocimiento y aplicación de un idioma extranjero el 100% del complemento.
- Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros el 200% del complemento

12. Complementos de la Orquesta y Coro de CRTVE.

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores de la Orquesta y Coro cuyos puestos e importes figuran en las tablas salariales.

13. Complemento de servicio médico.

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los servicios médicos de empresa integrados por Ley en los servicios de prevención.

14. Complemento de servicio prevención.

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los servicios de prevención de riesgos laborales integrados por Ley en los servicios de prevención.

Artículo 63. *Complementos de calidad o cantidad.*

1. Complemento de festivos.

Con carácter general, salvo lo previsto al efecto en la tabla de incompatibilidades del anexo número 3, todo el personal que trabaje en festivo, sábados y domingos percibirá por día realmente trabajado el módulo correspondiente.

Aquellos trabajadores que trabajen en Nochebuena y Nochevieja dentro de la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 01:00 percibirán la cantidad establecida.

2. Complemento de horas extras.

Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo 51 del presente convenio, y su importe será el establecido en las tablas salariales.

3. Gratificaciones diversas.

Las propuestas de concesión de gratificaciones especiales podrán surgir desde las direcciones de área, de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores, concretándose los criterios y motivos de su concesión. De las otorgadas quedará constancia en el expediente personal del trabajador.

4. Complemento de formación.

Se abonará este complemento a los trabajadores de CRTVE que colaboren en la elaboración y/ o impartición de cursos de formación a través del instituto de formación RTVE.

5. Complemento de tribunales.

Se abonará este complemento a los trabajadores de CRTVE que colaboren en las pruebas de selección establecidas en el sistema de provisión de plazas.

6. Comidas.

CRTVE abonará al trabajador en cumplimiento del art. 36 el importe correspondiente a comida/cena/desayuno en aquellos centros de trabajo donde no exista comedor de empresa.

Artículo 64. *Otros complementos.*

1. Complemento de residencia.

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores adscritos a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, y que desarrollen allí su labor profesional.

2. Complemento de transportes.

Cuando el trabajador deba prestar su trabajo en lugar distinto a aquel en que presta ordinariamente su trabajo, CRTVE facilitará los medios de transporte para los desplazamientos al mismo o, en caso contrario, abonará las cantidades recogidas en el anexo de tablas salariales.

CRTVE facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde la localidad en que el personal tenga fijada su residencia a las instalaciones situadas fuera del casco urbano o, en caso contrario, abonará, en concepto de transporte, la cantidad que se acuerde por la dirección y la representación de los trabajadores.

3. Complemento de nocturnidad.

Se percibirá este complemento por cada hora de trabajo realizada entre las 22,00 horas y las 7,00 horas

4. Complemento de polivalencia.

Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a categorías de distinta familia dentro del mismo grupo profesional.

5. Otros complementos.

Los complementos de DSNG, steadycam, grupos operativos, digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, viaje bienal, complemento transitorio acuerdos 2003 de Navarra y País Vasco, y cualquier otro que las partes determinen, se regirán por lo acordado entre la empresa y el comité intercentros, o en las disposiciones o resoluciones que las regulan.

Artículo 65. *Retribuciones con devengo superior al mes.*

1. Pagas extraordinarias.

a) Todos los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente, al salario base y al complemento de antigüedad y de aquellos complementos valorados en catorce mensualidades.

b) Asimismo percibirán una tercera paga extraordinaria en el mes de septiembre, equivalente al salario base.

Cuando no se trabaje todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. Paga de productividad.

La paga de productividad se abonará en la nómina del mes de marzo, por el importe recogido en tablas salariales anexas.

3. Paga de los diez años.

Se abonará a cada trabajador en activo una paga que estará integrada por los conceptos retributivos de la extraordinaria de diciembre, por cada diez años de servicio efectivo en CRTVE. Su cuantía será la del mes en que se cumplan los diez años de servicio y se abonará al mes siguiente de dicho cumplimiento.

A estos efectos se considerará también como tiempo de prestación de servicios las siguientes situaciones:

- Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia especial por ocupar cargo directivo en la CRTVE.
- Los que se encuentren en situación de incapacidad temporal.
- Los que hubiesen disfrutado en los últimos diez años de licencias sin sueldo que, en su conjunto, no superen los tres meses.
- Excedencias para cuidado de hijos o familiares.

Artículo 66. *Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos.*

Se definen como aquellas cantidades que se derivan por la asignación de un trabajador a una comisión de servicio. Se excluyen de éstas las cantidades objeto de retribución especial expresa, tal como la establecida en pactos de rodaje y similares.

La aplicación de estas compensaciones al personal de la Orquesta y Coro de CRTVE se llevará a cabo con las singularidades que figuran en el régimen especial de trabajo, aprobado en el presente convenio.

Toda comisión de servicio con derecho a dietas no durará más de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigen razones de servicio podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

Por el lugar de realización de la comisión de servicio la dieta puede ser nacional, si se desarrolla dentro del territorio nacional, o para el extranjero, si se realiza fuera del territorio nacional. El devengo de la dieta para el extranjero comenzará el día en que se llegue al país de destino, cesando a partir de la llegada a territorio nacional. Los corresponsales en el extranjero devengarán, por tanto, dieta nacional cuando, por motivos de trabajo, realicen comisión de servicio dentro del territorio español.

Los importes a que da lugar la comisión de servicio comprenden los conceptos de dieta y gastos de locomoción.

a) Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador en comisión de servicio en localidad o lugar que diste 45 kilómetros o más de aquél en que deba prestar ordinariamente su trabajo o para el que, estando a menor distancia y durando la comisión más de una jornada, los gastos de locomoción de ida y vuelta entre ambos lugares excedan el importe de la dieta correspondiente con alojamiento incluido.

b) Gastos de locomoción es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado por razón de la comisión de servicio.

1. La cuantía de la dieta a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de la CRTVE, fijada y actualizada periódicamente de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

La cuantía de la dieta se distribuirá del siguiente modo:

- Gastos de alojamiento y desayuno: 40 por 100 de su valor.
- Gastos del almuerzo: 25 por 100 de su valor.
- Gastos de cena: 25 por 100 de su valor.
- Gastos varios: 10 por 100 de su valor.

El alojamiento concertado se efectuará en hotel de tres estrellas o similar, en régimen de habitación doble de uso individual, siempre que las circunstancias lo permitan.

2. Se abonarán, según el valor previamente establecido y en la proporción correspondiente, cuando el trabajador efectúe comisión de servicio que obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, en localidad distinta a la que el trabajador preste su actividad.

En estos casos, si la comisión de servicio durara menos de veinticuatro horas consecutivas, el trabajador tendrá derecho al abono de una dieta completa.

3. El día de regreso en las comisiones de servicio superiores a veinticuatro horas, el trabajador percibirá la proporción de dieta correspondiente a los gastos de comida que le correspondan más la proporción de dietas correspondiente a gastos varios.

4. En los desplazamientos por razón de comisión de servicio a otra localidad el trabajador tendrá derecho a los siguientes porcentajes de dieta para almuerzo y para cena:

4.1 Cuando la comisión de servicio dura menos de 24 horas sin pernocte:

4.1.1 Si dicha comisión de servicio dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho al 50% de la dieta para el almuerzo y cena.

4.1.2 Si dicha comisión de servicio dura nueve o menos horas el trabajador tendrá derecho:

4.1.2.1 Al 25% de la dieta para el almuerzo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 14:31 y las 15:30 horas.

4.1.2.2 Al 25% de la dieta para cena. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 21:31 y las 22:30 horas.

4.2 Cuando la comisión de servicio sea superior a 24 horas, cada periodo de 24 horas, a contar desde la hora de inicio de la comisión, da derecho a una dieta completa y los excesos se computarán en el día de regreso.

4.2.1 Si el exceso dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho al 50% de la dieta para el almuerzo y cena.

4.2.2 Si el exceso dura nueve o menos horas, el trabajador tendrá derecho:

4.2.2.1 Al 25% de la dieta para el almuerzo, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 14:31 y las 15:30 horas.

4.2.2.2 Al 25 % de la dieta para la cena, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 21:31 y las 22:30 horas.

5. Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios, que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por la CRTVE o, en su defecto, vehículo propio del trabajador cuando sea requerido por la Empresa y aceptado por el trabajador.

6. Las jornadas en desplazamientos, por razones del servicio, dentro de la misma localidad o zona de trabajo que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho al trabajador al cobro de la compensación establecida para el almuerzo en centros de trabajo sin comedor, incrementada en un 25 por 100. Quedan exceptuados de esta norma aquellos trabajadores que puedan utilizar el servicio de comedor.

Esta compensación será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo.

A estos efectos, se considerará horario de almuerzo y cena las quince y las veintidós horas, respectivamente.

7. Los importes de la dieta nacional, dieta internacional y kilometraje se reseñan en el anexo número 1.

8. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio, los gastos de peaje que se produzcan serán con cargo a la empresa.

9. El 10% de gastos varios se percibirá, tanto si se pernocta como si no se pernocta, en cada uno de los periodos de 24 horas, así como en el que exceda a dichos periodos de 24 horas.

10. La asistencia obligada a cursos de capacitación, especialización, reciclaje o perfeccionamiento organizados por CRTVE se considera comisión de servicio cuando se realice en otra localidad o lugar de trabajo a una distancia igual o superior a 45 kilómetros de aquél en que se deba prestar ordinariamente su trabajo. Dará lugar a las compensaciones previstas en esta norma, salvo que se establezcan becas o conciertos económicos sustitutorios de la dieta.

Artículo 67. *Vestuario de trabajo e instrumentos musicales.*

CRTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador que por su actividad laboral deba emplearlo. En este caso será obligatorio su uso.

CRTVE abonará una cantidad mensual a los profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad.

Artículo 68. *Prestación complementaria por enfermedad, prestación por maternidad/paternidad/riesgo durante el embarazo.*

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, empleados en periodo de maternidad/paternidad o trabajadora en riesgo durante el embarazo, completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada base, incluida la antigüedad y complementos que correspondan, percibidos durante el mes anterior al hecho causante, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles. En el caso de la maternidad, a los efectos del cálculo de complementos variables, la fórmula se aplicará sobre lo percibido en el año anterior al hecho causante.

CAPÍTULO VII

Derechos y deberes-régimen disciplinario

Artículo 69. *Derechos.*

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este convenio le confiere, todo trabajador de CRTVE es acreedor, cualesquiera sean su categoría, cargo o función, a los siguientes:

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional y jornada laboral.
- b) Respeto a su dignidad profesional.
- c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
- d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CRTVE.
- e) Desarrollo permanente de sus aptitudes.
- f) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
- g) Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.
- h) Trabajar en lugar y ambiente idóneo para las funciones a realizar.
- i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos tanto en la legislación vigente como en la normativa interna aplicable de CRTVE.
- j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
- k) Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de CRTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
- l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en CRTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.
- m) Contribuir, en colaboración con la dirección de CRTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de CRTVE.

Artículo 70. *Deberes.*

Todo trabajador de CRTVE viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en CRTVE.
- b) Observar las normas del presente convenio y aquellas otras generales vigentes en CRTVE.

- c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquéllas las permitidas por la legislación sindical vigente.
- d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) Guardar el secreto profesional.
- f) Dar conocimiento del cambio de domicilio a la dirección de recursos humanos.
- g) Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.
- i) Respetar los preceptos de la Constitución.
- j) El trabajador deberá informar al servicio de prevención y salud laboral de las dolencias o enfermedades que padezca, así como de los tratamientos o regímenes alimentarios a que esté sometido, siempre que afecten a su puesto de trabajo o a terceras personas. La falta de comunicación de los mencionados datos exonerará a la CRTVE de cualquier responsabilidad derivada de las mismas.

Artículo 71. *Clases de faltas.*

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio de CRTVE quedan sujetos al presente régimen disciplinario.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de ilicitud penal, se suspenderá su tramitación formulando la pertinente denuncia o querrela. La formalización de querrela o la iniciación de diligencias penales por interposición de denuncia o por otro medio posibilitarán la adopción de alguna de las siguientes medidas cautelares:

– Medida cautelar de suspensión de empleo de CRTVE por un plazo máximo de treinta días. Una vez transcurrido dicho plazo, el mismo podrá ser prorrogado mediante acuerdo con el trabajador y previa comunicación de la prórroga de dicha medida a la representación legal de los trabajadores.

– Medida cautelar de movilidad, transfiriendo al trabajador afectado a departamento o servicio distinto al que viniese ocupando.

La tramitación de procedimiento penal y la suspensión de empleo interrumpirán la prescripción de la falta.

3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a CRTVE respecto de los procedimientos disciplinarios que se substancien, sin perjuicio de la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido por los mismos.

Artículo 72. *Graduación.*

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 73. *Faltas Leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar.
2. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.
3. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de un día durante el período de un mes.
4. El abandono del servicio, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquél, siempre que la empresa no conociese este imprevisto al inicio de la jornada laboral.
5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo, así como no notificar previamente la ausencia cuando esta sea conocida o previsible, 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.

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

7. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la dirección de recursos humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen de la seguridad social.

9. La falta de aseo personal.

10. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, la dirección.

11. Ingerir alimentos o bebidas en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

Artículo 74. *Faltas Graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El retraso injustificado superior a treinta minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.

2. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de dos a cuatro días durante el período de un mes.

3. Omitir conscientemente la comunicación a la dirección de recursos humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica o de seguridad social.

4. Entregarse puntualmente a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

7. La imprudencia con infracción de normativa reglamentaria o interna en la prestación del servicio.

8. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.

9. La reiteración en la comisión de falta leve, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período no superior a tres meses.

10. Incumplir las instrucciones impartidas por la empresa sobre vestuario cuando el trabajador aparezca en pantalla o represente a la empresa.

11. Contravenir las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

12. El incumplimiento de la normativa interna que conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CRTVE. Cuando este incumplimiento sea reiterado, implique conductas contrarias a derecho, o se refiera a normativa que haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá calificarse como muy grave.

13. Fumar en cualquiera de los centros de trabajo e instalaciones de CRTVE, salvo en los espacios al aire libre de acuerdo con la legislación vigente.

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 54 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 99 del convenio.

15. Simular la presencia de otro trabajador, contestando, firmando o fichando por él la entrada o la salida del trabajo, o cualquier hoja de control de presencia.

16. En la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE se considera falta grave, además de las descritas, el notorio abandono de la preparación individual.

Artículo 75. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo cinco o más días sin causa justificada, en un periodo de 6 meses.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de CRTVE o en relación de trabajo con ésta.
3. Robar o hurtar, hacer desaparecer temporal o definitivamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, efectos personales y documentos de CRTVE o de sus trabajadores.
4. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos, así como la comisión por el trabajador de actos que produzcan resolución judicial firme, aún en vía no penal, que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de CRTVE. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las causadas por mera detención.
5. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el servicio, u ocasional en el caso que repercuta negativamente en el resultado del trabajo o en las relaciones y clima laboral existente. Se entenderá que son habituales la embriaguez y/o la toxicomanía cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa en un año.
6. El quebrantamiento del secreto profesional o de correspondencia, así como la manipulación, tratamiento o uso indebido de documentos y datos de CRTVE de reserva obligada, con independencia de la existencia o no de perjuicio económico o pérdida de prestigio para CRTVE. Tendrá la consideración de quebrantamiento del secreto profesional la vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones relativas a los tribunales constituidos para la realización de pruebas selectivas.
7. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
8. Las amenazas, los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
9. Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.
10. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
11. Abandonar el puesto de trabajo cuando las funciones a desarrollar sean de notoria trascendencia. A tales efectos, se considera abandono del trabajo tanto la ausencia de las instalaciones como la permanencia dentro de las mismas de forma no localizada y desatendiendo las funciones del servicio que le son propias, así como el incumplimiento de las funciones que se tienen encomendadas.
12. La obstrucción o negativa a la realización de las tareas encomendadas conforme a los nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado CRTVE y respecto de los que el trabajador haya sido informado y debidamente formado.
13. La alteración de las reglas de convivencia manifestada a través de enfrentamientos físicos o discusiones violentas, con los compañeros o los superiores, en el lugar de trabajo.
14. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas graves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioro de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.

15. El abuso de autoridad, entendiéndolo éste como 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 de este convenio, o un resultado desviado de los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción.

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

17. Obstaculizar, de forma dolosa, el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

18. Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias. Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas y denuncias presentadas.

19. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan infracción del Ordenamiento Jurídico.

20. La no comunicación por parte de los jefes responsables a la dirección de recursos humanos de las incidencias o incumplimientos de los trabajadores a su cargo. El consentimiento del incumplimiento conocido, la connivencia o tolerancia del mismo cuando por las circunstancias y obligaciones del cargo debiera haberse conocido, o que siendo conocidas no hiciera nada por revertir la situación, así como el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 84 de este convenio.

21. La realización de actividades profesionales en tiempo de trabajo ajenas a aquellas que debería desarrollar como consecuencia de su puesto de trabajo, así como emplear para fines distintos al cometido profesional y en su propio beneficio o el de terceros, los útiles, materiales, instalaciones y medios técnicos o humanos de CRTVE.

22. La reiteración en la comisión de falta grave, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período no superior a un año.

23. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de CRTVE o atribuirse aquellos que no se ostenten.

24. Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 98 de este convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

25. Cualquier otro incumplimiento que implique una grave transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

Artículo 76. Clases de sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en CRTVE.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en las que CRTVE podrá alterar aquél cuando se produjere: reiteración en las faltas graves y muy graves, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que se produzcan en un período no superior a un año de la primera; daños contra la integridad física o moral de las personas; daños económicos; graves daños materiales; peligro contra la seguridad de las personas; o estar incurso en las incompatibilidades del art. 98.

Artículo 77. *Procedimiento sancionador.*

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias de CRTVE se ajustará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de la citada Ley, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Corresponde al presidente de la CRTVE la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en plantilla. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a «días» se entienden hechas a días naturales.

c) A los efectos del presente artículo, las comunicaciones de pliego de cargos, propuesta de resolución y resolución definitiva de faltas graves y muy graves se efectuarán tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores, salvo que conste de forma expresa la negativa del trabajador a que se dé traslado del expediente a dicha representación legal.

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

e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores. En el plazo de siete días, a partir del siguiente al de la recepción, deberán emitir el correspondiente informe y formular cuantas alegaciones estimen oportunas.

f) Transcurrido dicho plazo se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará a la representación de los trabajadores.

g) Durante la tramitación del expediente disciplinario la empresa podrá decidir que el trabajador no preste servicios hasta la resolución del mismo. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a ese periodo.

2. Para la imposición de sanciones por faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

a) Comunicación por escrito al trabajador de la sanción impuesta, con expresión de la causa. Se notificará a la representación de los trabajadores estas medidas disciplinarias.

b) El trabajador, en el plazo de cuatro días desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la dirección de CRTVE, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. CRTVE suspenderá los efectos de la sanción hasta que se resuelva la reclamación que se le formula. El plazo de resolución no será superior a siete días.

c) En el procedimiento de alegaciones ante la dirección de CRTVE, el trabajador y/o la representación sindical podrán aportar, para que se tengan en cuenta, los medios de prueba que estimen oportunos para su defensa.

Artículo 78. *Notificación.*

1. La notificación al trabajador de cuantos pliegos o resoluciones recaigan en el procedimiento disciplinario incoado podrá realizarse tanto en su domicilio particular como en su lugar de trabajo, siempre que quede constancia fehaciente de la misma. Con carácter preferente se notificará al trabajador en su centro de trabajo.

2. La firma por el trabajador de dichos documentos acreditando su entrega no supondrá su conformidad, sino tan sólo la recepción de los mismos.

3. Cuando la notificación se realice en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste, podrá hacerse cargo cualquier persona que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie pudiera hacerse cargo de la notificación se hará constar esta circunstancia en el expediente, junto con el día y hora en que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez.

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio que el trabajador hubiese comunicado a la empresa, y/o el rechazo por éste a recibir la notificación efectuada, se tendrá por efectuado el trámite siguiéndose el procedimiento.

5. Se podrán establecer otras formas de notificación (vía correo electrónico) siempre y cuando se acredite fehacientemente la recepción por parte del interesado.

Artículo 79. *Prescripción de las infracciones.*

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a tenor de lo dispuesto en el art. 60 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación concordante.

Artículo 80. *Prescripción de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos meses, las impuestas por faltas graves al mes y las impuestas por faltas leves a los quince días.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde el día hábil siguiente en que quede constancia fehaciente de la notificación de la resolución sancionadora al trabajador.

Podrá decretarse la suspensión de los plazos de prescripción en caso de apertura de procedimiento judicial.

Artículo 81. *Cancelación.*

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas al año en caso de no reincidencia. Los plazos empezarán a contar desde la fecha de finalización del cumplimiento de la sanción que, en su caso, hubiera sido impuesta en firme.

CAPÍTULO VIII

Actividades sindicales

Artículo 82. *Actividades sindicales.*

El derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos es un precepto constitucional, por lo que CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electos del personal como por los trabajadores en general, en los términos que establezca este convenio colectivo y la legislación vigente en cada momento. La labor representativa de los sindicatos y la defensa de los intereses de los trabajadores es ejercida por éstos, no solo en favor de sus afiliados, y de sus efectos se benefician el conjunto de los trabajadores de la CRTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus asociados, los sindicatos precisan de medios, recursos y facilidades, que compensen sus actividades que surten efectos generales y universales para la totalidad de la plantilla de la CRTVE.

Por tanto, se pueden establecer entre la dirección de la CRTVE y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales «más representativas» que operan en la CRTVE, acuerdos tendentes a facilitar la actividad sindical y establecer compensaciones por la extensión universalizada a la plantilla de los beneficios derivados de la representación laboral que éstos logran.

De acuerdo con el título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de dos de agosto), se entenderán como «sindicatos más representativos» en el ámbito de la CRTVE, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10 por 100 o más del total de delegados de personal y/o de los miembros de los comités de empresa, elegidos en el conjunto de las elecciones sindicales celebradas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» se refieren exclusivamente a las secciones sindicales de ámbito estatal de toda la CRTVE. Es decir, una por cada «sindicato más representativo».

A los efectos de este artículo las coaliciones de sindicatos con al menos el 10 % de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE, tendrán los mismos derechos que los «sindicatos más representativos», siempre que se hubiesen presentado a las elecciones sindicales en coalición, en cuyo caso quedarán absorbidos los derechos que les pudieran corresponder como sección sindical.

A) Delegados sindicales.

En cada centro de trabajo, las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 250 trabajadores: Uno.
- De 251 a 750 trabajadores: Dos.
- De 751 a 2000 trabajadores: Cuatro.
- De 2001 en adelante: Once.

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un delegado sindical autonómico por los primeros cien trabajadores. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos Delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de comités de empresa o delegados de personal, por el artículo 68. e), del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados sindicales para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de veinticinco trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

A petición de parte, la dirección de la CRTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de delegados sindicales en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al Sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

Madrid se considera un único centro de trabajo.

B) Acumulación de horas entre miembros de los comités.

Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada sección sindical de un «sindicato más representativo», con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los delegados de personal o miembros del comité de empresa de su adscripción. Las horas retribuidas de esta bolsa podrán acumularse con el crédito de horas de que ya

dispongán uno o varios representantes, siempre que no exceda del 100 por 100 de incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo concretarse anticipadamente la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas. Las horas atribuidas al delegado sindical no pueden ser objeto de acumulación, ni aún coincidiendo las dos representaciones en la misma persona.

A la anterior bolsa, la CRTVE añadirá la cantidad de 7.000 horas retribuidas que se repartirán entre los sindicatos presentes en el comité intercentros de la CRTVE de forma proporcional a la representatividad obtenida en el mismo (n.º de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

Esta bolsa de horas tiene como finalidad proporcionar una mayor flexibilidad para el ejercicio de las funciones representativas de los representantes de los trabajadores, y por ello se utilizarán únicamente por parte de aquellos que tengan la condición de representante legal de los trabajadores: miembros de comités de empresa y delegados de personal, o la condición de delegado sindical conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La forma y el uso que las citadas secciones sindicales puedan dar a las mismas deberá ser pactada previamente con CRTVE.

C) Locales sindicales.

Se dotará a las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» de locales con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

- Un local en Torrespaña (Madrid).
- Un local en San Cugat del Vallés (Barcelona).
- Un local en Prado del Rey (Madrid).
- Un local en cada una de las restantes Comunidades Autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Comunidades Autónomas y, en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias. Estos extremos se tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.

Los sindicatos que no tengan la consideración de más representativos, pero presentes en el C.I. tendrán derecho a tener un local en Madrid y otro en Barcelona dotado con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias.

D) Excedencia.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior desempeñadas en los «sindicatos más representativos», de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 95 del presente convenio.

E) Facilidades.

La dirección de la CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y sindicatos y su difusión informativa en cada uno de sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, CRTVE permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

F) Asamblea sindical.

Cada una de las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» o presentes en el C.I. de la CRTVE podrá convocar y celebrar anualmente tres asambleas de trabajadores para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral. La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará a lo dispuesto en el cap. II del tít. II del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la dirección de personal correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2, del citado texto legal.

G) Servicios sociales.

Los miembros en los comités de empresa o delegados de personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa, grupos de empresa y plan de pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La dirección de la CRTVE facilitará a los comités de empresa o delegados de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

H) Exención de servicios.

H.1 Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la CRTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el convenio colectivo, que vinieran acreditándose con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del complemento de disponibilidad para el servicio en su modalidad b, en su valor máximo (4 bloques).

H.2. Para el cálculo del número total de exentos de servicio se utilizará la siguiente tabla:

N.º de sindicatos representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Liberados
1	25
2	50
3	75
4 o mas	84

En estos números estarán incluidos aquellos miembros del comité de seguridad y salud laboral que la representación legal de los trabajadores decidiera liberar de servicio.

Los exentos de servicio en la CRTVE se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el comité intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

Asimismo el número máximo de exentos de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de trabajadores, será el establecido de acuerdo con el siguiente baremo:

- En centros de menos de 50 trabajadores: Un exento de servicio.

- En centros de 50 hasta 100 trabajadores: Dos exentos de servicio.
- En centros de más de 100 trabajadores: Los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo.

Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el convenio colectivo, en cuanto deben ser delegados de personal o miembros del comité de empresa o delegados sindicales o delegados de prevención.

A petición de parte, la dirección de la CRTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de «exentos de servicio» en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

H.3 La dirección podrá autorizar la exención parcial de la prestación de servicio en función de la viabilidad del encaje del trabajo parcial solicitado en la unidad en que esté destinado, siempre que haya sido efectuada la petición con dos meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de seis meses, con el fin de organizar el servicio. La exención parcial de servicio solo garantiza el cobro de las retribuciones del representante designado, como si del uso del crédito de horas sindicales se tratase.

H.4 La sección sindical correspondiente podrá proponer, si lo considera necesario, que la plaza de un liberado (representante exento de servicio), sea cubierta por un contratado interino.

I) Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales, autonómicos y estatales, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de prestación de servicios, hasta un máximo de veintidós días al año, para atender asuntos sindicales.

J) Trabajadores administrativos.

Para la realización de las tareas administrativas, a cada sección sindical de un «sindicato más representativo» le serán adscritos, por la dirección de la CRTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comité intercentros.

K.1 Constitución.

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye en la CRTVE un comité intercentros de CRTVE, estableciéndose por convenio la constitución, funcionamiento y competencia del mismo.

K.2 Ámbito de actuación.

El comité intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de los trabajadores en la CRTVE. El ámbito de competencia territorial de este comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados de personal.

K.3 Competencias.

K.3.a) Las competencias del comité intercentros serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen en este convenio.

K.3.a.1 Asumir los derechos y obligaciones que el convenio colectivo de la CRTVE y la legislación laboral concede a la «representación de los trabajadores», «representantes

del personal» o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los sindicatos.

Asimismo, este órgano (CI) estará legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores.

K.3.a.2 Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la dirección.

K.3.a.3 Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la CRTVE, así como los informes estadísticos, balances del ejercicio e informes de datos y niveles de audiencia de la programación.

K.3.a.4 Poder establecer con la dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de la CRTVE.

K.3.a.5 Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

K.3.a.6 Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.

K.3.a.7 Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y en el comité general de salud y seguridad laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para la CRTVE, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el C.I.

K.3.a.8 Intervenir como miembros por la parte social de la comisión mixta de Interpretación, vigilancia y aplicación, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.

K.3.a.9 Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

K.3.a.10 Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de CRTVE.

K.4 Composición.

El comité intercentros de la CRTVE estará integrado por doce miembros y, en su composición, se respetará la proporcionalidad de los sindicatos en CRTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente y cada uno de sus integrantes dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, que absorberá el que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo.

K.5 Reuniones.

El comité intercentros de la CRTVE se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Durante cada una de las reuniones del comité, la dirección informará al mismo de aquellos temas que afecten y deban ser conocidos por los trabajadores.

El comité intercentros de la CRTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de tres veces al año. Con carácter extraordinario, podrá reunirse siempre que lo soliciten, al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Asimismo, la dirección de la CRTVE podrá convocar a reunión al comité, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación razonable. Las reuniones del comité serán notificadas a la dirección con una antelación razonable, salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse el plazo al estrictamente necesario. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la dirección, no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los representantes de los trabajadores.

K.6 Gastos.

Los gastos de desplazamiento de los miembros del comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por CRTVE.

K.7 Validez de los acuerdos.

La constitución válida de las reuniones requerirá un «quórum» de, al menos, siete miembros de sus componentes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, salvo que, reglamentariamente, se exigiera mayoría superior.

K.8 Reglamento.

El comité intercentros elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este convenio colectivo y que registrará en el S.M.A.C. u organismo competente de la administración que lo sustituya, entregando copia a la dirección.

L) Presupuesto.

La dirección oirá a la representación de los trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos para la CRTVE. Para ello se mantendrá una reunión con el comité intercentros de CRTVE antes del mes de julio de cada año.

M) Participación.

La CRTVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones trimestrales con el comité intercentros, de las actividades previstas y de la evolución económica de la empresa, así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la empresa a la representación del personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes del personal estarán en los órganos de participación de los trabajadores en la gestión y en la programación de la CRTVE, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que CRTVE presta.

N) Reunión anual.

Los representantes del personal podrán celebrar una asamblea anual que tendrá, entre sus competencias, la de debatir las materias objeto de negociación de los convenios colectivos, señalando las líneas generales o directrices de la plataforma negociadora de la representación de los trabajadores. CRTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A la asamblea anual de los representantes del personal podrán asistir los delegados sindicales.

CRTVE asumirá los gastos ocasionados por la asistencia de los delegados sindicales a la asamblea anual de delegados de personal.

O) Viajes y dietas.

Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, tendrán derecho, con cargo a la CRTVE, a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el comité intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo (n.º de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

– Para el cálculo del número total de dietas se utilizará la siguiente tabla:

N.º de sindicatos representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Dietas
1	275
2	550
3	825
4 o mas	1000

Para el cálculo total de los viajes se utilizará la siguiente tabla:

N.º de sindicatos representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Viajes	Viajes durante el año que se negocie el convenio colectivo de CRTVE	Viajes durante el año que se celebren las Elecciones Sindicales en CRTVE
1	25	93 viajes	102 viajes
2	50	186 viajes	204 viajes
3	75	279 viajes	306 viajes
4 o mas	84	364 viajes	400 viajes

Los viajes internacionales se efectuarán solamente en el ámbito europeo con cargo a este cupo, valorándose el doble que los nacionales, a efectos del cómputo señalado anteriormente.

Entre la dirección de la CRTVE y el comité intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

P) Reuniones de miembros de comité de empresa.

En los centros de trabajo de hasta cien trabajadores se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas, además de las establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores a aquéllas que se utilicen por cada uno de los miembros del comité de empresa para asistir a dos reuniones del comité al mes o tres en época de convenio, siempre que la empresa tenga conocimiento de tales reuniones con al menos cuarenta y ocho horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

Q) Utilización de recursos corporativos.

Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del comité intercentros de CRTVE

R) Interlocución acreditada.

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de delegados sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el convenio, cualquier otra de designación de representantes del sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un sindicato en el ámbito de la CRTVE, será competencia ejercida por el secretario general de cada sección sindical, o cargo equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.

Para los comités de cualquier nivel, serán los secretarios de cada uno de estos comités los encargados de comunicar estos extremos a la dirección en el ámbito que corresponda, con el «visto bueno» del presidente del mismo comité o según lo especifique su propio reglamento.

S) Elecciones sindicales.

Debido al deseo de unificar la totalidad de las elecciones sindicales en CRTVE, se acuerda que:

- a) A partir de enero de 2012, las elecciones sindicales en la CRTVE se celebran en todos sus centros de trabajo a nivel provincial.
- b) A partir de la anterior fecha, en aquellos centros cuyo mandato finalice antes de noviembre de 2015, prorrogarán el mismo hasta octubre de ese año.
- c) Que en noviembre de 2015 se procederá a realizar un proceso de elecciones sindicales en toda la CRTVE.
- d) A efecto de elecciones sindicales, todas y cada una de las categorías existentes quedan encuadradas en el colegio de técnicos y administrativos.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 83. *Normas generales.*

1. Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En todos los centros de trabajo de la CRTVE dotados con personal sujeto a este convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral contenida en el mismo, la dirección de la CRTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y se compromete a planificar y llevar a cabo la acción preventiva de riesgos laborales que dimanen de lo establecido en el plan de prevención de la CRTVE y a lo que se disponga en las revisiones y modificaciones del mismo. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de la CRTVE y su proceso productivo, la Ley de prevención de riesgos laborales, reglamento de los servicios de prevención y demás normativa sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral.

2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para la CRTVE bajo cualquier forma de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, incluyendo asimismo el personal que trabaje para la CRTVE a través de subcontratas, a las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este convenio y se extenderá a todos los centros de trabajo de la CRTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de la CRTVE.

3. Derechos de los trabajadores y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. El comité general de seguridad y salud laboral (en lo sucesivo C.G.S.S.L.) se establece como el órgano paritario de consulta en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral

con competencia en toda la CRTVE, así como en todos los centros de trabajo de la CRTVE, manteniéndose constituidos los comités de seguridad y salud laboral (en adelante C.S.S.L.) o los delegados de prevención, con el ámbito de actuación específica que corresponde al de la representación electa que los designa.

b) En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el presente apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la CRTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la dirección, en el contexto del comité general de seguridad y salud laboral, establecerá dentro de la planificación anual de las actividades preventivas, las acciones en materia de vigilancia de la salud que elaborará y ejecutará la unidad de salud laboral de la CRTVE, para todos sus centros y unidades, basándose en el procedimiento de vigilancia de la salud aprobado por el C.G.S.S.L.

La unidad de salud laboral adecuará asimismo su organización a través de unidades básicas de salud distribuidas territorial y funcionalmente con criterios de equilibrio.

Cada unidad básica de salud, bajo la dirección y supervisión de la unidad de salud laboral, planificará las actividades sanitarias correspondientes a los centros de trabajo de su territorio.

Los datos anuales de vigilancia de la salud, incluidos en el documento de la memoria anual del servicio de prevención propio de la CRTVE, vendrán analizados por puestos de trabajo y por centros de trabajo. Los órganos de participación y consulta de los trabajadores establecidos en convenio colectivo y en la Ley de prevención de riesgos laborales, en esta materia, ejercerán las competencias que a los mismos les atribuyen dichas normativas.

Desde los profesionales de la unidad de salud laboral se podrán acometer, con la voluntariedad del trabajador, tratamientos y seguimientos específicos sobre hábitos saludables y asistencias especializadas conductuales, en colaboración con las instituciones públicas competentes en cada Comunidad Autónoma.

d) Con el objeto de aplicar políticas de prevención y la ejecución de las acciones preventivas que se deriven de las evaluaciones de riesgo y demás estudios en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, desde la dirección se desarrollarán las actividades de intervención aplicables a sus resultados.

e) La dirección de prevención de riesgos laborales y salud laboral, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE.

La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la unidad de salud laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. En este caso, a cargo del presupuesto de CRTVE se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite

máximo de 175 € por mes durante 6 meses. La dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada de la unidad de salud laboral.

El C.G.S.S.L. será informado previamente de las medidas propuestas por la dirección para solucionar los problemas laborales que se hayan originado por estas causas.

4. Servicio de prevención.

4.1 El servicio de prevención propio para la CRTVE, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de salud laboral, asistiendo y asesorando a la dirección de CRTVE, al comité general de seguridad y salud laboral, a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva. Así mismo deberá facilitar informes técnicos a cualquiera de los miembros que integran el C.G.S.S.L., y a los comités de seguridad y salud laboral en los temas específicos que afecten a su centro de trabajo, que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y seguimiento de la política preventiva implantada en la empresa, para la eficaz aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL en lo sucesivo) y demás normativas aplicables.

4.2 El servicio de prevención propio tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El servicio de prevención propio de la CRTVE deberá participar en la selección de los servicios externos en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

4.3 El servicio de prevención propio se ocupará, de conformidad con la legislación vigente, entre otros, de los siguientes cometidos:

a) Elaborar y llevar a cabo el proyecto y la recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo (entre otros: físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos) y su posterior evaluación.

b) Elaborar anteproyectos sobre planes y programas con carácter general en materia de prevención de riesgos y salud laboral y actuaciones técnicas específicas en dichas materias.

c) Coordinar y analizar, con la participación de los órganos de representación de los trabajadores, la ejecución de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

d) Velar por el cumplimiento del artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, informando al órgano de contratación correspondiente de la idoneidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como verificar, en la ejecución de una obra o instalación, que en la pertinente propuesta se dispone del correspondiente estudio de seguridad y salud en el trabajo. Dicha información será remitida al comité general de seguridad y salud laboral con periodicidad trimestral.

e) Elaborar o solicitar del órgano competente estudios que reflejen las estimaciones de costos para las diversas actuaciones y actividades que la gestión preventiva requiera, de acuerdo con la Ley.

f) Informar en el documento de planificación anual de actividades preventivas y ante el C.G.S.S.L. de las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para los trabajadores, para los delegados de prevención, delegados de personal y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.

g) Velar por el cumplimiento de las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, adoptar y velar por el cumplimiento de los planes de emergencia y simulacros de evacuación, así como mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.

4.4 El servicio de prevención propio estará dotado con el personal sanitario, técnico, infraestructura, medios técnicos y presupuesto necesario para la realización de las tareas que sean encomendadas según la legislación vigente.

El personal de los servicios médicos de CRTVE que se integró dentro de la unidad de salud laboral, en el servicio de prevención propio de la CRTVE, velará por el cumplimiento de las tareas que les están encomendadas dentro de la legislación existente en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

4.5 El personal técnico y sanitario con funciones preventivas adscrito al servicio de prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecida en el vigente reglamento de los servicios de prevención y demás disposiciones concordantes.

La designación de las personas encargadas de la actividad preventiva en la CRTVE se efectuará por la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas e integradas en el servicio de prevención propio quedarán sujetas a la dependencia orgánica de la dirección de prevención y salud laboral, ya sea de forma temporal o definitiva.

La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la CRTVE, quedarán en todo caso, bajo la responsabilidad de la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE.

4.6 El servicio de prevención deberá someterse al control de una auditoría externa cada cuatro años o cuando sea exigida por la autoridad laboral.

5. Delegados de prevención.

5.1 Son competencias o atribuciones de los delegados de prevención colaborar con la dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe.

Para poder realizar las competencias mencionadas los delegados de prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la dirección de la CRTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir por parte de la dirección de la CRTVE las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para valorar, en cualquier zona de los mismos, el estado de las condiciones de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

f) Efectuar propuestas a la dirección de la CRTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para su discusión y adopción de medidas de carácter preventivo en el seno de los mismos. La decisión sobre las medidas propuestas deberá ser motivada y por escrito.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

5.2 Los delegados de prevención serán designados por los representantes electos del personal de entre los trabajadores de cada respectivo centro y preferentemente entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, respetando la representatividad que cada sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de trabajadores, no se pueda constituir C.S.S.L., los delegados de prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho comité

5.3 Los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así, en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas de crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del C.S.S.L. y cualesquiera otras convocadas por la dirección de la CRTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos de prevención y a la inspección de trabajo.

5.4 La CRTVE garantiza a todos los delegados de prevención que lo deseen, directamente con sus propios medios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia, la formación necesaria en materia de prevención, adaptándose a la evolución de los factores de riesgos y a la aparición de otros nuevos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los delegados de prevención.

5.5 La representación unitaria de los trabajadores de la CRTVE, a través del comité intercentros, podrá designar, de entre los miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de prevención, hasta ocho delegados de prevención estatales (igual número que el de representantes de la parte social en el comité general de seguridad y salud laboral), respetando la proporcionalidad de los resultados electorales. Estos delegados de prevención estatales dispondrán de los mismos derechos de los delegados de prevención de centro, pero con ámbito estatal. Además compondrán la representación de los trabajadores en el C.G.S.S.L.

6. Comité general de seguridad y salud laboral.

El C.G.S.S.L. es el máximo órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

El C.G.S.S.L. participará en la confección de cuantos protocolos se elaboren por el servicio de prevención para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

6.1 Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, 38.3 y 39 de la LPRL se extienden a:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del plan de prevención.
- Promover iniciativas para una prevención eficaz.
- Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.
- Conocer la documentación de la empresa relativa a la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.
- Conocer y ser informados de la memoria y programación anual del servicio de prevención.

6.2 El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y centros de trabajo de CRTVE.

6.3 La composición de este comité será de dieciséis miembros, elegidos de la siguiente manera:

- Ocho miembros en representación de la dirección.
- Ocho miembros por la representación de los trabajadores de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención.

De entre sus miembros se elegirá un presidente y un secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

6.4 El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

- a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) Propuesta de programas de vigilancia de la salud, así como su posterior diseño, adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL y demás disposiciones de aplicación.

Por acuerdo entre las partes, la empresa deberá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

6.5 Para el ejercicio de sus funciones el C.G.S.S.L. tiene las siguientes facultades:

- a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Disponer de la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, provenientes del servicio de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.

- Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la CRTVE en orden a la prevención de riesgos.
- i) Proponer a la dirección general corporativa de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del servicio de prevención propio. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por las previsiones del artículo 7 del Anexo 5 del vigente convenio colectivo para la CRTVE y las facultades organizativas del artículo 6 del citado texto convencional.
- j) Participar en los procedimientos de selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a servicios de prevención externos.
- k) Formular a la dirección general corporativa de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio, en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- l) Proponer, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, la planificación de actividades preventivas de la CRTVE y ser informado de las memorias trimestrales y anuales y de la programación anual del servicio de prevención.
- m) Conocer las actuaciones del servicio de prevención, y coordinarlas con las actividades de los delegados de prevención y C.S.S.L.

6.6 Los gastos de viajes y dietas de los componentes del C.G.S.S.L., generados, en su caso, por desplazamientos para asistir a reuniones debidamente convocadas, así como para cualquier cometido que les fuese encomendado por acuerdo válido de dicho comité, correrán por cuenta de la CRTVE.

7. Comités de seguridad y salud laboral.

7.1 Los C.S.S.L. se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la dirección de la empresa y de los delegados de prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias.

Su representación se delimita por centro de trabajo. Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores.

7.2 La composición de estos comités se atenderá a lo regulado en el artículo 35 de la LPRL.

7.3 El presidente de cada C.S.S.L. será designado por y entre sus componentes. Asimismo, actuará como secretario un miembro del propio comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos.

7.4 Los delegados de prevención ostentarán la representación de los trabajadores en estos comités, con igual número de miembros que los designados por la dirección.

7.5 Los miembros de estos comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará la CRTVE, o acceder a ella, para cumplir sus objetivos según los términos previstos por la Ley.

Su mandato será el reglamentariamente previsto. Cualquier variación de los miembros del comité será notificada con la suficiente antelación al presidente, para que no sufran menoscabo las funciones encomendadas al comité.

7.6 Los comités quedarán válidamente constituidos con la presencia de la mayoría simple de sus miembros, y para la validez de los acuerdos ordinarios bastará igualmente la mayoría simple de los presentes.

7.7 Cada comité elaborará su propio reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por al menos dos tercios de sus miembros.

8. Sigilo profesional.

Los miembros que conformen los distintos C.S.S.L., así como el C.G.S.S.L., vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

Artículo 84. *Obligaciones.*

1. Todo trabajador, cualquiera sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la CRTVE.

2. Además de otras obligaciones que se recogen en este convenio o que se establezcan sobre la normativa citada en el apartado 1 de este artículo, el personal deberá:

a) Emplear correcta y permanentemente, durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por la empresa para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y/o manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la CRTVE.

b) Comunicar a la unidad de salud laboral (servicio de prevención propio de la CRTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.

c) Colaborar en las emergencias colectivas, simulacros de evacuación y en las incidencias o accidentes individuales.

d) Cumplir todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como las que se establezcan o aprueben en el C.G.S.S.L.

Artículo 85. *Protocolos específicos.*

Con el fin de cumplir las obligaciones preventivas el C.G.S.S.L. se compromete a desarrollar los procedimientos de «prevención de violencia psicológica en el trabajo» y «drogodependencias y alcoholismo en el trabajo», así como los que pudieran surgir.

El desarrollo de los protocolos anteriores se llevara a cabo a lo largo del tiempo acordado en el C.G.S.S.L., a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 86. *Puestos de trabajo de severidad muy alta.*

Quienes ocupen puestos de trabajo calificados como de severidad muy alta, siempre que el grado de riesgo no sea muy alto, podrán efectuar trabajos de riesgos, condicionados siempre a la presencia de otro trabajador cualificado, que pertenezca al mismo grupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del C.G.S.S.L. por el servicio de prevención de CRTVE.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción

Artículo 87. *Causas y efectos de la suspensión.*

El contrato de trabajo además de los casos enumerados en el artículo 45 del ET y normativa legal vigente en cada momento, se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad/paternidad.

- c) Excedencia voluntaria.
- d) Excedencia especial.
- e) Suspensión disciplinaria.
- f) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absoluta, se reanuda la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en CRTVE.
- g) Víctima de violencia de género.

2. La Maternidad/paternidad, a la que se asimilan los supuestos de adopción y acogimiento, se ajustará a lo previsto en la legislación específica.

3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social. La incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ETT operará como causa de suspensión del contrato de trabajo, y no impedirá que de modo efectivo cuando se produzca el supuesto de incapacidad permanente se tramite la baja del trabajador con carácter definitivo ante la Tesorería de la Seguridad Social, por lo que en el momento de producirse se articulara con el trabajador el compromiso de reserva de puesto de trabajo para el supuesto en que se produzca una revisión de su incapacidad permanente que le habilite para volver al desempeño de su trabajo habitual.

4. Víctima de violencia de género, que tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez y con un máximo de 18 meses.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo VII del presente convenio colectivo para CRTVE.

6. La incapacidad temporal y las excedencias son causas suspensivas de la relación laboral para el personal, y causas extintivas para el personal con contrato de duración determinada, cuando dichas circunstancias perduren en la fecha de expiración de sus contratos.

Artículo 88. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

1. La relación laboral se extingue, además de en los supuestos establecidos en la sección 4.^a del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme, por alguna de las causas siguientes:

- a) Por voluntad del trabajador.
- b) Por no superación del período de prueba.
- c) Por acuerdo entre la dirección y el trabajador.
- d) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, en el plazo del mes siguiente al de la notificación del reingreso.
- e) Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado. A estos efectos si la duración de la obra o servicio contratado es superior a treinta y seis mensualidades se procederá igualmente a la extinción al vencimiento del plazo temporal con independencia del estado de realización de la obra.
- f) Por jubilación
- g) Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos. Dicha extinción será comunicada por CRTVE, una vez transcurridos al menos los referidos diez días. El abandono tendrá la

consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día que se produzca, con baja en la seguridad social desde igual fecha.

- h) Por despido
- i) Por declaración de incapacidad permanente en sus grados de: incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquella tuvo lugar.

2. Además de por las causas enumeradas en el punto anterior, el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

Artículo 89. *Efectos de la extinción.*

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en CRTVE deberá avisarlo con quince días de antelación.
2. La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas que deban incluirse como finiquito.
3. Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en CRTVE.

Artículo 90. *Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.*

1. Jubilación forzosa.

Dentro de las políticas de fomento del empleo, la jubilación será obligatoria para aquellos trabajadores que cumplan la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el afectado alcance el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar tal porcentaje, pueda percibir la cuantía máxima que para las pensiones públicas determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Que la jubilación forzosa tenga como objetivo el fomento del empleo y la mejora en la estabilidad del mismo y que, con tal finalidad, la vacante que se produzca no sea amortizable, comprometiéndose la dirección a que su cobertura se produzca en un plazo no superior a dos años. Si la vacante fuera de puesto de trabajo o categoría excedentaria, será la dirección quien, según las necesidades organizativas determine las características de la misma. El establecimiento de esta medida se realiza teniendo en cuenta la reciente aplicación del E.R.E. de carácter voluntario número 29/06 en RTVE, en el que se procedió a la prejubilación de personal en función de la edad, lo que no ha permitido la plena adaptación de la plantilla al modelo organizativo y de estructura impuesto en CRTVE en el mandato marco.

c) Los trabajadores que, habiendo cumplido la edad legal de jubilación que en cada caso proceda no se hubieran jubilado, lo serán con carácter forzoso y sin derecho a indemnización alguna cuando cumplan las condiciones de haber cubierto el período de carencia descrito en el punto anterior.

d) No obstante lo establecido en el apartado c), para los que hubiesen cumplido la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, la dirección de recursos humanos podrá pactar con los interesados cuando les falten varios años para poderse jubilar con carácter forzoso, una jubilación voluntaria con una indemnización que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 25.000 € y como mínimo 1.000 € por los meses que les falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora, sin superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

e) Al personal que cumpla la edad legal de jubilación que en cada caso proceda en lo sucesivo y no pueda perfeccionar su pensión en los valores máximos, por ser perceptores de otras pensiones o cualquier otra causa legal o de incompatibilidades, se le

aplicará la jubilación forzosa en CRTVE, con respeto a los derechos que la legislación les reconozca.

2. Jubilaciones voluntarias anticipadas:

a) Para tener derecho a las indemnizaciones señaladas en este artículo, el trabajador deberá haber permanecido como trabajador fijo o indefinido en activo en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

b) Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de 6 meses para la jubilación forzosa.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria para el trabajador, éste deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación. En estos supuestos de jubilación anticipada que sean propuestos de manera voluntaria por los trabajadores a la empresa, ésta podrá pactar con los interesados, una indemnización que se acuerde entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 25.000 € brutos.

En todo caso, y a los efectos de determinar la cuantía indemnizatoria a pactar con cada trabajador que voluntariamente quiera acogerse a la jubilación anticipada voluntaria por cada uno de los meses que les falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora se le abonarán al trabajador la cuantía de 1.000 € brutos, sin que la cifra total pueda superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

Las indemnizaciones previstas en el presente apartado no serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de trabajadores cuando se haya utilizado la modalidad de contrato de relevo.

Artículo 91. *Despido.*

CRTVE aplicará el despido al trabajador que incurra en alguna de las causas que dan lugar al mismo, conforme a lo establecido en la legislación general aplicable y en el capítulo VII de este convenio.

CAPÍTULO XI

Situaciones del personal.

Artículo 92. *Situaciones.*

1. El personal de CRTVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.

2. Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 48 del convenio. Se consideran, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.

3. El trabajador en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este convenio.

Artículo 93. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de CRTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 94. *Excedencia voluntaria.*

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad, al menos de un año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La petición de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en CRTVE.

b) Transcurrido los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho de reingreso de los excedentes o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 12. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, CRTVE podrá ofrecer al peticionario reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta.

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

2. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

3. Para la Orquesta Sinfónica y Coro, el régimen de excedencias de los profesores y cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general, aplicando, a su vez, las particularidades derivadas de la naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una Orquesta Sinfónica. Tales peculiaridades son las siguientes:

a) Sólo podrá concederse excedencia voluntaria a un total de los siguientes Instrumentistas: seis violines, tres violas, tres violonchelos, tres contrabajos, un flauta, un oboe, un clarinete, un fagot, un trompa, un trompeta, un trombón, un arpa y un percusión. Las plazas únicas no tienen limitación.

b) No podrán disfrutar a la vez de excedencia voluntaria más de diez profesores o cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

4. El trabajador que solicite la excedencia voluntaria para incorporarse a otro puesto de trabajo del sector público, siempre que la empresa no esté comprendida en el apartado 3 del artículo 98 del presente convenio, podrá obtenerla aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio y conservará indefinidamente el derecho al reingreso en la empresa en los términos establecidos en este artículo.

5. La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria o la no comunicación en la modificación de la causa original, será motivo de anulación de la misma y declaración de baja en CRTVE.

6. Los trabajadores que reingresen en CRTVE, procedentes del régimen de excedencia voluntaria no podrán acogerse a ninguna modalidad de baja incentivada.

Artículo 95. *Excedencia especial.*

1. Da lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:
 - a) El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, que no implique relación de empleo laboral o administrativo, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tienen esta consideración los cargos de CRTVE consignados en el artículo 1.4 de este convenio.
 - b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 96.
 - c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 97.
 - d) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o «sindicatos más representativos», de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial.
2. La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo de la misma categoría y destino geográfico ocupado por el trabajador.
3. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.
4. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas para los trabajadores que ocupen cargo directivo en la CRTVE.

El tiempo que los trabajadores de CRTVE ocupen cargo directivo en la empresa se computará a efectos de antigüedad en el nivel de su categoría.
5. En el supuesto previsto en el apartado a) del punto 1, el excedente deberá incorporarse a su puesto de trabajo de la misma categoría y destino geográfico en CRTVE dentro del plazo de dos meses a partir del cese en el cargo; de no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que dentro del mismo plazo solicitara excedencia voluntaria. En los demás supuestos, el excedente deberá incorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

Artículo 96. *Excedencia por enfermedad.*

1. El trabajador pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad temporal.
2. Esta situación de excedencia se mantendrá durante el tiempo en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, conforme a lo establecido legalmente para los supuestos de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.
3. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.
4. El declarado en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en CRTVE, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo 88 de este convenio.

Artículo 97. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de las licencias por maternidad/paternidad y lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta diez semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.

4. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, CRTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.

5. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en CRTVE.

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

Artículo 98. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de la función asignada en CRTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de CRTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aun ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a CRTVE.

3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas.

CRTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de CRTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. A este respecto, en la dirección de recursos humanos existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas. Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores, así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegada.

4. CRTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la categoría y puesto desempeñados.

5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

CAPÍTULO XII

Actividades sociales

Artículo 99. *Asuntos Sociales.*

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus trabajadores. En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de los trabajadores a través de sus representantes unitarios.

1. Comisión de acción social corporativa.

La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de los trabajadores de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

a) Composición.

- Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.
- Seis vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de acción social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.

La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

b) Funciones.

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

c) Reglamento.

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

d) Ayudas.

Se establecerán al menos las siguientes ayudas:

- Ayudas para asistencia sanitaria.
- Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.
- Ayudas para formación de los trabajadores.
- Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.
- Ayudas para grupos recreativos y culturales.
- Ayudas de carácter excepcional.
- Ayuda por participación en actividades vacacionales

e) Fondo de acción social.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,76 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del presupuesto de acción social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

f) Beneficiarios.

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

2. Prestaciones sociales y asistenciales.

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

a) Seguro colectivo de accidentes.

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todos los trabajadores en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

b) Seguro colectivo de vida.

La póliza colectiva de seguro de vida para los trabajadores en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ en caso de fallecimiento.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

c) Autoseguro.

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

d) Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto.

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

e) Asistencia sanitaria de empresa.

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

Artículo 100. *Plan de pensiones.*

Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el «reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE».

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como «sueldo profesional», con el límite del A3

Trabajador	Promotor
0 % del salario base	1 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	Promotor
1 % del salario base	3 % salario base
2 % del salario base	5 % salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes enteros sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses.

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

En tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes.

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será de cinco y uno, respectivamente.

Artículo 101. *Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.*

1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción

frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 102. *Seguro colectivo de salud.*

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.

Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad equivalente al 0,54 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el artículo 99.e. Si, de acuerdo con las previsiones del ejercicio, se previese dicho exceso de gasto, la cantidad correspondiente del fondo de acción social quedará retenida al principio del ejercicio.

Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud.

– Composición.

Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.

Cinco vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada seis meses.

– Funciones.

Canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.

– Beneficiarios.

Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.

Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

Disposición adicional.

A partir de la firma de los acuerdos del XII convenio colectivo (firmado el uno de junio de 1995), CRTVE no contratará ni directa ni indirectamente a ningún trabajador en excedencia voluntaria, cuando haya incurrido en la incompatibilidad contemplada en el artículo 98, apartado 3, del vigente convenio colectivo.

Igualmente, no podrán prestar servicios remunerados aquellos trabajadores fijos de plantilla que hayan causado baja incentivada mediante cualquier modalidad en CRTVE.

Disposición final derogatoria.

Las normas de este convenio colectivo se aplicarán con carácter prioritario o preferente respecto de cualquier disposición o norma legal. En lo no previsto, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulan las relaciones de trabajo.

En todo caso, y salvo lo que expresamente se deja vigente en el presente convenio colectivo, lo dispuesto en el mismo deroga y deja sin efecto todo lo dispuesto en el XVI convenio colectivo de Radio Televisión Española, y en los denominados «acuerdos parciales del XVII convenio colectivo de Radio Televisión Española».

Ante la complejidad normativa colectiva existente en la Corporación Radio Televisión Española, ambas partes acuerdan que en un plazo no superior a 6 meses se anejará al presente convenio colectivo una lista con los acuerdos que mantengan su vigencia por no ser su contenido contrario a la regulación de éste convenio colectivo.

Disposición transitoria primera. *Provisión de puestos.*

El ámbito de aplicación temporal de la parte del convenio colectivo relativa a la provisión de puestos será diferente a la de la totalidad del mismo debido a que esta parte será de aplicación inmediata, una vez firmada por los negociadores y publicitada convenientemente. Las partes se comprometen a darle la máxima publicidad, dentro los cauces habituales en nuestra empresa, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla.

Disposición transitoria segunda. *Plan de igualdad.*

Adecuación normativa interna a los principios efectivos de ley orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El centro y el eje estratégico del plan de igualdad y de las medidas de igualdad es la organización del trabajo, ya que las organizaciones del trabajo discriminatorias, que colocan a la mujer en una posición desigual, son grandes motores de desigualdad de género y desigualdad social.

Desde la anterior afirmación las partes se comprometen a impulsar la mesa de igualdad constituida en la CRTVE en febrero de 2009, y elaborar un plan de Igualdad con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

- a) A los efectos anteriormente establecidos, se dispone como metodología de trabajo en la negociación que se proceda al cumplimiento de la fase de diagnóstico con anterioridad al 30 de octubre de 2011.
- b) La negociación entre las partes se desarrollará desde dicha fecha hasta el 15 de diciembre de 2011, fecha en la que deberá estar elaborado el plan de igualdad.
- c) El plan de igualdad resultante de la negociación tendrá la naturaleza propia de un acuerdo colectivo y su novación y modificación posterior se hará conforme a las reglas propias de la negociación colectiva.

Disposición transitoria tercera. *Orquesta y Coro.*

El reglamento de funcionamiento y régimen interno de la Orquesta y Coro de CRTVE seguirá regulándose conforme a lo dispuesto en el XVI convenio colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo, en tanto se incorpora a este convenio colectivo la nueva regulación en dicha materia, que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de su fecha de publicación.

Disposición transitoria cuarta. *Comisión de producción interna.*

Durante los cuatro primeros meses de funcionamiento de la comisión de producción interna las reuniones podrán ser quincenales.

Disposición transitoria quinta. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional de CRTVE seguirá ordenándose conforme a lo dispuesto en el XVI convenio colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo, hasta que se incorpore a este convenio colectivo la nueva regulación en esta materia, que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de la fecha de la publicación del presente convenio colectivo. Se adjunta como anexo 9 la regulación contenida en dichos cuerpos legales.

Ambas partes entienden que el nuevo sistema de clasificación profesional deberá armonizar los intereses conjuntos de empresa y trabajadores, conjugándose ambos desde los siguientes principios organizativos:

- (i) Optimización de los recursos humanos y los recursos técnicos de CRTVE.

La organización profesional de CRTVE debe procurar en todo momento la obtención del máximo nivel de aprovechamiento de sus recursos en orden a la mejora de su productividad y de la satisfacción profesional de sus trabajadores, conforme a lo exigido en el primer mandato marco de la Corporación (diciembre de 2007) en el que se prevé para ello la implantación de una política de recursos humanos que contemple un sistema de gestión y transmisión del conocimiento a través del desempeño y los planes de carrera.

- (ii) Eficacia y eficiencia en los procesos productivos.

Desde un ejercicio pleno de las facultades de CRTVE en la organización y ordenación del trabajo se tratará de establecer un sistema de organización y clasificación profesional que procure una mayor eficacia y eficiencia en los procesos productivos, y para ello: que permita el ejercicio de la actividad empresarial desde los principios organizativos de flexibilidad y polivalencia, y que sea impulsor del desarrollo profesional de los trabajadores a través de la implementación de planes de formación que procuren el desarrollo de la carrera profesional de éstos.

(iii) Adecuación de la carrera profesional del trabajador a principios de mérito y cualificación en un sistema de organización profesional permeable que le permita un desarrollo de carrera profesional acorde con sus capacidades reales.

Disposición transitoria sexta. *Complemento de polivalencia.*

Aquellos trabajadores que tuvieran acreditado el complemento de polivalencia con anterioridad a la entrada en vigor del actual sistema de clasificación la mantendrán con carácter de «ad personam», siempre que no se modifique su categoría.

Disposición transitoria séptima. *Actividades sindicales.*

La aplicación del artículo 82 actividades sindicales tendrá eficacia a partir de la publicación en el BOE del convenio, exceptuando el número de exentos de servicio, viajes y dietas que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta dicha fecha el número de exentos de servicio, viajes y dietas se harán conforme al XVI convenio colectivo y a los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo.

Disposición transitoria octava. *Ámbito temporal de aplicación del convenio.*

Las vigencias específicas pactadas son las siguientes:

(i) Vigencia retroactiva desde 1 de enero de 2009. Se considerarán materias vigentes desde el 1 de enero de 2009, con efectos económicos derivados de las mismas, únicamente aquellas que se regulan en el art. 57 relativas a la progresión profesional de niveles económicos en el salario base.

(ii) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Se entiende que comenzará a ser vigente desde el 1 de enero de 2012 la regulación que se hace en el presente convenio colectivo sobre disponibilidad, turnicidad, unidades informativas, módulos de fines de semana y guardias, tanto en lo que se refiere a organización del tiempo de trabajo, (capítulo V), cómo en lo que se refiere a sus efectos económicos y al modo en que se retribuyen, (capítulo VI).

(iii) Vigencia desde la firma del convenio. Se entiende que comenzará a ser vigente desde la firma del presente convenio la regulación que se hace sobre jornada fin de semana, jornada de rodaje, Nochebuena y Nochevieja, servicios médicos y de prevención, comidas, transporte, complemento de digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, antigüedad, instrumento y Orquesta y Coro, así como la consolidación del 2% del anticipo a cuenta, tanto en lo que se refiere a sus efectos económicos como al modo en que se retribuyen.

Hasta el 1 de enero de 2012 se considerará vigente lo dispuesto en el convenio colectivo XVI de Radio Televisión Española en las materias citadas en el punto II y en su caso hasta la firma del convenio las materias del punto III, así como sus efectos económicos y el modo en que se retribuyen.

Disposición transitoria novena. *Progresión niveles económicos de complementos.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 57.3, para la aplicación de la progresión en niveles económicos de complementos desde el nivel 7 al 6, se utilizará la regla establecida en las tablas salariales, relativa al cómputo de los plazos ya acreditados.

Disposición transitoria décima. *Banco de datos.*

Banco de datos: La regulación del banco de datos de la Corporación CRTVE será negociada en un período máximo de seis meses a partir de la fecha de la publicación del presente convenio colectivo. Durante dicha negociación y hasta tanto se acuerde la incorporación de la nueva regulación en esta materia al I convenio colectivo de la Corporación CRTVE, seguirá ordenándose conforme a lo dispuesto en el XVI convenio colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo.

Anexos:

www.cigservizos.org

- Numero 1: tablas salariales 2009 a 2011.
- Numero 2: tablas salariales hasta 31 de diciembre de 2011.
- Numero 3: tablas salariales desde 1 de enero de 2012.
- Numero 4: tabla de incompatibilidades de complementos.
- Numero 5: reglamento Orquesta y Coro.
- Numero 6: reglamento de mandos orgánicos.
- Numero 7: acuerdo de externalización de servicios. XVI convenio colectivo.
- Numero 8. Reglamento plan de pensiones.
- Numero 9. Clasificación profesional XVI-XVII convenio colectivo-normativa vigente.

Dirección:

D.^a Carmen Román Riechmann.
D. Luis Martínez Olalla.

CC.OO.:

D.^a M.^a Dolores Arocha Rodríguez.
D. Teo Altieri Herraiz.
D. Cristo Torres Suárez.
D. Óscar Nieto Calle.

U.G.T.:

D. Jesús Trancho Lemes.
D. Elvira Larrea Hernaez.
D. Carlos Blázquez Pérez.

Alternativa:

D. Máximo Rodríguez Recio (Alternativa RTVE-STC).

A.P.L.I.:

D.^a M.^a Jesús Rodríguez Pérez (APLI).
D. José Antonio Moreno Villero (APLI).

U.S.O.:

D. José Carlos López Vázquez (USO).



www.cigservizos.org

Anexo número 1

Tablas salariales año 2009, 2010 y 2011 -hasta firma l convenio- (2% sobre 2008)

Retribución básica

Nivel económico	Paga Productividad
1	2.242,39
2	2.145,56
3	2.050,24
4	1.957,05
5	1.863,93
6	1.771,97
7	1.680,68
8	1.590,51
9	1.500,12

Complemento de antigüedad

Nivel económico	Nº de pagas 14											
	Nº de trienios											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	149,81	253,67	359,54	373,51	567,26	597,23	776,99	882,87	896,84	1.036,66	1.176,49	1.198,47
2	142,81	241,66	342,37	357,02	541,92	569,38	741,48	840,34	854,98	983,14	1.098,48	
3	135,92	229,90	325,56	338,97	515,18	542,03	704,81	798,78	813,88	931,34	1.006,86	
4	127,65	218,42	307,62	321,47	487,58	513,73	667,56	756,78	770,60	878,28	922,88	
5	121,25	205,86	290,43	303,12	459,62	485,00	630,20	714,80	727,49	826,17	845,91	
6	116,30	196,42	277,84	289,46	440,65	462,63	602,19	683,59	695,23	775,35		
7	112,52	190,70	268,88	280,72	425,23	447,74	582,75	660,92	672,77	710,67		
8	106,40	181,30	256,22	267,07	406,04	427,75	555,86	630,77	641,63	651,40		
9	99,51	169,17	238,84	248,77	378,16	398,04	517,45	587,12	597,06			

Complemento especial responsabilidad

Nivel económico	Nº de pagas 14											
	Nivel especial responsabilidad											
	48	49	50	51	52	53	54	55				
1	1.318,16	1.186,34	988,62	754,28	691,42	628,56	565,72	502,83				
2	1.318,16	1.186,34	988,62	719,19	659,21	599,33	539,39	479,45				
3				683,00	626,64	569,66	512,69	455,71				
4					593,62	539,65	485,68	431,72				
5						509,24	458,28	407,35				
6							430,63	382,77				
7								357,87				
8												
9												

Tablas salariales año 2009, 2010 y 2011 -hasta firma | convenio- (2% sobre 2008)

Complementos varios

Nivel económico	Nº de pagas 12										Nocturnidad	
	Canarias Ceuta Melilla	Vivienda	Idiomas 2	Baleares	Inst. Aisladas 1	Inst. Aisladas 2	Polivalencia	Idiomas 1 Peligrosidad 1 Inst. Aisladas 3	Instrm. Musicales	Peligrosidad 2		Peligrosidad 3
1	489,94	407,44	325,94	277,05	260,78	211,86	195,57	162,98		195,57	244,45	2,85
2	466,18	388,49	310,78	264,16	248,64	202,02	186,48	155,39	113,57	186,48	233,09	2,72
3	443,11	369,25	295,41	251,09	236,31	192,01	177,25	147,71	113,57	177,25	221,55	2,57
4	419,75	349,82	279,83	237,88	223,86	181,91	167,92	139,91		167,92	209,89	2,43
5	396,11	330,09	264,07	224,45	211,26	171,65	158,43	132,03		158,43	198,06	2,30
6	372,16	310,13	248,12	210,88	198,50	161,26	148,87	124,06		148,87	186,09	2,19
7	347,90	289,93	231,94	197,15	185,57	150,75	139,16	115,98		139,16	173,96	2,04
8	323,39	269,49	215,58	183,25	172,47	140,15	129,34	107,79		129,34	161,68	1,88
9	298,53	248,77	199,04	169,18	159,21	129,35	119,41	99,51		119,41	149,28	1,73

Cpto. Puesto Orq. y Coro

Nº pagas 14	
Concertino	983,82
Solista	677,75
Primera parte	480,98
Tutti	437,26
Ayte. De dirección	677,75
Jefe de cuerda	480,98
Cantor de coro	185,83
Pianista del coro	480,98
Inspector de Orquesta	437,26
Inspector de coro	382,62
Archivero de la Orquesta	546,57
Archivero del coro	382,62

Disponibilidad

Nivel económico	A		B	
	Mes	Mes	Mes	Mes
1	353,45	481,99		
2	336,99	459,55		
3	320,35	436,80		
4	303,45	413,82		
5	286,35	390,48		
6	269,04	366,88		
7	251,52	342,98		
8	233,77	318,78		
9	215,80	294,29		

Libranzas	
7 horas	40,80
9 horas	53,04

Cpto. Nocturnidad fin semana	
Noct. Fin semana	94,12

Cpto. Fam. Vol.

Nº pagas 12	
Hijo (menor de 18 años)	37,06
Hijo disminuido físico	19,91
Esposa	10,93

Cpto. Asist. Ambul.

Nº pagas 14	
Médicos	354,69

Dietas y kilometraje 2003

Nacional	86,00
Internacional	152,00
Kilometro	0,20
Comida/cena	8,34
Remuneraciones en especie 2003	
Comida/cena (con factura)	9,10
Comida/cena (sin factura)	6,80

Horas extraordinarias

N. Eco.	Diurnas	Nocturnas	Festivas
1	18,82	21,49	25,80
2	18,00	20,51	24,61
3	17,06	19,48	23,40
4	16,17	18,49	22,20
5	15,28	17,41	20,93
6	14,34	16,37	19,66
7	13,39	15,30	18,35
8	12,43	14,23	17,10
9	11,50	13,14	15,80

Mando orgánico

Cargo	Nº de pagas 14	
	Nivel	Importe
Jefe de servicio	11	1.213,23
Jefe de servicio	12	909,92
Jefe de departamento	21	606,58
Jefe de departamento	22	454,99
Jefe de division	31	379,12
Jefe de division	32	303,30
Jefe de seccion	41	303,30
Jefe de seccion	42	227,47

Tablas salariales año 2009, 2010 y 2011 -hasta firma convenio- (2% sobre 2008)

Salario base nuevo marco laboral

Tiempo mínimo	Grupo I		Tiempo mínimo	Grupo II		Tiempo mínimo	Grupo III	
	Niv. Econ.	Importe		Niv. Econ.	Importe		Niv. Econ.	Importe
3	A3	2.259,22	3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50
3	A2	2.199,77	3	B2	2.021,41	3	C2	1.843,05
3	A1	2.140,32	3	B1	1.961,96	3	C1	1.783,60
3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15
3	B2	2.021,41	3	C2	1.843,05	3	D2	1.664,69
3	B1	1.961,96	3	C1	1.783,60	3	D1	1.605,24
3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15	3	E3	1.545,79
3	C2	1.843,05	3	D2	1.664,69	3	E2	1.486,33
2	C1	1.783,60	2	D1	1.605,24	2	E1	1.426,88
1	D3	1.724,15	1	E3	1.545,79	1	F3	1.367,43
0,5	D2	1.664,69	0,5	E2	1.486,33	0,5	F2	1.307,97
Nivel básico	D1	1.605,24	Nivel básico	E1	1.426,88	Nivel básico	F1	1.248,52

Tablas salariales año 2009, 2010 y 2011 -hasta firma I Convenio- (2% sobre 2008)

Cpto. Puesto paterna	Nº pagas 14	Nº de pagas 15
Realizador	733,96	2.452,44
Informador	570,85	2.080,87
Productor	570,85	2.080,87
Tco. Mantenimiento	448,53	2.080,87
Tco. Control centrl	448,53	2.080,87
Tco. Control continuidad	556,57	2.080,87
Camarógrafo	448,53	2.080,87
Operador sonido	407,76	2.080,87
Operador equipos video	407,76	2.080,87
Documentador	342,52	2.080,87
Infografista	342,52	2.080,87
Ayfe. Operación realización	448,53	2.080,87
Secretario	285,42	1.902,50
Ayfe. Producción	285,42	1.724,14
Administrativo	163,09	1.724,14
Recepcionista/telefonista	244,66	1.724,14
Aux. Centro	244,66	1.724,14
Op. Equipos rep. Grab. Montaje	407,76	1.664,70
Jefe emisión	733,96	1.664,70
Experto audiovisual promociones	489,30	1.664,70
Encargado provisionado emisión	342,52	1.664,70

Puesto trabajo fuerza ventas	
	Nº de pagas 14
Jefe ventas senior	2.452,44
Coordinador delegaciones	2.080,87
Delegado de ventas A	2.080,87
Delegado de ventas B	2.080,87
Jefe ventas	2.080,87
Jefe operaciones	2.080,87
Jefe servicio técnico operaciones	2.080,87
Jefe ventas operaciones comerciales	2.080,87
Jefe investigación y audiencia marketing	2.080,87
Jefe servicios marketing	2.080,87
Jefe producto marketing	2.080,87
Responsable gestión publicitaria	2.080,87
Delegado de ventas C	1.902,50
Ejecutivo ventas	1.724,14
Ejecutivo ventas operaciones comerciales	1.724,14
Jefe grupo operaciones	1.724,14
Técnico de marketing	1.724,14
Gestor de ventas	1.664,70
Gestor de ventas operaciones comerciales	1.664,70
Asistente ventas	1.664,70
Asistente de gestión de ventas	1.664,70

Mayor tiempo invertido	101,29
Mayor tiempo invertido	101,29

Puesto trabajo intervención	
	Nº de pagas 14
Supervisor	1.186,34
Auditor 1 - 10	719,18
Ayudante auditor 1 - 10	512,67
Respons. Document. Audit.	512,67

Anexo número 2

Tablas salariales año 2011 (desde firma convenio hasta 31-dic-2011)

Salario base nuevo marco laboral

Tiempo mínimo	Grupo I		Tiempo mínimo	Grupo II		Tiempo mínimo	Grupo III	
	Niv econ	Importe		Niv econ	Importe		Niv econ	Importe
3	A3	2.259,22	3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50
3	A2	2.199,77		B2	2.021,41		C2	1.843,05
3	A1	2.140,32		B1	1.961,96		C1	1.783,60
3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15
3	B2	2.021,41		C2	1.843,05		D2	1.664,69
3	B1	1.961,96		C1	1.783,60		D1	1.605,24
3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15	3	E3	1.545,79
3	C2	1.843,05		D2	1.664,69		E2	1.486,33
3	C1	1.783,60		D1	1.605,24		E1	1.426,88
2	D3	1.724,15	2	E3	1.545,79	2	F3	1.367,43
1	D2	1.664,69		E2	1.486,33		F2	1.307,97
0,5	D1	1.605,24		E1	1.426,88		F1	1.248,52
Nivel básico			Nivel básico			Nivel básico		

Tablas salariales año 2011 (desde firma convenio hasta 31-dic-2011)

Paga de productividad

Nivel económico	Paga productividad
1	2.242,39
2	2.145,56
3	2.050,24
4	1.957,05
5	1.863,93
6	1.771,97
7	1.680,68

Complemento de antigüedad (14 pagas)

Nivel económico	Nº de trienios													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	149,81	253,67	359,54	373,51	567,26	597,23	776,99	882,87	896,84	1.036,66	1.176,49	1.198,47		
2	142,81	241,66	342,37	357,02	541,92	569,38	741,48	840,34	854,98	983,14	1.098,48			
3	135,92	229,90	325,56	338,97	515,18	542,03	704,81	798,78	813,88	931,34	1.006,86			
4	127,65	218,42	307,62	321,47	487,58	513,73	667,56	756,78	770,60	878,28	922,88			
5	121,25	205,86	290,43	303,12	459,62	485,00	630,20	714,80	727,49	826,17	845,91			
6	116,30	196,42	277,84	289,46	440,65	462,63	602,19	683,59	695,23	775,35				
7	112,52	190,70	268,88	280,72	425,23	447,74	582,75	660,92	672,77	710,67				

Complemento mando orgánico (14 pagas)

Nivel jefe de unidad	11	12
1.213,23	909,92	

Complemento especial responsabilidad (14 pagas)

Nivel económico	Nivel especial responsabilidad													
	48	49	50	51	52	53	54	55						
1	1.318,16	1.186,34	988,62	754,28	691,42	628,56	565,72	502,83						
2	1.318,16	1.186,34	988,62	719,19	659,21	599,33	539,39	479,45						
3				683,00	626,64	569,66	512,69	455,71						
4					593,62	539,65	485,68	431,72						
5						509,24	458,28	407,35						
6							430,63	382,77						
7								357,87						

Tablas salariales año 2011 (desde firma convenio hasta 31-dic-2011)

Disponibilidad (12 pagas)

Nivel económico	A	B
1	353,45	481,99
2	336,99	459,55
3	320,35	436,80
4	303,45	413,82
5	286,35	390,48
6	269,04	366,88
7	251,52	342,98

Jornada fin de semana (12 pagas)

Nivel económico	3 días	2 días (transitorio)
1	900,00	800,00
2	858,00	762,00
3	815,00	724,00
4	772,00	686,00
5	729,00	648,00
6	705,00	608,00
7	705,00	568,00

Jornada de rodaje

Tipo jornada	Día
Con pernocte en cada	90,00
Países U.E.	100,00
Países renta alta	110,00
Países renta baja	120,00
Países riesgo sanitario	150,00
Países conflicto bélico	175,00

Orquesta y coro (14 pagas)

Tipo	Complemento
Concertino	983,82
Solista	677,75
Primera parte	480,98
Tutti	437,26
Ayte. e dirección	983,82
Jefe de cuerda	677,75
Profesor de coro	437,26
Pianista del coro	677,75
Inspector de orquesta	437,26
Inspector de coro	437,26
Archivero de orquesta	546,57
Archivero del coro	546,57

Modulo festivo

Día festivo	52,00
-------------	-------

Nochebuena y Nochevieja

Noche	150,00
-------	--------

Complemento familiar voluntario (12 pagas)

Tipo	Complemento
Hijo (menor de 18 años)	37,06
Hijo discapacitado	19,91
Cónyuge / pareja	10,93

Complemento servicio médico y de prevención (14 pagas)

Tipo	Complemento
Médico / prof. Prevención	354,00
ATS/ tco. Prevención	296,00

Instrumento musical (12 pagas)

Complemento	240,00
-------------	--------

Tablas salariales año 2011 (desde firma Convenio hasta 31-dic-2011)

Horas extraordinarias

Nivel económico	Diurnas	Nocturnas	Festivas
1	18,82	21,49	25,80
2	18,00	20,51	24,61
3	17,06	19,48	23,40
4	16,17	18,49	22,20
5	15,28	17,41	20,93
6	14,34	16,37	19,66
7	13,39	15,30	18,35

Nocturnidad

Nivel económico	Hora
1	2,85
2	2,72
3	2,57
4	2,43
5	2,30
6	2,19
7	2,04

Proyecto RTVE a la carta Valencia y proyecto digitalización Valencia (14 pagas)

Tipo	Complemento
Realizador	733,96
Informador	570,85
Productor	570,85
Tco. Mantenimiento	448,53
Tco. Control central	448,53
Tco. Control continuidad	556,57
Camarógrafo	448,53
Operador sonido	407,76
Operador equipos video	407,76
Documentador	342,52
Infografista	342,52
Ayte. Operación realización	448,53
Secretario	285,42
Ayte. Producción	285,42
Administrativo	163,09
Recepcionista/telefonista	244,66
Aux. Centro	244,66
Op. Equipos Rep. Grab. Mont.	407,76
Jefe emisión	733,96
Experto audiovisual prom.	489,30
Encargado previs. Emisión	342,52

Otros complementos (12 pagas)

Nivel económico	Canarias, Ceuta, Melilla	Baleares	Vivienda	Instalac. Especiales	Idioma	Polivalencia	Peligrosidad 2	Peligrosidad 3
1	488,94	277,05	407,44	162,98	162,98	195,57	195,57	244,45
2	466,18	264,16	388,49	155,39	155,39	186,48	186,48	233,09
3	443,11	251,09	369,25	147,71	147,71	177,25	177,25	221,55
4	419,75	237,88	349,82	139,91	139,91	167,92	167,92	209,89
5	396,11	224,45	330,09	132,03	132,03	158,43	158,43	198,06
6	372,16	210,88	310,13	124,06	124,06	148,87	148,87	186,09
7	347,90	197,15	289,93	115,98	115,98	139,16	139,16	173,96

Comidas

Tipo	Complemento
Comida/cena (con factura)	10,00
Comida/cena (sin factura)	8,00
Desayuno	2,50

Anexo número 3

Tablas salariales año 2011 (desde 1-ene-2012)

Salario base nuevo marco laboral

Tiempo mínimo	Grupo I		Tiempo mínimo	Grupo II		Tiempo mínimo	Grupo III	
	Niv. Econ.	Importe		Niv. Econ.	Importe		Niv. Econ.	Importe
3	A3	2.259,22	3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50
3	A2	2.199,77	3	B2	2.021,41	3	C2	1.843,05
3	A1	2.140,32	3	B1	1.961,96	3	C1	1.783,60
3	B3	2.080,86	3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15
3	B2	2.021,41	3	C2	1.843,05	3	D2	1.664,69
3	B1	1.961,96	3	C1	1.783,60	3	D1	1.605,24
3	C3	1.902,50	3	D3	1.724,15	3	E3	1.545,79
3	C2	1.843,05	3	D2	1.664,69	3	E2	1.486,33
2	C1	1.783,60	2	D1	1.605,24	2	E1	1.426,88
1	D3	1.724,15	1	E3	1.545,79	1	F3	1.367,43
0,5	D2	1.664,69	0,5	E2	1.486,33	0,5	F2	1.307,97
Nivel básico	D1	1.605,24	Nivel básico	E1	1.426,88	Nivel básico	F1	1.248,52

Tablas salariales año 2011 (desde 1-ene-2012)

Paga de productividad

Nivel económico	Paga productividad
1	2.242,39
2	2.145,56
3	2.050,24
4	1.957,05
5	1.863,93
6	1.771,97
7	1.680,68

Complemento de antigüedad (14 pagas)

Nivel económico	Nº de trienios													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	149,81	253,67	359,54	373,51	567,26	597,23	776,99	882,87	896,84	1.036,66	1.176,49	1.198,47		
2	142,81	241,66	342,37	357,02	541,92	569,38	741,48	840,34	854,98	983,14	1.098,48			
3	135,92	229,90	325,56	338,97	515,18	542,03	704,81	798,78	813,88	931,34	1.006,86			
4	127,65	218,42	307,62	321,47	487,58	513,73	667,56	756,78	770,60	878,28	922,88			
5	121,25	205,86	290,43	303,12	459,62	485,00	630,20	714,80	727,49	826,17	845,91			
6	116,30	196,42	277,84	289,46	440,65	462,63	602,19	683,59	695,23	775,35				
7	112,52	190,70	268,88	280,72	425,23	447,74	582,75	660,92	672,77	710,67				

Complemento mando orgánico (14 pagas)

Nivel jefe de unidad	11	12
1.213,23	909,92	

Complemento especial responsabilidad (14 pagas)

Nivel económico	Nivel especial responsabilidad													
	48	49	50	51	52	53	54	55						
1	1.318,16	1.186,34	988,62	754,28	691,42	628,56	565,72	502,83						
2	1.318,16	1.186,34	988,62	719,19	659,21	599,33	539,39	479,45						
3				683,00	626,64	569,66	512,69	455,71						
4					593,62	539,65	485,68	431,72						
5						509,24	458,28	407,35						
6							430,63	382,77						
7								357,87						

Tablas salariales año 2011 (desde 1-ene-2012)

Turnicidad (12 pagas)

Nivel económico	35 horas semanales	40 horas semanales
1	353,00	473,00
2	337,00	452,00
3	320,00	428,00
4	303,00	407,00
5	286,00	382,00
6	269,00	360,00
7	251,00	335,00

Disponibilidad (12 pagas)

Nivel económico	A	Bloque 5 horas
1	380,00	51,00
2	362,00	49,00
3	344,00	46,00
4	326,00	44,00
5	308,00	41,00
6	289,00	39,00
7	270,00	36,00

Unidades informativas (12 pagas)

Nivel económico	Complemento	Bloque 5 horas
1	495,00	51,00
2	495,00	49,00
3	495,00	46,00
4	495,00	44,00
5	470,00	41,00
6	440,00	39,00
7	410,00	36,00

Jornada fin de semana (12 pagas)

Nivel económico	3 días	2 días (transitorio)
1	900,00	800,00
2	858,00	762,00
3	815,00	724,00
4	772,00	686,00
5	729,00	648,00
6	705,00	608,00
7	705,00	568,00

Jornada de rodaje

Tipo jornada	Día
Con pernocte en cada	90,00
Países U.E.	100,00
Países renta alta	110,00
Países renta baja	120,00
Países riesgo sanitario	150,00
Países conflicto bélico	175,00

Orquesta y coro (14 pagas)

Tipo	Complemento
Concertino	983,82
Solista	677,75
Primera parte	480,98
Tutti	437,26
Aytle. De dirección	983,82
Jefe de cuerda	677,75
Profesor de coro	437,26
Planista del coro	677,75
Inspector de orquesta	437,26
Inspector de coro	437,26
Archivero de orquesta	546,57
Archivero del coro	546,57

Guardia

Localizable l-v	Localizable s-d	Día l-v	Día s-d
200,00	125,00	30,00	75,00

Modulo festivo

Día festivo
52,00

Nochebuena y Nochevieja

Noche
150,00

Complemento familiar voluntario (12 pagas)

Tipo	Complemento
Hijo (menor de 18 años)	37,06
Hijo discapacitado	19,91
Cónyuge / pareja	10,93

Complemento servicio médico y de prevención (14 pagas)

Tipo	Complemento
Médico / prof. prevención	354,00
ATS / tco. prevención	296,00

Instrumento musical (12 pagas)

Complemento
240,00

Tablas salariales año 2011 (desde 1-ene-2012)

Horas extraordinarias

Nivel económico	Diurnas	Nocturnas	Festivas
1	18,82	21,49	25,80
2	18,00	20,51	24,61
3	17,06	19,48	23,40
4	16,17	18,49	22,20
5	15,28	17,41	20,93
6	14,34	16,37	19,66
7	13,39	15,30	18,35

Nocturnidad

Nivel económico	Hora
1	2,85
2	2,72
3	2,57
4	2,43
5	2,30
6	2,19
7	2,04

Proyecto RTVE a la carta Valencia y proyecto digitalización Valencia (14 pagas)

	Tipo	Complemento
	Realizador	733,96
	Informador	570,85
	Productor	570,85
	Tco. Mantenimiento	448,53
	Tco. Control central	448,53
	Tco. Control continuidad	556,57
	Camarógrafo	448,53
	Operador sonido	407,76
	Operador equipos video	407,76
	Documentador	342,52
	Infografista	342,52
	Ayte. Operación realización	448,53
	Secretario	285,42
	Ayte. Producción	285,42
	Administrativo	163,09
	Recepcionista/telefonista	244,66
	Aux. Centro	244,66
	Op. Equipos Rep. Grab. Mont.	407,76
	Jefe emisión	733,96
	Experto audiovisual prom.	489,30
	Encargado previs. Emisión	342,52

Otros complementos (12 pagas)

Nivel económico	Canarias, Ceuta, Melilla	Baleares	Vivienda	Instalac. Especiales	Idioma	Polivalencia	Peligrosidad 2	Peligrosidad 3
1	488,94	277,05	407,44	162,98	162,98	195,57	195,57	244,45
2	466,18	264,16	388,49	155,39	155,39	186,48	186,48	233,09
3	443,11	251,09	369,25	147,71	147,71	177,25	177,25	221,55
4	419,75	237,88	349,82	139,91	139,91	167,92	167,92	209,89
5	396,11	224,45	330,09	132,03	132,03	158,43	158,43	198,06
6	372,16	210,88	310,13	124,06	124,06	148,87	148,87	186,09
7	347,90	197,15	289,93	115,98	115,98	139,16	139,16	173,96

Comidas

Tipo	Complemento
Comida/cena (con factura)	10,00
Comida/cena (sin factura)	8,00
Desayuno	2,50

PROGRESIÓN NIVELES (desde 1/ene/2009)

Modificación tiempos permanencia primeros dos niveles: 6 meses y 1 año. En caso de progresión a 1/ene/2009, el contador se pone a cero
 Ejemplo 1: la persona a 31-dic-08 había pasado 8 meses en el 1º nivel -> pasaría al 2º nivel y desde ahí, al año siguiente (1-ene-10) pasaría al 3º
 Ejemplo 2: la persona a 31-dic-08 había pasado 20 meses en el 1º nivel -> pasaría al 3º nivel y desde ahí, a los 2 años (1-ene-11) pasaría al 4º

ANTIGÜEDAD (desde public. Convenio, con fecha de efectos de 30/jun/2011 para personas con contrato en vigor a dicha fecha)

Reconocimiento todos los contratos laborales y 1 año de atrasos

RESTO DE COMPLEMENTOS DE CONVENIO (desde firma convenio)

Consolidación del 2% de anticipo a cuenta

NIVEL ECONÓMICO DE COMPLEMENTOS (desde firma convenio)

El tiempo de ascenso del nivel 7 al 6 será de 4 años.

Anexo número 4

INCOMPATIBILIDADES AFECTOS ECONÓMICOS	Mando orgánico	Responsabilidad	Puesto Orquesta	Instrumentos Musicales	Peligrosidad	Disponibilidad	Turnicidad	Guardia	Jornada Fin de semana	Unidades Informativas	Jornada Rodaje	Instalaciones especiales	Idiomas	Servicio médico/Prevención	Festivos	Horas extras	Gratíf. Diversa	Formación	Residencia	Vivienda	Nocturnidad	Poivalencia
Mando orgánico	-	X	X	X		X	X	X	X	X	D	X	X		X	X						X
Responsabilidad	X	-	X	X		X	X	X	X	X	D	X			Del 48 al 50							X
Puesto Orquesta/Coro	X	X	-		X	X	X	X	X	X		X	X	X							X	X
Instrumentos Musicales	X	X		-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X	X
Peligrosidad			X	X	-							X		X								
Disponibilidad	X	X	X	X		-	X		X	X	D											
Turnicidad	X	X	X	X		X	-		X	X	X											
Guardia	X	X	X	X				-	X (G. FS)**	X	X	X										
Jornada Fin de semana	X	X	X	X		X	X	X (G. FS)**	-	X	X	X	X		X							
Unidades Informativas	X	X	X	X		X	X	X	X	-	D (*)	X	X	X	X							X
Jornada Rodaje	D	D	X	X		D	X	X	X	D (*)	-	X		X		X					D	
Instalaciones especiales	X	X	X	X				X	X	X	X	-	X	X	X							
Idiomas	X		X	X								X	-	X								
Servicio médico/Prevención			X	X						X	X	X	X	-		X						X
Festivos	X	48-49	X	X					X						-	X (OyC)						
Horas extras	X	Del 48 al 50	X	X							X			X	X (OyC)	-						
Gratíf. Diversa																	-					
Formación																		-				
Residencia																			-			
Vivienda																				-		
Nocturnidad			X	X							D											-
Poivalencia	X	X	X	X						X				X								

ANEXO NÚMERO 5

Régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE

CAPÍTULO I

Naturaleza, actividades y fines

Artículo 1.

1. La Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE que la Disposición Transitoria Cuarta del vigente Estatuto de la Radio y la Televisión integra en los servicios comunes del Ente Público RTVE, constituye una unidad orgánica de carácter artístico, encuadrada en la dirección gerencia del Ente Público RTVE.

2. La jefatura de la Orquesta Sinfónica y Coro corresponde al delegado, bajo las órdenes del director gerente del Ente Público RTVE.

3. Los órganos colegiados permanentes de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE son: la junta rectora, con una comisión ejecutiva en su seno y una comisión de programas, con la composición, competencias y atribuciones establecidas en la Disposición n.º 1/1983, de veintidós de febrero, de la dirección general del Ente Público RTVE, y dos comisiones artísticas, una de la Orquesta Sinfónica compuesta por el delegado, el coordinador, los directores –titular y principal invitado–, concertinos, portavoz de la comisión de régimen interior y solistas que procedan, todos ellos de la Orquesta Sinfónica, y otra del Coro, compuesta por el delegado, coordinador, director titular, ayudante de dirección, un jefe de cuerda y el portavoz de la comisión de régimen interior, todo ellos del Coro.

4. La Orquesta Sinfónica y el Coro de RTVE contarán con sendas comisiones de régimen interior integradas, respectivamente, por 4 instrumentistas y 4 cantores elegidos por los citados colectivos de entre sus miembros. El comité de empresa del Ente Público de Madrid garantizará la elección y funcionamiento de las citadas comisiones de régimen interior. Las funciones de las comisiones de régimen interior serán elevar propuestas a la dirección o al delegado de la Orquesta y Coro y ser oídas en lo que concierne al mejor funcionamiento de las agrupaciones en sus aspectos artísticos, funcional y disciplinario, dejando a salvo las competencias de comité de empresa.

5. Corresponde a los respectivos maestros directores la dirección técnica y artística de la Orquesta Sinfónica y del Coro de RTVE, elaborando las líneas maestras de trabajo y organización y responsabilizándose de su realización. Para los nombramientos de los maestros directores, se tendrán en cuenta las opiniones de la Orquesta Sinfónica o del Coro, según el caso, a través de sus comisiones de régimen interior. Los maestros directores, con el asesoramiento del concertino y solista de cada cuerda, para la Orquesta Sinfónica y del ayudante de dirección y jefe de cuerda para el Coro, dispondrán el lugar de colocación del «tutti» en la Orquesta Sinfónica y de los cantantes en el Coro, y designarán los profesores o cantores que han de intervenir en aquellas obras que exijan reducciones de plantillas.

Artículo 2.

1. La actividad de la Orquesta y Coro se deriva de su carácter sinfónico y coral, y estará constituida por la celebración de conciertos, actuaciones públicas y giras musicales por España y eventualmente en países extranjeros, y de producción de programas para las sociedades integradas en el Ente Público RTVE, (RNE, S.A. y TVE, S.A., y otras que pudieran constituirse, de acuerdo con el Estatuto de la Radio y la Televisión); tanto en emisiones al público como en grabaciones efectuadas por los medios técnicos adecuados, así como aquellos otros destinados a ser reproducidos mediante discos, casetes o cualquier otro medio audiovisual.

2. Las mencionadas actividades sinfónica y coral constituyen producciones artísticas propias del Ente Público RTVE que podrán libremente ser comercializadas por los medios

adecuados, teniendo en cuenta para ello-como fines esenciales-la promoción de la música sinfónica y polifónica y su difusión como hecho cultural y bien social.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 3. *Régimen.*

El personal de las plantillas de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se regirá por el presente régimen especial de trabajo y convenio colectivo vigente y por las demás normas generales de aplicación en el Ente Público RTVE.

Artículo 4. *Selección.*

Atendiendo previamente el derecho que asiste al reingreso de los excedentes, el ingreso como trabajador fijo en la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se realizará mediante concurso-oposición libre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del vigente convenio colectivo para RTVE y sus sociedades.

Artículo 5. *Contrataciones temporales.*

Si efectuadas las pruebas de contratación de instrumentistas y cantores españoles no se encuentran los suficientes con la categoría artística necesaria, podrán contratarse temporalmente extranjeros, siempre que su proporción no excediera del 10 por 100 de la plantilla respectiva, observando en todo caso las normas legales que regulan la contratación de trabajadores extranjeros.

Artículo 6. *Clasificación artística.*

1. Los profesores de la Orquesta y los Cantores del Coro tendrán la categoría profesional y nivel económico señalados en el subgrupo 1.16.1 y 1.17.1 del vigente convenio colectivo de RTVE.

2. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, desde el punto de vista artístico, se establece en la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE la siguiente clasificación:

A) En orquesta:

- a) Concertino (s).
- b) Solistas.
- c) Primeras partes.
- d) «Tutti».

a) Concertino. El violín concertino es el primero de los violines. Como ayudante del director es su más directo colaborador, por lo que en caso de ausencia de éste, está obligado a realizar ensayos con la Orquesta, total o parcialmente, según se considere necesario. Le corresponde afinar la Orquesta y señalar los arcos y digitaciones que considere técnicamente necesarios para una mayor uniformidad y nivel artístico. Cuida y se responsabiliza del estado general de afinación de la Orquesta y del nivel técnico de Instrumentistas e instrumentos.

En el caso de que exista más de un concertino, se alternarán en el desempeño de su función, por programas o semanas, con el fin de que puedan llevar a cabo la preparación necesaria para la óptima realización de las funciones encomendadas. Esta alternancia no tendrá lugar en caso de giras, salvo causas excepcionales.

b) Solistas. Son solistas aquellos componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad artística, dentro de su familia instrumental, pudiendo ocupar, asimismo, otros que por necesidad de plantilla o programación, determine la dirección artística. Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento técnico de su cuerda,

sin perjuicio de las atribuciones generales del concertino. Tienen condición de solistas las ayudas de concertino.

Los solistas por su propia condición están obligados, cuando así lo exija la programación, a tocar los restantes instrumentos de la misma familia, contemplados en la estructura de la Orquesta, excepto aquellos instrumentos que por sus peculiares características, requieren una especialización, tales como el oboe de amor, las trompetas barrocas y el trombón alto. Su interpretación, por cualquiera de los profesores fijos, se considerará como el desempeño de una función acreedora al complemento de calidad superior de trabajo, que recoge el artículo 20 de este régimen especial de trabajo.

c) Primeras partes. Son primeras partes aquellos profesores que ocupan el lugar inmediato a los solistas. Tienen condición de primeras partes los profesores de cuerda específicamente señalados por la plantilla. Las primeras partes, por su propia condición, suplirán a los solistas cuando sea necesario, estando obligados, cuando así lo exija la programación, a tocar los restantes instrumentos de la misma familia, contemplados en la estructura de la Orquesta, excepto aquellos instrumentos que por peculiares características requieren una especialización, tales como el oboe de amor, las trompetas barrocas y el trombón alto. Su interpretación, por cualquiera de los Profesores fijos, se considerará como el desempeño de una función acreedora al complemento de calidad superior de trabajo, que recoge el artículo 20 de este régimen especial de trabajo.

d) «Tutti». El resto de los profesores.

B) En el Coro:

- a) Ayudante de dirección.
- b) Jefes de cuerda.
- c) Cantor de coro.

a) Ayudante de dirección. Es el más directo colaborador del director del Coro. Ejerce su labor de prestación artística como responsable de la buena afinación del Coro, vocalización, orden y disciplina coral.

En contacto permanente con los jefes de cuerda, emite los informes artísticos correspondientes a los cantores, cuando el director así lo indique.

Asume la dirección del Coro en caso de ausencia del director.

b) Jefes de cuerda. Son cantores miembros del Coro, nombrados en virtud de sus relevantes méritos musicales y artísticos. Existe un solo jefe para cada una de las cuerdas (sopranos, altos, tenores y bajos). Transitoriamente, puede existir más de un jefe de cuerda, cuando lo considere necesario el director del Coro.

Ensayan la propia cuerda o grupo que se les asigne y son responsables de que cada uno de los cantores dominen las obras ensayadas en todos los conceptos: lectura, afinación, interpretación, etc.

De acuerdo con el director, disponen la colocación de sus cuerdas que éste estime más apropiadas para cada programa. Prestan, asimismo, su colaboración como cantores de Coro.

c) Cantor de Coro. Lo constituyen el resto de los componentes del Coro.

Artículo 7. Promoción artística. Pruebas.

Cada dos años la comisión artística de la Orquesta podrá plantear cambios de concertinos, solistas o primeras Partes, para el buen funcionamiento del conjunto, siendo consideradas las solicitudes de los profesores, si las hubiese, de las que elegirán, si procede, un solo candidato, siendo su decisión irrevocable para el resto de los solicitantes. Asimismo, actuará la comisión artística del Coro para los puestos de ayudante de dirección o jefes de cuerda.

Excepcionalmente el periodo de dos años podrá ser acortado de estimarse una calidad artística inferior a la deseada.

En el caso de que alguno de los que venían ocupando puesto para el que se realiza nueva designación no aceptase la decisión tomada, se realizará una prueba de comparación artística entre el anterior titular y el nuevo candidato.

Artículo 8. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*

A los profesores de la Orquesta Sinfónica y cantores del Coro que se vean afectados por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que les incapacite para la prestación idónea de sus funciones, les será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del vigente convenio colectivo de RTVE que, por este precepto, se hace extensivo a los profesores de la Orquesta, con un límite, en ambos casos, para la indemnización que se menciona en el apartado 4, de treinta mil cincuenta con sesenta y un euros (30.050,61 €).

No obstante, la dirección del Ente Público RTVE adoptará las medidas pertinentes para que los interesados sean destinados a un puesto de trabajo adecuado a su nivel profesional, conservando en todo momento, el derecho a las retribuciones del nivel salarial de procedencia.

Artículo 9. *Inspector de la Orquesta.*

1. El cargo de inspector será ostentado por un profesor perteneciente a la plantilla de la Orquesta, nombrado a propuesta de ésta, normalmente por un período de dos años, prorrogables por periodos de igual duración.

A falta de candidato, la delegación propondrá a la persona que considere idónea.

2. Las funciones del inspector serán las siguientes:

a) Prever las necesidades de plantilla para cada actuación, en función del programa establecido, promoviendo la contratación de los profesores de aumento que exija la partitura a interpretar.

b) Elevar, con su informe, las peticiones de permiso, licencias o cualquier otra circunstancia; comunicar las bajas por enfermedad, formulando el correspondiente parte diario de actividades e incidencias relativas al personal de la Orquesta.

c) Establecer las necesidades de material e instrumental que se requieran para el desarrollo de la programación establecida, cursando las peticiones correspondientes al archivero de la Orquesta, cuando se trate de material de la competencia de éste.

d) Velar por la disciplina general en ensayos y conciertos, dando cuenta por escrito a sus superiores de las posibles faltas al convenio colectivo vigente, por si hubiere lugar a la aplicación de medidas y sanciones de carácter disciplinario.

e) Confeccionar, con la debida antelación, las listas de plantillas y servicios para viajes y giras, así como informar a la Orquesta, mediante avisos en el tablón de anuncios, de los planes de trabajo, días, horarios, programas y, en general, de cuánto debe ser conocido por los profesores.

f) Las funciones del inspector serán incompatibles con las propias del profesor de la Orquesta.

Artículo 10. *Archivero.*

El cargo de archivero será desempeñado por un profesor perteneciente a la plantilla de la Orquesta. A falta de candidato, la delegación propondrá a la persona que considere idónea. Desempeñará las siguientes funciones:

a) La conservación y mantenimiento de los archivos musicales de la Orquesta, tanto de las obras propias como de las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.

b) La reposición de las partituras o particellas que, por deterioro o extravío o cualquier otra circunstancia, se haga necesaria.

c) La transcripción de las anotaciones que indiquen el director de la Orquesta o los concertinos.

d) El control del material de la Orquesta, antes y después de ensayos y conciertos, así como la conservación de los programas de los conciertos que celebra la Orquesta, para su posterior archivo.

e) Facilitar al director o profesores que puedan solicitarlo, las partituras o partes instrumentales de las obras que deseen conocer o estudiar.

f) El registro, en medios adecuados, libros, fichas, etc., de todas y cada una de las actuaciones de la Orquesta, grabaciones, etc., con todos los datos técnicos convenientes para su mejor identificación.

g) Alquiler de materiales y control de las distintas ediciones del material, con el fin de poder realizar el trabajo en óptimas condiciones.

h) Las funciones del Archivero serán incompatibles con la actividad propia del instrumentista.

Artículo 11. *Inspector, archivero y pianista en el Coro.*

En el Coro existirá un Inspector y un archivero, que tendrán la categoría profesional de cantor de Coro, nombrados a propuesta del Coro, normalmente por un período de dos años, prorrogables por periodos de igual duración. A falta de candidato, la delegación propondrá a la persona que considere más idónea. Desempeñarán funciones similares, en sus respectivos cometidos, a las señaladas en los dos artículos anteriores para los de la Orquesta.

Las funciones del inspector y del archivero serán incompatibles con las propias del Cantor.

Adscrito al Coro figurará un profesor de Orquesta (pianista) que participará en la preparación de las obras y ensayará con los Solistas que en ellas intervengan. Asimismo, participará como solista en todos los conciertos «a capella» que sea necesario.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE será de treinta y cinco horas semanales, de las cuales veintitrés horas se dedicarán a trabajo de conjunto, y el resto, al estudio y preparación individual, sin sujeción a un horario fijo. En los casos en que la Orquesta Sinfónica y Coro se halla efectuando giras y desplazamientos, fuera de su lugar habitual de trabajo, las treinta y cinco horas semanales serán consideradas, todas ellas, de trabajo de conjunto.

2. Se exceptúan de esta jornada laboral a los inspectores y archiveros de la Orquesta y del Coro, para quienes su jornada tendrá una duración de treinta y cinco horas semanales efectivas.

3. Siempre que se cumpla la jornada semanal de veintitrés horas de trabajo de conjunto, podrá modificarse el horario y la duración de las sesiones, con las limitaciones que se expresan en el artículo 14, por acuerdo del delegado, solicitado el parecer del comité de empresa y previa comunicación con veinticuatro horas de antelación a los profesores de la Orquesta y cantantes del Coro.

4. El plan general de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se dará a conocer a los interesados con una antelación de tres meses.

Artículo 13. *Tipo de sesiones.*

Dentro de la jornada semanal de trabajo de conjunto, existirán las siguientes clases de sesiones de trabajo:

a) Ensayos:

- Para concierto ordinario.
- Para concierto extraordinario.

- Para grabaciones (televisión, video, radio, disco, etc.)
- En giras.
- b) Ensayos generales:
 - Para concierto ordinario.
 - Para concierto extraordinario.
 - En giras.
- c) Pruebas artísticas:
 - Para actuaciones públicas.
 - Para radio.
 - Para televisión.
 - Para grabaciones
- d) Conciertos:
 - Ordinarios.
 - Extraordinarios.
- e) Grabaciones:
 - Para radio.
 - Para televisión.
 - Para disco.
 - Para video.
 - O por cualquier soporte audiovisual
- f) Emisiones:
 - Para radio.
 - Para televisión.
 - O por cualquier soporte audiovisual

Artículo 14. *Duración de las sesiones, descansos.*

1. La duración de las sesiones será de tres a cuatro horas, con la excepción de las acogidas en el grupo e), cuya duración se especificará en el artículo 16 del presente régimen especial.
2. Los descansos serán de quince minutos por hora de trabajo de conjunto.
3. Cada sesión de trabajo de conjunto no podrá exceder de cuatro horas. El máximo de sesiones de trabajo de conjunto por día no podrá exceder de dos, con una duración máxima, en este caso, de tres horas cada sesión conjunta, sin que sobrepasen normalmente las dos sesiones dobles semanales.
4. Los ensayos parciales, entendiendo como tales cuando es convocado un grupo de la Orquesta o del Coro para la ejecución de una obra programada, sólo pueden ser de tres horas, y se realizarán dentro del horario establecido. Cuando la convocatoria tenga la equivalencia horaria de una sesión, se computará para dicho grupo como un ensayo de conjunto completo.
5. Cuando para asegurar la continuidad de un programa especial se realicen dos sesiones, una a continuación de la otra, el régimen de pausa será entre tres y cuatro horas, normalmente.
6. En el caso de prórroga de más de diez minutos de trabajo sobre el horario previsto, a los instrumentistas y cantores presentes se les computará como una hora de jornada ordinaria.
7. Los profesores de la Orquesta y cantores del Coro vendrán obligados a estar en su puesto de trabajo, preparados para el comienzo de todas las sesiones, a la hora en punto fijada para el inicio de las mismas.

Artículo 15. *Lugar de las sesiones.*

Las sesiones o ensayos tendrán lugar en el sitio que designe RTVE. Los ensayos generales, conciertos y grabaciones para radio o televisión podrán celebrarse con público o sin él.

Artículo 16. *Pruebas acústicas.*

Los ensayos de acústica para la Orquesta y/o el Coro con la consideración de preparación previa al concierto o actuación, no excederán de treinta minutos.

Las pruebas de sonido y/o imagen para grabaciones podrán tener una duración mayor, sin exceder de los sesenta minutos.

Artículo 17. *Giras y desplazamientos.*

Cuando la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE realice giras de conciertos, siendo comisionada para actuar en otras localidades fuera de su lugar habitual de trabajo, además de las normas generales contempladas en el presente régimen especial de trabajo y de las de obligado cumplimiento del convenio colectivo vigente, serán de aplicación las siguientes:

a) Dietas y viajes.

Los profesores y cantores tendrán derecho a percibir, para las giras y desplazamientos, las dietas reglamentarias y los billetes o su importe, de viaje de ida y vuelta.

b) Días de descanso.

Cuando la gira sea de duración superior a seis días, se observará rigurosamente un día de descanso semanal, durante el cual no se realizarán desplazamientos o actuaciones de cualquier índole, salvo acuerdo en contrario de los representantes de la dirección, que lo harán excepcionalmente y por causa justificada. Si la gira fuese de una duración superior a quince días, su régimen sería objeto de negociación con la Representación de los Trabajadores.

c) Desplazamientos y actuaciones.

Cuando la Orquesta o Coro deban realizar desplazamientos de hasta cinco horas teóricas, contadas desde el momento de la citación hasta la llegada a los alojamientos, la jornada real de trabajo se reducirá a una sola sesión, sea ensayo o concierto. De ser rebasadas las cinco horas y salvo causas imprevistas de fuerza mayor, la Orquesta o Coro no actuará ese día, sin que se pueda considerar «día de descanso».

d) Desplazamientos y alojamientos en España.

Dentro del territorio español, los desplazamientos se harán preferentemente en transportes colectivos. A tal fin RTVE dispondrá los medios de locomoción apropiados o facilitará los billetes correspondientes o el equivalente al transporte. Cuando se utilice el ferrocarril, se viajará en clase primera, salvo en viajes nocturnos, que se facilitará litera o coche cama, en cuyo caso se entenderá como alojamiento concertado.

El alojamiento en territorio nacional, podrá hacerse por cuenta del interesado, en cuyo caso percibirá la dieta reglamentaria o en régimen de alojamiento concertado, a través de la agencia oficial de viajes de RTVE, en establecimientos de tres estrellas o similar, salvo en los casos que por su carácter extraordinario, debidamente justificado, requieran la utilización de alojamientos de categoría superior. En este segundo supuesto se percibirá el 50 por 100 de la dieta reglamentaria.

Dadas las características de grupo de los colectivos Orquesta y Coro, se entiende que, en régimen de alojamiento concertado, el alojamiento lo será en habitaciones dobles. Si algún interesado desea habitaciones individuales, de existir, éste abonará la diferencia o solicitará la dieta, no acogiéndose al régimen de alojamiento concertado.

e) Desplazamientos y alojamientos en países extranjeros.

En las giras a países extranjeros, los viajes y alojamiento serán en todo caso en régimen de alojamiento concertado. RTVE facilitará el medio de locomoción más adecuado.

f) Transportes locales.

Cuando las salas en que se han de celebrar los conciertos o audiciones estén alejadas de los centros urbanos o el alojamiento de los profesores o cantores se halle a considerable distancia de éstas, se pondrán a disposición de la Orquesta y Coro los oportunos medios de transporte. También se procederá a habilitar transporte colectivo para los profesores o cantores en el caso de retorno en horario nocturno, a aeropuerto, estación de ferrocarril o autobuses, cuando no haya servicio de transporte público.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Los profesores de la Orquesta Sinfónica y cantores del Coro de RTVE que se señalan, por las distintas características de los puestos de trabajo que desempeñan, tendrán derecho a la percepción de un complemento íntegro, cuya cuantía mensual se recoge en el anexo 1.

Para años sucesivos estas cuantías experimentarán el incremento que se acuerde para el complemento de especial responsabilidad.

2. Para la fijación del expresado complemento se han tenido presentes los puestos de trabajo y las distintas funciones desarrolladas por los profesores instrumentistas y cantores, con especial referencia a la peculiar aportación que tal desempeño de cometido lleva aparejada, y retribuye tanto la clasificación artística como la realización de conciertos, grabaciones y ensayos en horas nocturnas y en sábados, domingos y festivos, así como la modificación de sus horarios y cambio excepcional de día de trabajo.

3. La percepción del complemento citado es incompatible con los de mando orgánico, especial responsabilidad y disponibilidad. Desaparecerá cuando se dejen de realizar las funciones que lo originan y no tiene carácter consolidable. Sustituirá, en la fecha de entrada en vigor de este régimen especial, cualquier retribución que como complemento de puesto de trabajo percibiera el personal afectado.

4. En contrapartida a las gratificaciones previstas en el apartado 1, los profesores de la Orquesta realizarán doce servicios especiales, fuera de la jornada normal de trabajo, para ensayos, grabaciones o conciertos.

5. Los profesores de Orquesta, con independencia de los doce servicios especiales que menciona el apartado anterior, y los cantores de Coro, en todo caso, podrán ser convocados a realizar servicios extraordinarios, fuera de jornada normal de trabajo, por cada uno de los cuales percibirán las cantidades que a continuación se relacionan:

	Euros
Conciertos	120,21
Grabaciones imagen y sonido	60,11
Grabaciones sonido	48,09
Ensayos	36,07

Artículo 19. *Otras retribuciones.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de treinta y cinco horas semanales, computadas por periodos mensuales.

2. El importe económico de las horas extraordinarias será el que corresponda al nivel profesional de cada instrumentista o cantor.

3. La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con el equivalente en horas de descanso, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 20. Complemento por calidad superior de trabajo.

Cuando un profesor de la Orquesta o Cantor del Coro actúe como concertista en una obra sinfónica o coral, a propuesta del maestro director, tendrá derecho a la percepción de un complemento por calidad superior de trabajo, en la cuantía que se establezca. La junta rectora de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, oído el comité de empresa, aprobará anualmente la tabla de retribuciones aplicables, en proporción a la dificultad del papel a interpretar.

Asimismo, tendrá derecho a esta percepción el director del Coro, cuando, siendo miembro de la plantilla, dirija un concierto sinfónico o sinfónico-coral.

Artículo 21. Prestación de instrumentos musicales propios.

1. El Ente Público RTVE abonará mensualmente el 8,6 por 100 del nivel cinco a los profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica de RTVE que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad. También se otorga el derecho a la reparación del instrumento prestado en caso de deterioro.

2. La delegación de la Orquesta Sinfónica proporcionará a los profesores los accesorios necesarios para el perfecto uso y conservación del instrumental, en las condiciones que se establezcan.

3. El Ente Público RTVE no asume responsabilidad alguna por la pérdida por robo, extravío o accidente, de un instrumento musical fuera del tiempo de servicio oficial. Durante el uso del instrumental en tiempo de servicio a la Orquesta, sea en ensayos, conciertos, giras o desplazamientos, éste deberá estar asegurado mediante las pólizas correspondientes, suscritas por RTVE. De acuerdo con la peritación que se establezca, los interesados podrán incrementar voluntariamente la cuantía de la póliza complementando la diferencia a su cargo.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO V

Derechos y deberes

Artículo 22. Licencias.

El régimen de licencias para los profesores y cantores se ajustará a lo establecido en el artículo 50 del vigente convenio colectivo, con las modificaciones siguientes:

Debido a las peculiaridades de estas agrupaciones, al tipo de trabajo, a la conexión de ensayos con actuaciones, a las unidades de trabajo, que constituyen los ensayos y las actuaciones, etc., las solicitudes de permiso por asuntos propios o sin sueldo de dos o más días, lo serán por unidades de trabajo completas y no podrán concederse coincidiendo con ensayo general o actuación en concierto o grabación.

Con referencia al artículo 50 apartado B, los profesores de la Orquesta Sinfónica y cantores del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses.

Artículo 23. Excedencias.

El régimen de excedencias de los profesores y cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general, aplicando, a su vez, las particularidades derivadas de la

naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una orquesta sinfónica. Tales peculiaridades son las siguientes:

a) Sólo podrá concederse excedencia voluntaria a un total de los siguientes Instrumentistas: seis violines, tres violas, tres violonchelos, tres contrabajos, un flauta, un oboe, un clarinete, un fagot, un trompa, un trompeta, un trombón, un arpa y un percusión. Las plazas únicas no tienen limitación.

b) No podrán disfrutar a la vez de excedencia voluntaria más de diez profesores o cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

Artículo 24. *Vestuario.*

1. El Ente Público RTVE, a través de la delegación de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, facilitará a los profesores y cantores el vestuario apropiado para las actuaciones cuando se exija que sea «de gala», renovándose el mismo cuando proceda.

2. Los profesores y cantores deberán cuidar razonablemente de este vestuario, de uso obligatorio en conciertos y grabaciones audiovisuales, pero rigurosamente prohibido fuera de las actuaciones oficiales de la Orquesta y Coro, siendo sancionable la violación de este último aspecto.

Artículo 25. *Incompatibilidades.*

1. Los profesores y cantores regulados por este régimen especial de trabajo, no podrán pertenecer a, ni actuar en, ninguna orquesta o Coro, grupo musical o en calidad de solistas.

2. Se excluyen de estas cauciones de incompatibilidades, las actuaciones de conjuntos de cámara e instrumentales diversos organizados dentro de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE e integrados por profesores titulares de la misma, y en todo momento, siempre que las necesidades de trabajo y programación de la orquesta matriz lo permitan, y aquellos conciertos de solistas y conjuntos de cámara que, a petición de los interesados y en cada caso, sean autorizados expresamente por el delegado de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, que nunca se concederán para el mismo día de los conciertos.

3. En cuanto a la autorización y compatibilidad en el ámbito docente, se estará a lo establecido en la legislación que lo regule en cada momento.

4. En lo no previsto en el presente artículo regirá lo establecido en el artículo 87 del vigente convenio colectivo.

5. En todo caso, profesores y cantores estarán sujetos a las incompatibilidades específicas vigentes para el sector público.

6. El incumplimiento de los condicionantes del presente artículo será considerado como falta grave.

Artículo 26. *Régimen disciplinario.*

A los profesores y cantores les será de aplicación el régimen disciplinario general que afecta al personal de RTVE. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, se considerarán faltas específicas las siguientes:

a) Faltas leves: faltas de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación. Falta de atención y disciplina en los ensayos.

b) Faltas graves: reiteración o reincidencia en las faltas leves. Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación. Desobediencia manifiesta con el maestro director de la Orquesta, director del Coro o delegado de la Orquesta. Notorio abandono de la preparación individual.

c) Faltas muy graves: reincidencia o reiteración en las faltas graves.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente régimen especial de trabajo se aplicará el convenio colectivo vigente y las demás normas reglamentarias generales de aplicación.

ANEXO NÚMERO 6

Normas especiales para mandos orgánicos

Artículo 1.

Se consideran «mandos orgánicos» en el Ente Público RTVE y sus sociedades estatales, a los trabajadores que desempeñen puestos de jefatura de las unidades orgánicas existentes en la organización de RTVE y no incluidas en los niveles de dirección.

Artículo 2.

Los mandos orgánicos se regirán por estas normas especiales, por la legislación laboral vigente y por las normas internas de RTVE, en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 3.

La designación de mandos orgánicos de RTVE y sus sociedades es competencia indeclinable de sus órganos rectores y se efectuará de acuerdo con el Estatuto de la Radio y la Televisión, a través de la respectiva dirección de personal informando periódicamente al correspondiente comité intercentros.

Artículo 4.

El nombramiento para un puesto de mando orgánico podrá ser efectuado por plazo determinado o con carácter indefinido, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de estas normas.

Artículo 5.

Los nombramientos de mandos orgánicos deberán cumplir las siguientes formalidades:

- A) Identificación de la persona designada. / Categoría profesional. / Cese, en su caso, en el puesto de mando anterior.
- B) Denominación de la unidad orgánica. / Encuadramiento. /Rango del puesto de mando. / Nivel económico asignado.
- C) Duración del nombramiento.
- D) Tipo de dedicación exigida y declaración de incompatibilidad que le afecte.

Artículo 6.

Se establecen como requisitos para ostentar puestos de mando orgánico, los siguientes:

1. Ser trabajador fijo del Ente Público RTVE o de sus sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., con una antigüedad mínima de dos años.
2. Carecer de sanciones no canceladas en el expediente personal.
3. Formación exigible en razón de las características y funciones del puesto a desempeñar.
4. Experiencia profesional adecuada.

Artículo 7.

Para la selección de mandos orgánicos de RTVE, la dirección tendrá en cuenta las circunstancias de las personas, que se valorarán conjuntamente de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Idoneidad para el puesto, según las características, responsabilidades, funciones y demás circunstancias del mismo.
- b) Categoría profesional en RTVE con preferencia, en igualdad con los demás requisitos, de la superior sobre la inferior.
- c) Titulación. Cuando no sea requisito necesario será valorada como mérito. Se tomarán en consideración los diplomas expedidos por el Instituto Oficial de Radio y Televisión.
- d) Experiencia en puesto de mando o responsabilidad.
- e) Experiencia profesional relacionada con el área en que se encuadra la jefatura.
- f) Antigüedad en RTVE.
- g) Aptitudes no reseñadas en los apartados anteriores: dotes de mando, laboriosidad, capacidad de análisis, creatividad (imaginación, iniciativa e ingenio), facultad de persuasión y negociación, aceptación de responsabilidades, decisión, organización del trabajo, capacidad para trabajar sin supervisión, control o verificación, capacidad de comunicación y sentido de empresa.

Artículo 8.

1. El complemento de mando orgánico retribuye las actividades y responsabilidades que se adicione a las de la categoría profesional del trabajador, inherente al ejercicio de mando orgánico en RTVE, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter de consolidable.

2. Por la responsabilidad asumida de garantizar la continuidad del servicio de la unidad orgánica a sus órdenes, quienes ocupen puestos de mando de unidades orgánicas están obligados a realizar jornadas de trabajo de mayor duración a la normal, cuando las necesidades del servicio lo exijan.

Artículo 9.

1. Durante el tiempo en que se ejerza un puesto de mando orgánico, se mantendrá la totalidad de los derechos y deberes profesionales y laborales relativos a la categoría profesional propia, así como aquellos inherentes al puesto de mando desempeñado en cuanto se refiere a atribución de responsabilidades, dedicación, competencias, participación en las decisiones, y mando sobre los trabajadores a su cargo.

2. Para el mejor desempeño de sus funciones, las direcciones correspondientes harán partícipes a sus respectivos mandos orgánicos de mayor nivel el programa de objetivos a cumplir en el periodo siguiente. Los mandos orgánicos elaborarán el proyecto de actividades correspondiente, que someterán a estudio y aprobación superior.

3. Asimismo, las direcciones informarán a los mandos orgánicos máximos, y éstos a sus inmediatos, hasta agotar la escala organizativa, respecto a la política general del Ente Público RTVE y sus sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., en lo que les afecte.

Artículo 10.

Los mandos orgánicos estarán obligados a:

- a) Asumir dentro de las normas internas de organización y conforme a las instrucciones de sus superiores, la responsabilidad profesional correspondiente a las competencias o funciones atribuidas y la derivada de la organización del trabajo y disciplina de las personas encuadradas en la Unidad correspondiente.
- b) Realizar personalmente los trabajos y cometidos de mayor responsabilidad, importancia, complejidad, confidencialidad o que supongan una más alta exigencia de cumplimiento de los deberes asumidos; cuidar, coordinar y supervisar el trabajo de las personas a su cargo y tomar, dentro del ámbito de sus competencias, las decisiones necesarias para el cumplimiento de las funciones encomendadas a su Unidad.

c) Colaborar en la elaboración de planes, programas de actividades y métodos de trabajo y participar en la organización del mismo y en el cumplimiento de los objetivos de política laboral de RTVE.

d) Ejercer el mando con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de las personas a su cargo.

e) Actuar como cauce de información entre los directivos y mandos superiores y el personal de su unidad; colaborar en la mejora de la comunicación interna; fomentar la participación de los trabajadores e impulsar la solidaridad entre todas las personas que prestan sus servicios en RTVE.

f) Atender de modo permanente a su propia formación, capacitación y profesionalización, realizando las actividades de este tipo para las que sea seleccionado o designado. La realización con aprovechamiento de estas actividades constará en el expediente personal del interesado.

g) Trabajar en comisiones, grupos de trabajo y órganos colegiados permanentes o transitorios y cumplir comisiones de servicio, cuando sea designado para ello por la Dirección respectiva. Colaborar en calidad de experto o asesor, cuando sea requerido por la Dirección.

h) Cumplir y hacer cumplir las normas sobre seguridad y salud laboral y las específicas instrucciones sobre seguridad de bienes y personas de RTVE.

i) Impartir formación, en el ámbito de su profesionalidad, formar parte de tribunales y colaborar, en general, en la formación del personal de RTVE.

j) Guardar secreto profesional respecto a las materias gestionadas.

Artículo 11.

1. Cuando el nombramiento para un puesto de mando orgánico lleve consigo el traslado de población, se entenderá, a todos los efectos, que se trata de un traslado convenido, de acuerdo con lo que establece el artículo 42 del vigente convenio colectivo.

2. El cese en un puesto de mando orgánico que se viniese desempeñando conforme a la circunstancia contemplada en el punto 1 del presente artículo, comportará el traslado forzoso a la población donde el mando orgánico tenía su residencia con anterioridad a su nombramiento, salvo que exista vacante en la población en que se cesa y teniendo en cuenta la voluntad de permanencia o de regreso del interesado.

Artículo 12.

Con carácter anual, las direcciones de personal harán público en cada localidad un censo del personal que ocupe puestos de mandos orgánicos.

Artículo 13.

Serán causas de cese en los puestos de mando orgánico:

- a) Finalización del plazo establecido.
- b) Incumplimiento de las obligaciones del cargo.
- c) Ineficacia en la gestión.
- d) Incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses.
- e) Incursión en cualquiera de los supuestos de incompatibilidades.
- f) Nombramiento para otro cargo de mando orgánico o directivo.
- g) Amortización del cargo.
- h) Solicitud del interesado, aceptada por la dirección, en el más breve tiempo posible.
- i) Revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico, con expresión de la causa o motivos que, a su juicio, lo justifique, acordada por la dirección, previa notificación del propósito al interesado.
- j) Imposición de sanción disciplinaria por falta muy grave firme.

Artículo 14.

Quienes hayan desempeñado cargo de mando orgánico, serán destinados, cuando cesen, a un puesto adecuado a su experiencia y dedicación a RTVE. El cese en el cargo cuando fuera por alguna de las causas enumeradas en los apartados a), d), g) e i) del artículo 13, le otorgará derecho a mantener, como retribución complementaria transitoria, el valor del veinte por ciento del complemento de mando orgánico, si hubiese ocupado el cargo más de seis meses y menos de doce; el treinta por ciento si lo ocupó más de un año y menos de dos y el cuarenta por ciento si lo ocupó más de dos años. Este complemento tendrá la consideración de cantidad íntegra, sometida a los descuentos reglamentarios que legalmente le corresponda, se abonará en cada una de las catorce mensualidades y será absorbible por todos los conceptos retributivos desde el mismo momento de su percepción, salvo por los incrementos por antigüedad.

Disposición final.

En todo lo no previsto en estas normas se aplicarán los preceptos de régimen general de trabajo en RTVE y sus Sociedades.

Disposición transitoria.

Estas normas afectarán con carácter general a las jefaturas de la actual estructura orgánica de RTVE, no incluidas en los niveles de dirección, excepto en lo relativo a las formalidades y requisitos de designación de mandos orgánicos, que será de exclusiva aplicación a los nombramientos futuros.

ANEXO NÚMERO 7**Acuerdo sobre la prestación de servicios por personas empleadas en empresas ajenas a RTVE y sus sociedades, y para la externalización de determinadas tareas y trabajos que desempeña personal de RTVE de acuerdo con el sistema de clasificación profesional y cometidos de las categorías**

La optimización de los recursos propios, el escrupuloso cumplimiento de la legislación vigente por las empresas que prestan servicios a RTVE y sus sociedades, la necesaria participación de productores independientes en las actividades televisivas y la consecución de la mayor calidad en nuestras producciones y emisiones con la mayor eficacia y economía, son principios, todos ellos, que deben ser respetados y correctamente conciliados. Para contribuir a este fin las partes acuerdan:

1. La utilización del personal fijo disponible tendrá carácter preferente en las tareas o procesos que habitualmente vienen siendo desempeñados por personal de plantilla de RTVE y sus sociedades, todo ello sin perjuicio del obligado cumplimiento de las cuotas que, conforme a la legislación vigente, corresponden a los productores independientes. Por todo ello, en aras de conjugar debidamente, con criterios de eficacia, eficiencia y creatividad, los referidos principios de actuación, estos acuerdos referidos a todas aquellas empresas que, al trabajar para RTVE o sus sociedades, incorporan mano de obra sustitutiva del personal propio, serán incorporados al texto del XVI convenio colectivo de RTVE y sus sociedades para su mejor aplicación.

2. La dirección y los representantes de los trabajadores, tras revisar la situación actual y queriendo adecuarla a las necesidades y derechos concurrentes, han llegado a estos acuerdos que delimitan los puestos de trabajo, procesos o categoría laborales que son afectados en relación con la contratación o subcontratación de servicios correspondientes a actividades complementarias que no constituyen las principales actividades de RTVE y sus sociedades. A este fin se detallan aquellas categorías, de las existentes actualmente en RTVE, cuyos cometidos podrán ser realizados por personal de

contratas y que, como consecuencia de ello, se declaran a extinguir del sistema de categorías que incorpora el convenio colectivo de RTVE.

- (1) Telefonistas.
- (2) Recepcionistas.
- (3) Conserjes.
- (4) Ordenanzas.
- (5) Auxiliares de régimen interno.
- (6) Antenistas.
- (7) Oficiales y ayudantes de oficios (sólo aquellos puestos de trabajo que no se aplican a la producción de programas).
- (8) Oficiales de oficio/conductores (unidades móviles).
- (9) Guardés.
- (10) Limpiador.

3. Aquellos trabajadores fijos que en el momento de la firma de estos acuerdos desempeñan trabajos de los afectados en el apartado 2 anterior, podrán optar por el mantenimiento «ad personam» de su categoría y condiciones contractuales o ser reconvertidos a otra categoría profesional cuando organizativamente sea necesario en RTVE para lo que recibirán formación y adiestramiento necesarios, resultado efectiva la reconversión una vez superada la correspondiente formación. Lo aquí dispuesto le será de aplicación al personal que actualmente desempeña estas funciones con la condición de personal indefinido no fijo por sentencia judicial, desde el momento en que adquieran la condición de fijos.

4. En los contratos que se establezcan con empresas ajenas a RTVE y sus sociedades para la contratación o subcontratación de servicios u obras, tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de RTVE y sus sociedades, deberá exigirse, a través de las correspondientes certificaciones, el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

5. Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios y procesos prestados por profesionales ajenos a RTVE y sus sociedades bajo el ámbito de los acuerdos alcanzados, la correspondiente dirección de personal comunicará mensualmente al comité intercentros de cada sociedad, o comité del centro correspondiente, si el ámbito del contrato se limitase a éste, las contrataciones o subcontratas y coproducciones que se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:

- a. C.I.F./N.I.F.
- b. Razón social.
- c. Domicilio social.
- d. Actividad objeto de la contratación.
- e. Número patronal de inscripción en la seguridad social.
- f. Número de jornadas de trabajo estimadas que corresponden a la prestación del servicio contratado.
- g. El convenio colectivo de aplicación al personal de la empresa contratada.
- h. Fechas de inicio y finalización de la contratación.
- i. Periodicidad de la prestación contratada, prórrogas, rescisión.
- j. Lugar de ejecución de la contrata. (Cada centro de trabajo de RTVE).
- k. Coordinación de condiciones de seguridad o prevención de riesgos.

Para asegurar el mejor tratamiento de la información anterior, ésta se proporcionará en soporte informático, con ficheros de estructura de tabla de bases de datos compatible con aplicaciones más corrientes.

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa sobre seguridad y salud laboral, Radiotelevisión

Española llevará a efecto las correspondientes medidas de coordinación en relación con las empresas comprendidas en este acuerdo.

7. RTVE y sus sociedades establecerán los mecanismos contractuales necesarios para garantizar que por parte de las contratadas o subcontratadas se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos la posibilidad de retener los pagos pendientes a la contratada o subcontratada o las cantidades entregadas en concepto de fianza, cuando se haya comprobado el incumplimiento por parte de éstas de las obligaciones legales laborales para con sus trabajadores. El comité intercentros de la sociedad contratante o el comité del centro correspondiente, si el ámbito del contrato se limitase a éste, ante la existencia de indicios razonables de vulneración de las obligaciones legales laborales de alguna de las empresas podrá recabar de RTVE y sus sociedades la correspondiente investigación y aclaración previa al objeto de determinar la exactitud o inexactitud de los indicios, así como de las decisiones adoptadas en su caso por RTVE y sus sociedades, dando cuenta documentalmente al órgano de representación legal de los trabajadores que instó dicha acción.

ANEXO NÚMERO 8

Reglamento del plan de pensiones

Especificaciones

El plan de pensiones de los trabajadores del Ente Público RTVE, fue aprobado dentro de los acuerdos de la negociación colectiva llevada a cabo en la Revisión para 1990 del VIII convenio colectivo, firmado con fecha 27 de julio de 1990, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de octubre de 1990.

La comisión de control del plan de pensiones de los trabajadores del Ente Público RTVE, con la finalidad de garantizar las aportaciones futuras a los trabajadores de las nuevas empresas resultantes de las operaciones societarias consecuencia de la Ley 17/2006 de 5 de junio, de la Radio y Televisión de titularidad estatal y de conformidad a su Disposición transitoria segunda «de la sucesión legal del Ente Público RTVE, las sociedades TVE, S.A., y RNE, S.A.» acuerdan por unanimidad, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 36, apartado 2 y 40 d) del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones, proceder a la transformación del plan de pensiones de los trabajadores del Ente Público RTVE en un plan de promoción conjunta.

I Denominación, entrada en vigor y modalidad

Art. 1. *Denominación, objeto y entrada en vigor del plan.*

Las presentes especificaciones del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE regulan las relaciones dentro del mencionado plan, entre los distintos promotores que lo formalizan o que en el futuro puedan incorporarse, sus respectivos partícipes y beneficiarios, cuya condición lleva implícita la aceptación de todas las normas en él contenidas.

El plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE ha sido promovido por las Entidades Promotoras que figuran en los correspondientes Anexos y define los derechos y obligaciones de las personas en cuyo interés se crea y de las que participan en su constitución y desenvolvimiento, así como los mecanismos para la articulación de aquellos.

Este plan de pensiones se regulará por estas especificaciones, por el Real Decreto legislativo 1/2002, Texto Refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y por el Real Decreto 304/2004, de 20 de Febrero, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y por cuantas disposiciones normativas de cualquier rango que, actualmente o en el futuro, puedan serle de aplicación.

La constitución de este plan de pensiones ha sido objeto de negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores.

Su duración es indefinida.

Art 2. *Sistema y modalidad.*

Este plan de pensiones se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la seguridad social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y voluntarias de los partícipes.

Art 3. *Adscripción del plan a un fondo de pensiones.*

El presente plan de pensiones se integra en Radio Televisión Española Pensiones, Fondo de Pensiones.

La integración se realizó mediante la apertura de una cuenta de posición del plan en el fondo, en las condiciones que se especifican en el presente reglamento y las normas de funcionamiento del fondo de pensiones al que se adscribe y con cargo al cual se atiende el cumplimiento de las prestaciones derivadas del plan.

Art. 4. *Incorporación nuevas empresas.*

La incorporación de nuevas empresas a este plan de grupo se realizará mediante solicitud a la comisión de control del plan, quien aceptará o no su incorporación, comprobando si cumple los requisitos exigidos por la legislación vigente. La Solicitud deberá incluir el anexo que se añadirá a las presentes especificaciones. Estos Anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las especificaciones del plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

II. Elementos personales

Art. 5. *Definición de los elementos personales.*

Los promotores del plan, de acuerdo a lo previsto en cada anexo, los partícipes, los partícipes en suspenso y los beneficiarios son los elementos personales de este plan.

Art. 6. *El promotor.*

Los promotores del «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de RTVE cualquiera que sea la denominación que en el futuro puedan adoptar, sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones u otras situaciones análogas.

En los casos descritos en el párrafo anterior los empleados mantendrán individual y colectivamente sus derechos y obligaciones en lo relacionado con el plan de pensiones. Estando obligada, en su caso, la empresa sucesora a la promoción de un plan de pensiones en los términos y condiciones del «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE» y sin perjuicio de que la citada promoción pueda contemplar una diferenciación de aportaciones que, salvando el principio de no discriminación, siempre garantice el mantenimiento de las condiciones de los empleados-partícipes de las entidades promotoras en cuya relación laboral se subroga la nueva empresa.

Corresponde al promotor instar la creación del Plan y participar en su desenvolvimiento mediante sus representantes en la comisión de control y realizar las aportaciones que, de conformidad a lo establecido en estas normas, haya de efectuar.

Las aportaciones que efectúa el promotor durante la vigencia del presente plan tendrán el carácter de irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según lo establecido en las presentes especificaciones.

El promotor deberá facilitar los datos que, sobre los partícipes, le sean requeridos por la comisión de control al objeto de realizar las funciones de supervisión y control.

Asimismo, comunicará a la comisión de control cualquier cambio de adscripción de este personal que se produzca entre las diferentes sociedades.

Art. 7. *Los partícipes.*

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente plan aquellos trabajadores del promotor, que tengan la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igualo superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la comisión de control haga efectiva su alta en el plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

Art. 8. *Alta de un partícipe en el plan.*

Las personas definidas como partícipes en el artículo 7 anterior, podrán causar alta en el plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el boletín de adhesión, confeccionado al efecto por la comisión de control del plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste la trasladará a la comisión de control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el boletín de adhesión, al objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el alta.

La comisión de control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el plan a fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el plan.

La comisión de control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la comisión de control.

Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la comisión de control las condiciones de su incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el Artículo 22 del presente reglamento.

Art. 9. *Baja de los partícipes.*

La condición de partícipe se pierde por:

Adquirir la condición de beneficiario, no derivada de otros partícipes.

Causar baja en el plan por alguno de los siguientes motivos:

Fallecimiento.

Movilización de los derechos consolidados a otro plan, bien por terminación del plan, bien por cese de la relación laboral con el promotor.

Hacer efectivo, en los supuestos de desempleo de larga duración (art. 27-2) o expediente de regulación de empleo (art. 27-3), la totalidad de sus derechos consolidados.

Art. 10. *Partícipes en suspenso.*

A. Participe en suspenso.

El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del plan.

El promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

Por extinción de la relación laboral del partícipe con el promotor.

Cuando el partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el promotor por alguna de las causas legalmente previstas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.5 de estas especificaciones.

Cuando el partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.

Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B. Pérdida de la condición de partícipe en suspenso.

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

Por adhesión a otro plan de pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el promotor.

Por pasar de nuevo a partícipe de pleno del plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el partícipe.

Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros partícipes.

Por fallecimiento.

Por terminación del presente plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el art. 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C. Derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso.

Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la entidad promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al plan.

Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

Art. 11. *Beneficiarios.*

En las contingencias de jubilación, e invalidez permanente tendrá la condición de beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de partícipe o de partícipe en suspenso.

Para la contingencia de fallecimiento tendrán la condición de beneficiarios las personas físicas que sean designadas herederas por el propio partícipe en el boletín de adhesión, o en cualquier otro momento posterior. A falta de designación expresa, el orden de prelación de beneficiarios será concordante con las disposiciones de Derecho Civil, en defecto de herederos legales será beneficiario el propio plan.

Art. 12. *Derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios.*

12.1 Derechos de los partícipes.

Los partícipes tendrán derecho a:

Participar en el desenvolvimiento del plan a través de sus representantes en la comisión de control y a ostentar la condición de electores y elegibles como representantes en la misma.

Que le sean hechos efectivos sus derechos consolidados en los supuestos de traslado a otro plan o de producción del hecho causante, a la prestación, en los términos previstos en estas normas.

Obtener el certificado de pertenencia al plan, y los certificados anuales del valor de sus derechos consolidados y de las aportaciones anuales directas o imputadas en cada ejercicio fiscal.

La titularidad de la cuota parte que le corresponda de los recursos patrimoniales en que, a través del Fondo en el que esté integrado, se materialice e instrumente el plan.

Obtener en la oficina de atención al partícipe copia del reglamento del plan de pensiones, así como extracto de la memoria anual del fondo de pensiones.

Mantener sus derechos consolidados en el «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE» con la categoría de partícipes en suspenso en las situaciones previstas en el presente reglamento.

Movilizar sus derechos consolidados en las circunstancias y condiciones previstas en el artículo 25 de las presentes especificaciones.

12.2 Obligaciones de los partícipes.

Los partícipes estarán obligados a:

Aceptar la detracción de las aportaciones a las que se comprometan, en los términos establecidos en las presentes normas.

Facilitar cuantos datos personales y familiares sean necesarios para la evolución del Plan, así como cuantas modificaciones se produzcan en los mismos. La Comisión de Control garantizará la confidencialidad de dichos datos.

Integrar anualmente en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las aportaciones efectuadas por el promotor.

La indisponibilidad de sus derechos consolidados, hasta el momento en el que se produzca el hecho causante de la prestación, salvo en los casos en que solicite su movilización producido por el cese de la relación laboral, o en los supuestos excepcionales de liquidez por enfermedad grave y desempleo de larga duración, en los términos señalados en la normativa vigente, y en este reglamento.

Comunicar a la comisión de control si se produce cambio de adscripción a otra sociedad del mismo grupo RTVE.

12.3 Derechos de los beneficiarios.

A percibir la prestación derivada del plan cuando se produzca el hecho causante en el plazo y forma estipulado en estas normas, previa entrega de la documentación solicitada.

A participar en el desenvolvimiento del plan a través de sus representantes en la comisión de control y a ostentar la condición de electores y elegibles como representantes en la misma, en los términos señalados en el Art. 14 del presente reglamento.

III. Organización y control

Art. 13. *Comisión de control.*

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

Art. 14. *Composición de la comisión de control.*

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

En tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 10% sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes. Cuando el número de beneficiarios sea superior al 10% señalado anteriormente, se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será de cinco y uno, respectivamente.

Art. 15. *Representantes del promotor.*

Los promotores designarán libremente, de entre los partícipes, a sus representantes en la comisión de control.

Art. 16. *Elección de representantes de los partícipes.*

Los miembros de la comisión de control del plan en representación de los partícipes y beneficiarios se elegirán de conformidad con las reglas siguientes:

16.1 Electores y elegibles.

Tendrán la condición de electores y elegibles los partícipes, tanto en activo como en suspenso, y los beneficiarios, siempre y cuando tengan una edad superior a 16 años para ser elector y 18 años para ser elegible.

16.2 Colegios electorales.

Los electores y elegibles se agruparán en dos colegios electorales, uno para los partícipes y otro para los beneficiarios, cuando proceda.

16.3 Candidatos.

Adquirirán la condición de candidatos quienes siendo elegibles y previa declaración de conformidad mediante su firma, sean presentados en una lista por un sindicato de trabajadores legalmente constituido o cuando la presentación de la lista resulte avalada por un número de firmas de electores superior a 10% del total de integrantes del colegio electoral. Las listas presentadas podrán contener tantos candidatos como puestos a cubrir y cada candidato su suplente.

La renuncia o pérdida de la condición de elegible no supondrá en ningún caso que el resto de la lista quede invalidada.

Los candidatos no podrán formar parte de las mesas electorales.

16.4 Mesa electoral central.

La mesa electoral es un órgano colegiado que se instituye al efecto de impulsar el proceso electoral y verificar su legalidad.

Estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de presidente, secretario y vocal. Su designación se llevará a cabo atendiendo

al criterio de edad siendo el presidente el elector de mayor edad, el secretario el de menor edad, y el vocal el de mayor edad siguiente.

Los acuerdos de la mesa se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate decidirá el voto del presidente. De cada sesión se levantará el acta correspondiente con la firma del Secretario y el refrendo del presidente.

Las candidaturas, sindicatos y promotor del plan, podrán nombrar un Interventor con voz pero sin voto, quien tendrá derecho a obtener una copia verdadera de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

16.5 Mesa electoral auxiliar.

Al objeto de facilitar la votación y escrutinio se constituirá una mesa auxiliar en cada centro de trabajo con más de 4 trabajadores partícipes del plan, pudiendo establecer la mesa electoral central mesas auxiliares itinerantes por razón de la idoneidad en el proceso electoral.

Las mesas estarán compuestas por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de presidente, secretario y vocal. Su designación se llevará a cabo atendiendo al criterio de edad, siendo el presidente el elector de mayor edad de dicho centro de trabajo, el secretario el de menor edad de dicho centro de trabajo y el vocal el de mayor edad siguiente.

Las candidaturas, una vez proclamadas y el promotor del plan, podrán nombrar un Interventor por mesa con voz pero sin voto, quien tendrá derecho a obtener una copia verdadera de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa. Su función consistirá en la organización y supervisión del proceso electoral en ese centro de trabajo.

16.6 Caracteres del derecho de voto.

El voto es personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado, sí el voto por correo. No se podrá votar más de una vez.

16.7 Procedimiento electoral.

16.7.1 Iniciación.

Con una antelación de 3 meses al término del mandato de los representantes en la Comisión de Control del Plan o cuando sea preciso sustituir a 1/3 de los representantes de los partícipes, una vez agotados los titulares y suplentes de las candidaturas electas, quedará automáticamente abierta la convocatoria electoral. Asimismo se hará pública la convocatoria, señalándose el número de puestos a cubrir.

La mesa electoral central deberá constituirse en el plazo de 10 días hábiles a partir del inicio del proceso electoral.

16.7.2 Verificación y publicidad del censo electoral.

La mesa electoral solicitará de la comisión de control del plan, el censo electoral de partícipes y beneficiarios, procediendo a su comprobación y publicidad durante un plazo de 7 días hábiles, durante el que se recibirán las reclamaciones, procediendo a su resolución en los tres días hábiles siguientes.

La mesa electoral recabará de la comisión de control certificación del número de puestos a cubrir por cada colegio electoral, si los hubiere, extremo que hará público.

16.7.3 Presentación y proclamación de candidatos.

Finalizadas las operaciones relativas al censo electoral, la mesa electoral central abrirá, de inmediato, un plazo de cinco días hábiles para la presentación de candidaturas, realizándose la proclamación de los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el día hábil siguiente.

Contra los acuerdos que estimen procedente o improcedente la proclamación se dará un plazo de tres días hábiles para su impugnación.

16.7.4 Fijación de la fecha, horario y lugares de votación.

En cualquier momento del proceso electoral la mesa electoral central fijará el día, el horario y el lugar o lugares de la votación, teniendo en cuenta que entre la fecha de constitución de la mesa electoral central y la fecha de votación han de transcurrir 1 mes como mínimo y 2 como máximo. Asimismo instará la constitución de las mesas auxiliares, que deberán quedar constituidas en el plazo máximo de 5 días.

No se podrá celebrar la votación en sábados, domingos y festivos ni en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

16.7.5 Características de las papeletas de voto, sobres, urnas.

Todos los candidatos y sus suplentes figurarán en una única papeleta agrupados por candidaturas. El orden de los candidatos vendrá determinado por la propia candidatura. Un recuadro en blanco figurará a la izquierda del nombre y apellidos, susceptible de ser cumplimentado con el símbolo «X». A la derecha del nombre figurará, entre paréntesis, la sigla de la candidatura bajo la que se presenta o la denominación de «independiente». Cada elector puede señalar como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir. Al pie de cada papeleta figurará: se podrá votar hasta un máximo de seis candidatos, poniendo una cruz en el recuadro correspondiente. Las candidaturas podrán confeccionar papeletas de voto cumplimentadas al objeto de facilitar a los electores que lo deseen la opción a escoger.

En todo caso la mesa electoral central fijará las dimensiones, color, tipografía y símbolos de la papeleta de voto, así como las características de los sobres que se utilizarán para contenerlas.

También determinará el número y características de las urnas a utilizar y cualquier otro tipo de material electoral.

16.7.6 Acto de votación.

El día señalado por la mesa electoral central y en el lugar o lugares indicados tendrá lugar el acto de votación. Los electores tomarán una papeleta de voto que cumplimentarán, en su caso, y la introducirán en los sobres al efecto. A continuación se acercarán a la mesa, comprobándose su identidad y colegio al que pertenece.

El presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna correspondiente, tomándose nota de que el elector ha votado. En el lugar de la votación no se permitirá la realización de cualquier tipo de propaganda electoral ni acto alguno que suponga el favorecimiento indebido de cualquiera de los candidatos o candidaturas.

16.7.7 Voto por correo.

El procedimiento para ejercer el derecho de sufragio activo por correo se ajustará a las reglas siguientes:

1. Solicitud a la mesa electoral auxiliar. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral auxiliar. La solicitud podrá realizarse de las siguientes maneras:

Mediante escrito entregado personalmente ante la mesa electoral auxiliar, con una antelación de, al menos, 10 días a la fecha en que haya de celebrarse la votación.

Por correo certificado, haciéndose constar la identidad del remitente mediante diligencia en el escrito de solicitud efectuada por la oficina de correos o por una entidad bancaria. Dicho certificado deberá llegar a poder de la mesa al menos 10 días antes de la fecha de la votación.

2. Anotación de la Petición. Recibida la solicitud del elector, la mesa electoral auxiliar comprobará que se encuentra incluido en la lista de electores, procediendo a anotar en ella la petición.

3. Remisión de documentación electoral al interesado. La mesa electoral auxiliar entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente, si así lo hubiese manifestado el interesado.

4. Envío del voto a la mesa electoral auxiliar. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado o entrega en mano.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el secretario de la mesa electoral auxiliar hasta la votación, quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al presidente que procederá a su apertura, e identificando al elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral.

Será nulo todo voto emitido por correo o entregado en mano en el que se haya omitido el escrito de solicitud o la diligencia de identificación en éste.

16.7.8 Escrutinio.

Finalizado el acto de votación, se procederá públicamente a la apertura de las urnas y al escrutinio de las papeletas de voto.

Serán considerados nulos los votos que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir, los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la Mesa electoral central y los que correspondan a distinto colegio electoral que el de la urna respectiva.

Los puestos a cubrir serán atribuidos a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

Del escrutinio se levantará el acta correspondiente en el que figuren el número de votantes, papeletas válidas, en blanco y nulas, votos obtenidos por cada candidato y candidatos electos, así como las reclamaciones y resoluciones adoptadas al efecto. Una copia de esta acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

16.8 Credenciales y certificaciones.

La mesa electoral central expedirá en el plazo máximo de 10 días las correspondientes credenciales a favor de los candidatos electos, quedando facultados para ejercitar todos los derechos inherentes a la condición de miembro de la Comisión de Control del Plan, previa constitución de la misma en el plazo máximo antes aludido.

16.9 Otras formalidades.

Los resultados de la votación serán comunicados a los electores mediante la inserción en tabloneros de anuncios o nota en el medio de comunicación habitual con los integrantes del plan de pensiones.

Al Ministerio de Economía y Hacienda y a las entidades gestora y depositaria se remitirán copias de las actas del proceso electoral, haciéndose entrega a la comisión de control de los documentos originales.

16.10 Duración del mandato.

La duración del mandato de los miembros electos de la comisión de control del plan será de 4 años, pudiendo ser reelegidos en sucesivas convocatorias.

16.11 Reclamaciones contra proclamación de resultados.

Estas reclamaciones se presentarán ante la mesa electoral central en el plazo de 3 días hábiles desde el momento en que se produjo la proclamación. Contra los acuerdos de la mesa electoral central, que deberá resolver en 3 días hábiles, podrá acudir ante la Jurisdicción competente.

16.12 Medios electorales.

El promotor del plan facilitará, a través de los correspondientes acuerdos, cuantos medios sean necesarios para la realización de las operaciones electorales anteriormente descritas, como en cualquier proceso electoral sindical.

16.13 No injerencia del promotor.

El promotor del plan deberá abstenerse de intervenir favoreciendo de manera discriminatoria o perjudicando a cualquiera de las candidaturas que se presenten a la elección.

16.14 Garantías.

El promotor se compromete a aplicar y establecer, de común acuerdo con el comité general intercentros, un régimen de garantías para los representantes de los partícipes y beneficiarios que resulten elegidos miembros de la comisión de control.

16.15 Derecho supletorio.

Para la interpretación de la presente normativa electoral se establece como derecho supletorio el regulador del Régimen Electoral Sindical y en su defecto, el general.

Art. 17. *Incapacidades e incompatibilidades.*

Conforme al mandato establecido en el art. 31.4 del Reglamento de planes y fondos de pensiones, no podrán ser miembros de la comisión de control aquellas personas físicas que ostenten directa o indirectamente una participación superior al 5% del capital desembolsado en una entidad gestora de fondos de pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la entidad gestora de su fondo de pensiones por los miembros de la comisión de control producirá su cese en la misma.

Art. 18. *Deber de confidencialidad.*

Los miembros de la comisión de control están obligados a guardar confidencialidad absoluta sobre los datos que, en el uso de sus funciones, manejen de los partícipes y beneficiarios del plan, debiendo contar con el consentimiento expreso de los afectados, para su difusión general, salvo en los casos previstos en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones o por requerimiento de las autoridades.

Art. 19. *Régimen de reuniones.*

La comisión de control se reunirá, en única convocatoria, en sesión ordinaria, mensualmente y en sesión extraordinaria cuando así lo convoque el presidente de la comisión o lo solicite una tercera parte de sus miembros.

La comisión de control elaborará un reglamento de régimen interno de la misma, en el que se regulará su régimen de reuniones, la constitución y funcionamiento de comisiones ejecutivas de la misma así como de una comisión permanente en la que delegará parte de sus competencias.

Regulará igualmente las relaciones con las entidades gestora y depositaria del fondo en el que el plan esté adscrito.

La convocatoria de las reuniones de la comisión habrá de realizarse por el presidente de la misma, con cinco días hábiles de antelación en las sesiones ordinarias y dos en las extraordinarias, acompañando a la convocatoria el orden del día propuesto.

Para la válida constitución y celebración de la comisión será necesaria la presencia de la mayoría de sus componentes. Los miembros de la comisión podrán delegar su voto en otro miembro de la misma, siempre y cuando dicha delegación quede preavisada con una antelación de 24 horas mediante escrito dirigido al presidente o secretario.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes y representados, salvo en aquellos supuestos para los que se establecen en estas normas una mayoría cualificada.

Los gastos de establecimiento y funcionamiento de la comisión de control serán con cargo a la cuenta de posición del plan en el fondo, sin perjuicio de que, durante su primer año natural en funcionamiento dichos gastos serán por cuenta del promotor.

La comisión de control contará con una oficina de atención al partícipe, cuyos medios serán aportados por el promotor en la cuantía que se determine entre el promotor y los representantes de los partícipes, en función de las necesidades reales.

Art. 20. *Presidente, vicepresidente y secretario de la comisión.*

En la reunión de nombramiento y toma de posesión de cada renovación de la comisión, se elegirá de entre sus miembros al presidente, vicepresidente y secretario, siendo los dos primeros elegidos entre la representación de los partícipes, y el Secretario será el representante del promotor.

Corresponderá al presidente la representación legal, convocatoria, presidencia y dirección de las reuniones de la comisión de control, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados por la misma, y pudiendo delegar esta última facultad con carácter general o particular.

Corresponderá al Vicepresidente la suplencia del presidente en las actuaciones que éste no pueda realizar.

El secretario redactará las actas de las reuniones de la comisión de control.

Asimismo, llevará los libros, librará las certificaciones, comunicará las decisiones de la comisión de control con el visto bueno del presidente. Será el receptor de las solicitudes, reclamaciones, peticiones de cuentas y otras peticiones, notificaciones o informaciones que se puedan o deban presentar a la comisión, en virtud de las presentes normas, trasladando éstas al presidente a la mayor brevedad.

Art. 21. *Funciones.*

Corresponde a la comisión de control del plan:

Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan y de la legalidad presente y futura en todo lo que se refiere a los derechos de los partícipes y beneficiarios, en relación con el resto de elementos personales del plan, así como en relación con el Fondo al que el plan se adscriba y entidades gestora y depositaria que intervengan en su administración.

Seleccionar los actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan, así como el resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio plan, partícipes y beneficiarios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 38 de estas normas.

Proponer las modificaciones que estimen pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales requeridas por la normativa de planes y fondos de pensiones.

Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del plan en su respectivo fondo de pensiones, así como el estricto cumplimiento de las entidades gestora y depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan entre éstas y el Fondo al que el plan se adscriba.

Proponer y, en su caso, decidir sobre cuantas cuestiones les atribuyan competencia la normativa legal vigente.

Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan ante el fondo de pensiones, en las entidades gestora y depositaria y, en general ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.

Resolver las reclamaciones que le formulen los partícipes y beneficiarios. Instar, en su caso, lo que proceda ante el fondo de pensiones o la entidad gestora.

Admitir los derechos consolidados de los partícipes provenientes de otros planes de pensiones, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos al efecto.

Acordar, en su caso, la movilización de la cuenta de posición del plan en el fondo en que se integre, así como decidir su integración en otro fondo distinto.

Nombrar, de entre sus miembros, los representantes de la comisión de control del plan en la comisión de control del Fondo de Pensiones a que esté adscrito.

Informar preceptivamente, con carácter anual, a los partícipes y beneficiarios del plan de los gastos, al detalle, que se generen por la propia comisión de control y que vayan con cargo a la cuenta de posición del plan en el fondo.

IV. Elementos reales

Art. 22. Aportaciones.

22.1 Las aportaciones las efectuarán la entidad promotora y los partícipes de acuerdo con el sistema financiero de capitalización establecido en estas normas.

22.2 Las aportaciones al plan se instrumentan mediante tres niveles, uno fijo y los otros dos variables.

22.2.1 Este nivel fijo será financiado totalmente por el promotor, quedando fijado en un 1 % del salario base que corresponda al partícipe en función de su categoría profesional. (Se entiende por salario base, la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como «sueldo profesional».)

Trabajador	Promotor
0% del salario base	1 % salario base

22.2.2 El primer nivel variable será financiado, por aportaciones del promotor y por aportaciones del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación del partícipe y la correspondiente del promotor son:

Trabajador	Promotor
1 % del salario base	2% o más del salario base
2% o más del salario base	5% salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

22.2.3 El segundo nivel variable será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes enteros sobre el salario base su aportación voluntaria al Plan.

22.2.4 Asimismo dentro del segundo nivel, mencionado en el punto 2.3, y de forma excepcional, el partícipe podrá realizar aportaciones directas extraordinarias una vez cada año dentro del último trimestre.

22.2.5 El partícipe puede ejercitar su elección de aportación al plan o modificar la elegida en el punto 2.2 ó 2.3, el primero de enero y el primero de julio de cada año, comunicándolo por escrito a la comisión de control del plan al menos con 30 días de antelación a las mencionadas fechas.

22.3 En ningún caso, el total de las aportaciones del promotor y del partícipe superarán el límite anual de contribución a un plan de pensiones establecido en el R.D.L. 1/2002 o cualquier normativa que la modifique.

22.4 Las aportaciones tanto del partícipe como del promotor, serán realizadas al plan coincidentes con cada una de las 12 pagas anuales abonadas por el promotor al partícipe.

22.5 En caso de suspensión de la relación laboral del partícipe con el promotor, ambos cesarán en la realización de sus aportaciones al plan mientras dure la suspensión y en los términos regulados por el artículo 10 de este Reglamento.

No obstante, en los supuestos de suspensión temporal de la relación laboral con el promotor que a continuación se enumeran:

- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Permisos sin sueldo inferiores a 30 días.
- Huelga legal.

Se mantendrán las aportaciones empresariales y las propias del partícipe, a las que se refiere el artículo 22.2, y las consiguientes imputaciones fiscales.

A los efectos de las aportaciones, propias o imputadas, se entenderá por salario regulador las cantidades que perciban del promotor, incluidas las de pago delegado, durante dichas situaciones.

22.6 Si el partícipe continuara la relación laboral con el promotor después de la fecha de jubilación normal a los 65 años, tanto el partícipe como el promotor cesarán sus aportaciones al plan, salvo que el partícipe en dicha fecha no tuviese derecho a percibir prestación de la seguridad social pública, en cuyo caso las aportaciones del promotor y del propio partícipe continuarán hasta el momento en que éste pueda acreditar la carencia mínima para percibir dicha pensión pública del Régimen General de la Seguridad Social.

22.7 En el supuesto contemplado en el artículo 9. a), el partícipe en suspenso podrá reanudar sus aportaciones al plan el primero de enero o el primero de julio de cada año, notificándolo por escrito a la comisión de control del plan, al menos con treinta días de antelación a las mencionadas fechas.

22.8 Será responsabilidad del promotor abonar las aportaciones al plan, tanto las suyas como las de los partícipes, siendo éstas retenidas de la nómina de los trabajadores partícipes y abonadas a la cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones dentro de los cinco días siguientes al que se haya realizado la retención.

22.9 La demora en el abono de las aportaciones al fondo de pensiones superior al último día del plazo en que hayan sido exigibles, devengarán el mismo interés establecido en la legislación para el caso de retraso en el pago de salarios.

Art. 23. *Derechos consolidados.*

Los derechos consolidados que se definen en el artículo siguiente únicamente podrán ser efectivos, de conformidad con lo establecido en el art. 8 de la Ley R.D.L. 1/2002, en los siguientes supuestos:

- Traslado a otro plan por cese de la relación laboral con el promotor.
- Por terminación del plan en los supuestos contemplados en el artículo 39 de estas normas.
- Producción de alguna de las contingencias cubiertas por el plan.
- Desempleo de larga duración y enfermedad grave. Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

En los términos previstos en la normativa vigente, cuando el derecho a las prestaciones del partícipe sea objeto de embargo o traba judicial o administrativa, ésta resultará válida y eficaz, si bien no se ejecutará hasta que se cause el derecho a la prestación o concurren los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración previstos en esta norma. Producidas tales circunstancias, la entidad gestora

ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a las prestaciones a quien proceda, en cumplimiento de la orden de embargo.

Art. 24. Definición de los derechos consolidados.

Los derechos consolidados de los partícipes consistirán en la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda, determinada en función de las aportaciones, directas e imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Art. 25. Movilidad de los derechos consolidados a otro plan.

Producido el cese de la relación laboral de un partícipe con el promotor, o por terminación del plan, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados mediante el traspaso de los mismos a otro plan de pensiones amparado en la Ley 8/87 y Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

En los casos de cambio de adscripción de partícipes entre sociedades de la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., y adheridos al mismo fondo se admite el traspaso de derechos consolidados, sin que sea necesaria la autorización previa de la comisión de control.

De este modo, con la comunicación de dicho cambio por parte de la dirección de personal donde causa baja, a la oficina de atención al partícipe, ésta procederá a notificar a la entidad gestora y a la dirección de personal donde figure destinado el trabajador, los efectos de la fecha del cambio de adscripción.

Art. 26. Cuantificación de los derechos consolidados.

Anualmente, y coincidente con el ejercicio natural, la entidad gestora del fondo en el que haya quedado adscrito el plan, emitirá certificado del valor de los derechos consolidados.

En el supuesto de movilización de los derechos consolidados sus cuantías serán igual al valor que las mismas mantengan al momento de practicarse dicha movilización o transferencia, determinado su importe de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de este Reglamento.

Art. 27. Supuestos excepcionales de liquidez.

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos en todo o en parte, de forma excepcional, en los siguientes supuestos.

1. Enfermedad grave:

Los casos en que el partícipe se vea afectado por enfermedad grave, o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa.

Lo anterior siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

A) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.

B) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, la asistencia de otras personas para la actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por parte del partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para él partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de ingresos.

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante pago o pagos sucesivos en tanto se mantenga la situación anterior debidamente acreditada.

2. Desempleo de larga duración.

Los derechos consolidados del plan de pensiones podrán hacerse efectivos en el supuesto de desempleo de larga duración siempre que los partícipes desempleados reúnan las siguientes condiciones.

A) Hallarse en situación legal de desempleo durante un periodo continuado de al menos doce meses.

Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión de contrato de trabajo contemplados como tales situaciones de desempleo en los números 1) y 2) del apartado 1 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias de desarrollo.

B) No tener derecho a prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

C) Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal u organismo público competente como demandante de empleo en el momento de la solicitud.

3. Expediente de regulación de empleo.

Los derechos consolidados del Plan de Pensiones podrán hacerse efectivos en el supuesto de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación de desempleo, a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral (art. 8.2 R.D. 304/2004, de 20 de febrero).

I. Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante el pago o pagos sucesivos en tanto se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. El cobro de estos derechos consolidados será incompatible con la realización de aportaciones a cualquier plan de pensiones mientras mantengan la condición anterior.

II. Las cantidades percibidas en situaciones de desempleo de larga duración y enfermedad grave, contempladas en este artículo, se sujetarán al régimen fiscal establecido por la normativa vigente para las prestaciones.

Art. 28. Prestaciones.

Las prestaciones a percibir por los beneficiarios del «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de Radio Televisión Española» son el derecho de contenido económico que, una vez devengado podrá percibir en las siguientes formas:

Prestación en forma de capital: consiste en la percepción de pago único. El pago de esta prestación, podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

Prestación en forma de renta, actuarial o financiera: consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. Las rentas podrán ser inmediatas a la fecha de la contingencia y diferidas a un momento posterior.

En el supuesto de renta financiera, el beneficiario podrá revalorizarla durante el primer trimestre de cada año, hasta un máximo de la renta que viniera percibiendo del año anterior hasta agotar los derechos consolidados.

El beneficiario podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías, de la prestación diferida o en curso de pago inicialmente previstos. Estas modificaciones se podrán solicitar como máximo una vez en cada ejercicio.

Prestaciones mixtas: cuando combinen la percepción de rentas de cualquier tipo con un único pago de forma de capital, debiendo atenderse a lo previsto en los párrafos anteriores.

El beneficiario del plan o su representante legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del presente reglamento, comunicará a la comisión de control el acaecimiento de la contingencia, señalando la forma modalidad y cuantía de la prestación, y en su caso periodicidad y vencimientos.

El plazo para proceder a la comunicación de la contingencia no podrá ser superior a seis meses, transcurrido este plazo sin que se realice dicha comunicación, la entidad gestora depositara su importe en una entidad de crédito a disposición del beneficiario, entendiéndose satisfecha la prestación a cargo del plan de pensiones.

Art. 29. *Contingencias cubiertas.*

El «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de Radio Televisión Española» es un plan de pensiones cuyas contingencias cubiertas son: la jubilación del partícipe, muerte del partícipe y la invalidez permanente para todo trabajo del mismo, en los términos que a continuación se detallan:

29.1 Se entenderá por jubilación la situación en la que se cesa en la relación laboral por edad, de conformidad con la normativa laboral y el sistema público de seguridad social.

29.2 Se entenderá por fallecimiento la muerte o declaración legal de fallecimiento del partícipe o beneficiario.

29.3 Se entenderá por invalidez permanente para todo trabajo, la situación por la que se extinga la relación laboral con el promotor a causa de la declaración en tal sentido por parte del órgano competente de la seguridad social pública.

Art. 30. *Delimitación de las prestaciones.*

En el caso de producirse las contingencias previstas por el «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de Radio Televisión Española», la cuantía de la prestación será igual al derecho consolidado calculado en el momento de su acaecimiento.

Art. 31. *Pago de la prestación.*

Producido el hecho causante de la prestación, la entidad gestora del fondo en el que esté integrado el presente plan abonará al beneficiario, previa aprobación de la comisión de control del plan, la prestación correspondiente, en la modalidad solicitada previa presentación de la siguiente documentación:

31.1 En la contingencia de jubilación se habrán de presentar los siguientes documentos: DNI y documentación que acredite la jubilación en la «entidad promotora».

31.2 En la contingencia de fallecimiento, certificado de defunción, boletín donde consten los beneficiarios designados, en su caso y documento acreditativo de su personalidad. En defecto de designación expresa de beneficiarios se deberá acompañar documentación acreditativa de su condición de herederos.

31.3 En la contingencia de invalidez, copia de su declaración expedida por la autoridad laboral o, en su caso, sentencia judicial firme.

Si la prestación es en forma de capital, se procederá al pago efectivo del mismo, bajo la modalidad de transferencia bancaria, en el plazo máximo de siete días desde que el beneficiario presentase la documentación exigida según las especificaciones del Plan para cada contingencia y la comisión de control reconociese su derecho.

Dada la naturaleza atribuida a la prestación por la normativa de planes y fondos de pensiones, como de rendimiento del trabajo, la entidad gestora deberá practicar las retenciones a cuenta del IRPF que procedan conforme a la legislación vigente.

Art. 32. *Extinción de la prestación.*

32.1 Las prestaciones en forma de capital se extinguirán al producirse el pago de las mismas.

32.2 Las prestaciones en forma de renta se extinguirán al momento del fallecimiento del beneficiario o cuando se produzca la condición que establezca su término.

32.3 El derecho a reclamar las prestaciones prescribirá en los plazos establecidos legalmente.

V. **Sistema financiero y actuarial del plan**

Art. 33. *Sistema de capitalización*

El sistema de capitalización será el de capitalización individual y financiero.

Art. 34. *Cuenta de posición.*

Las aportaciones y los rendimientos derivados de su inversión se integrarán inmediatamente en una cuenta de posición del plan en el fondo al que se adscribe. Con cargo a dicha cuenta se atenderá el cumplimiento de las prestaciones del plan.

Art. 35. *Imputación financiera de rendimientos y gastos.*

De conformidad con el Art. 10.1 del RD.L. 1/2002, la imputación financiera de rendimientos y gastos será efectuada con arreglo a las normas de funcionamiento del fondo de pensiones.

VI. **Movilidad del plan**

Art. 36. *Movilización de la cuenta de posición del plan.*

El plan podrá hacer movilizable su cuenta de posición a otro fondo de pensiones exclusivamente en los siguientes supuestos:

Cuando se produzca la sustitución de la entidad gestora y/o depositaria en los supuestos contemplados en el artículo 23 del RD.L. 1/2002 Y por acuerdo adoptado por la comisión de control.

Cuando se produzcan cambios en el control de las entidades gestora y depositaria en cuantía superior al 50% de su capital por acuerdo adoptado por igual quórum que el señalado en el apartado a).

Cuando libremente lo decida la comisión de control del plan.

En todos los anteriores supuestos, se requerirá el acuerdo adoptado por al menos cinco de los miembros de la comisión de control.

En todo caso la integración en un Fondo de Pensiones requerirá la aceptación por el mismo de estos supuestos de movilización.

VII. **Revisión, modificación y terminación del plan**

Art. 37. *Revisión.*

El sistema financiero y actuarial del plan se revisará cada tres años, por actuario o sociedad de actuarios.

La revisión de los aspectos actuariales se ajustará, en todo caso, a los límites y criterios establecidos por la normativa vigente en cada momento.

Art. 38. *Selección del actuario.*

La comisión de control seleccionará al actuario dentro del primer semestre del ejercicio económico que haya de ser revisado, notificándose a la dirección general de seguros del Ministerio de Economía y Hacienda.

Los actuarios se responsabilizarán de aquellos cálculos y de la cuantificación de los derechos consolidados derivados de los mismos, en los términos previstos en la legislación.

Art. 39. *Modificación del plan.*

La iniciativa de modificación del presente Reglamento puede provenir de la comisión de control del plan. Esta debatirá la propuesta que requerirá el voto favorable de la mayoría simple de sus miembros para su aprobación.

Las distintas revisiones pueden aconsejar la introducción de modificaciones en el plan, debiéndose actuar según lo estipulado en los párrafos anteriores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, para todo lo relativo a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del plan, modalidad del fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la comisión de control, incluida la oficina de atención al partícipe, número de actuarios y auditores y este mismo párrafo del reglamento, será necesario el acuerdo colectivo estatutario.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, la comisión de control, que aprueba este reglamento, asume la obligación de modificar y sustituir las especificaciones del Plan de Pensiones, relacionadas con los temas señalados anteriormente, por las que se acuerden en convenio colectivo estatutario.

Art. 40. *Terminación y liquidación del plan.*

40.1 Serán causas de terminación del «plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE» las siguientes:

Pérdida de la personalidad jurídica del promotor. Para que se produzca la válida terminación del plan en base a la causa aquí señalada es preciso que la desaparición del mundo jurídico del promotor sea total y no se produzca subrogación alguna, en cuyo caso no procedería la extinción del plan por este motivo, manteniendo éste su plena vigencia y operándose exclusivamente los cambios formales derivados de esta modificación, es decir, denominación y representantes del promotor en la comisión de control.

Inexistencia de partícipes y de beneficiarios. Se producirá la extinción del plan por inexistencia de partícipes y de beneficiarios cuando éste carezca de los mismos y no se produzcan nuevas adhesiones transcurrido un año desde el pago de la última prestación. Para la válida extinción por esta causa es preciso que se mantengan garantizados los derechos de los partícipes en suspenso, si los hubiere.

Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad del plan.

No alcanzar el mínimo absoluto de margen de solvencia establecido en la legislación.

En todo caso serán requisitos previos para la terminación del plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro plan de pensiones. En cualquiera de los supuestos será requisito imprescindible el acuerdo al efecto de la comisión de control del plan, adoptado por el voto favorable de cinco de sus miembros.

40.2 Previa constatación por la comisión de control de la existencia de alguna de las causas indicadas en los párrafos anteriores que imposibiliten la continuación del plan se

procederá al nombramiento de una comisión Liquidadora en los términos que se indican a continuación.

La comisión de control convocará al promotor y al comité general intercentros a fin de que cada uno de ellos nombre un auditor de cuentas, los cuales junto con los actuarios que emitirán el informe sobre inviabilidad del plan, o en su caso, por los últimos actuarios intervinientes en el plan, compondrán la comisión liquidadora.

40.3 Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la comisión de control que decida iniciar el proceso liquidador.

Tendrán la consideración de beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta anterior a la fecha de liquidación.

Las prestaciones correspondientes a beneficiarios, sean en forma de renta o en forma de capital, se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los derechos consolidados de los partícipes.

Una vez abonadas las prestaciones de los beneficiarios se cuantificarán los derechos consolidados correspondientes a cada partícipe, movilizándose éstos al plan que cada uno determine, o en su caso, en el plan o planes de empleo en los que el partícipe puede ostentar tal condición.

En el caso de que transcurrido el plazo señalado por la comisión liquidadora para los partícipes y beneficiarios decidan el plan de destino o la forma de cobro que las prestaciones causadas, la comisión liquidadora ordenara la integración de sus derechos consolidados y económicos en el plan individual que se designe a estos efectos.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la comisión de control de una reserva a detraer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre partícipes y beneficiarios en proporción a las cuantías de sus derechos consolidados y prestaciones respectivas.

Art. 41. *Separación de una entidad promotora*

1. La separación de una entidad promotora del plan de pensiones podrá tener lugar en los siguientes casos:

Cuando lo acuerden la empresa con la representación de sus trabajadores, con el objeto de incorporar a aquéllos y sus derechos consolidados en otro plan de pensiones del sistema de empleo promovido por la empresa o al que se incorpore, si como resultado de operaciones societarias, la empresa resulte a la vez promotora del presente plan de pensiones de promoción conjunta y de otro u otros planes de pensiones del sistema de empleo, y se acuerde la concentración en uno distinto del presente.

En el caso de que alguna de las causas de terminación de los planes de pensiones establecidas en la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones afecte exclusivamente a una entidad promotora del plan.

2. La separación dará lugar al traslado de los partícipes y beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquélla o por la resultante o resultantes de operaciones societarias.

3. A tal efecto, los representantes en la comisión de control de los elementos personales del presente plan de pensiones correspondientes a la empresa que se ha separado podrán constituirse en comisión promotora del nuevo plan de pensiones o solicitar la incorporación a otro plan de pensiones de empleo de promoción conjunta, o al que promueva a los que promuevan la empresa o empresas resultantes de una operación societaria.

4. Una vez formalizado el nuevo plan de pensiones o formalizada la incorporación al plan o planes de pensiones que procedan, se efectuará el traslado de los derechos de los partícipes y beneficiarios afectados en el plazo de un mes desde que se acredite ante el fondo de pensiones la formalización referida, plazo que la comisión de control del Fondo podrá extender hasta tres meses si el saldo es superior al 10 por 100 de la cuenta de posición del plan.

5. De no promoverse un plan de pensiones del sistema de empleo, se procederá, en su caso, a la movilización de los derechos de los partícipes y beneficiarios a los planes de pensiones de su elección.

6. La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los partícipes y beneficiarios afectados.

ANEXO I

Condiciones particulares del colectivo del Ente Público RTVE

Artículo 1. *Promotor.*

El promotor del colectivo integrado en el presente anexo es la Ente Público de RTVE, entidad que insta la creación de este plan-junto con los demás promotores relacionados en los siguientes anexos-y participa en su desenvolvimiento.

Artículo 2. *Partícipes.*

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente plan aquellos trabajadores del promotor, que tenga la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igualo superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la comisión de control haga efectiva su alta en el plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

Artículo 3. *Alta de un partícipe.*

Las personas definidas como partícipes en el artículo anterior, podrán causar alta en el plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el boletín de adhesión, confeccionando al efecto por la comisión de control del plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste trasladará a la comisión de control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el boletín de adhesión, al objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el alta.

La comisión de control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el plan a fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el plan.

La comisión de control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la Comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la comisión de control.

Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la comisión de control las condiciones de su

incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el art. 22 del cuerpo general de las especificaciones.

Artículo 4. *Partícipes en suspenso.*

A. Partícipe en suspenso.

1. El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del plan.

2. El promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

- a) Por extinción de la relación laboral del partícipe con el promotor.
- b) Cuando el partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el Promotor por alguna de las causas legalmente previstas.
- c) Cuando el partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales..

3. Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B. Pérdida de la condición de partícipe en suspenso.

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

Por adhesión a otro plan de pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el promotor.

Por pasar de nuevo a partícipe de pleno del plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del Promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el partícipe.

Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros partícipes.

Por fallecimiento.

Por terminación del presente plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el art. 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C. Derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso.

1. Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la entidad promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al plan.

2. Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

Artículo 5. *Aportaciones al plan.*

Se acepta expresamente las aportaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan de promoción conjunta.

Artículo 6. *Prestaciones y situaciones excepcionales de liquidez.*

Se acepta expresamente las prestaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan, así como las formas de cobro establecidas.

Igualmente, se aceptan expresamente las situaciones excepcional de liquidez y las formas de cobro de las mismas, igualmente establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan.

Artículo 7. *Modificación de las condiciones particulares.*

1. La decisión o propuesta de modificación de condiciones particulares contenidas en este anexo corresponderá a los vocales que representen a los elementos personales del plan correspondientes a este colectivo.

2. La modificación se realizará por acuerdo adoptado entre la empresa y la representación de sus trabajadores.

ANEXO II

Condiciones particulares del colectivo de la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A.

Artículo 1. *Promotor.*

El promotor del colectivo integrado en el presente anexo es la Corporación Radio y Televisión Española, S.A., entidad que insta la creación de este plan-junto con los demás promotores relacionados en los siguientes anexos-y participa en su desenvolvimiento.

Artículo 2. *Partícipes.*

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente plan aquellos trabajadores del promotor, que tenga la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igualo superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la comisión de control haga efectiva su alta en el plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

Artículo 3. *Alta de un partícipe.*

Las personas definidas como partícipes en el artículo anterior, podrán causar alta en el plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el boletín de adhesión, confeccionando al efecto por la comisión de control del plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste trasladará a la Comisión de Control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el boletín de adhesión, al objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el alta.

La comisión de control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el plan a fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el plan.

La comisión de control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán

eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la comisión de control.

Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la comisión de control las condiciones de su incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el art. 22 del cuerpo general de las especificaciones.

Artículo 4. *Partícipes en suspenso.*

A. Partícipe en suspenso.

1. El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del plan.

2. El promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

- a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con el Promotor.
- b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el Promotor por alguna de las causas legalmente previstas.
- c) Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.

Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B. Pérdida de la condición de partícipe en suspenso.

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

Por adhesión a otro plan de pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el Promotor.

Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno del Plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del Promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el partícipe.

Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros partícipes.

Por fallecimiento.

Por terminación del presente plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el art. 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C. Derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso.

1. Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la entidad promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al plan.

2. Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

Artículo 5. *Aportaciones al plan.*

Se acepta expresamente las aportaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan de promoción conjunta.

Artículo 6. *Prestaciones y situaciones excepcionales de liquidez.*

Se acepta expresamente las prestaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan, así como las formas de cobro establecidas.

Igualmente, se aceptan expresamente las situaciones excepcional de liquidez y las formas de cobro de las mismas, igualmente establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan.

Artículo 7. *Modificación de las condiciones particulares.*

1. La decisión o propuesta de modificación de condiciones particulares contenidas en este Anexo corresponderá a los vocales que representen a los elementos personales del plan correspondientes a este colectivo.

2. La modificación se realizará por acuerdo adoptado entre la empresa y la representación de sus trabajadores.

ANEXO III

Condiciones particulares del colectivo de la Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A.

Artículo 1. *Promotor.*

El promotor del colectivo integrado en el presente anexo es la Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A., entidad que insta la creación de este plan –junto con los demás promotores relacionados en los siguientes anexos– y participa en su desenvolvimiento.

Artículo 2. *Partícipes.*

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente plan aquellos trabajadores del promotor, que tenga la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igual o superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la comisión de control haga efectiva su alta en el plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

Artículo 3. *Alta de un partícipe.*

Las personas definidas como partícipes en el artículo anterior, podrán causar alta en el plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el boletín de adhesión, confeccionando al efecto por la comisión de control del plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste trasladará a la comisión de control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el boletín de adhesión, al objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el alta.

ANEXO NÚMERO 9

Sistema de clasificación profesional

Las partes firmantes del I convenio colectivo de la Corporación Radio Televisión Española en materia de «clasificación profesional» han alcanzado el acuerdo de mantener la vigencia de lo dispuestos en estas materias en el XVI convenio colectivo de Radio Televisión Española junto con los acuerdos parciales en esta misma materia que se recogían en los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo.

A los efectos de clarificar los términos del citado acuerdo recogido en la disposición transitoria cinco del I Convenio Colectivo de la Corporación Radio Televisión Española, y con el fin de dotar de mayor seguridad jurídica al mismo, éste anexo núm. 9 recoge la normativa paccionada vigente en los textos colectivos señalados en el párrafo anterior que será la de aplicación durante el periodo de negociación del nuevo sistema de clasificación profesional en la Corporación Radio Televisión Española.

Criterios generales

Con el fin de optimizar la organización, aumentar la eficacia, adecuar el contenido de los puestos de trabajo y potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores se adopta el presente sistema de clasificación profesional que también pretende una más razonable acomodación de la organización del trabajo en el grupo RTVE a los continuos cambios tecnológicos, productivos y organizativos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de RTVE y de sus sociedades serán clasificados en un grupo profesional, categoría laboral y familia profesional.

La categoría laboral es la unidad de clasificación de los recursos humanos, dentro del grupo profesional y familia profesional, que describe las tareas o funciones a realizar por el trabajador, reconociéndole la capacidad y habilidad para desempeñar una actividad laboral, acorde a la formación básica requerida.

El desempeño de puesto de jefatura de unidad orgánica o cualquiera otro de especial responsabilidad no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostente conforme a este convenio.

El grupo profesional agrupa categorías de una misma familia profesional que requieren un idéntico nivel formativo. El grupo profesional I requerirá una formación académica de titulación universitaria superior. El grupo profesional II requerirá una formación académica de titulación universitaria media. El grupo profesional III requerirá una formación académica de formación profesional de grado superior. Y el grupo IV requerirá una formación académica de formación profesional medio. O los niveles equivalentes de otras ramas educativas establecidos por el Ministerio de Educación.

La familia profesional agrupa a categorías laborales de distintos grupos profesionales pero que se corresponden con el desempeño de una misma profesión y definen el ámbito dentro del cual es posible la realización de tareas propias de cualquiera de las categorías laborales de la misma familia profesional en un mismo grupo formativo. Esta funcionalidad se producirá cuando el trabajador posea la formación y conocimientos necesarios para ello, no conllevando remuneración complementaria alguna.

A falta de describir las funciones que corresponden a cada una de las nuevas categorías profesionales en el próximo convenio colectivo en el párrafo anterior, se acuerda: «El ámbito funcional de la nueva categoría estará definido por las funciones descritas en la categoría o categorías antiguas que se integran en la nueva categoría y por lo expuesto en el párrafo aquí referido del XVII convenio colectivo. Entre tanto solo le serán exigibles al trabajador las funciones que ya tuviera acreditadas en la categoría de origen, hasta que el trabajador posea los conocimientos y la formación exigible para la función dentro de la nueva categoría.

La formación adquirida habilitará al trabajador para realizar las funciones o tareas derivadas de la misma, aplicándose según se determina en el apartado de progresión y consolidación económica a través de la formación.

Por otro lado, tanto la definición de las categorías señaladas en el XVI convenio colectivo, como la equivalencia entre éstas y las del nuevo sistema de clasificación, se detallan más adelante, en los cuadros I y II, respectivamente.

La realización de tareas de distinto grupo profesional pero dentro de la misma familia profesional tendrá la consideración de movilidad funcional de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La polivalencia entre diferentes categorías de diferentes familias profesionales y dentro de un mismo grupo profesional se realizará cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y durante el tiempo imprescindible. Teniendo en este caso derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el convenio colectivo.

Estas familias profesionales se contemplarán en el procedimiento que regule los cambios de grupo profesional.

Grupos profesionales, categorías laborales y familias profesionales

El sistema de clasificación profesional de RTVE se articula en los grupos profesionales, familias profesionales y categorías laborales especificados en el cuadro III de esta propuesta.

Con el objeto de atender necesidades temporales y coyunturales se crean las categorías de: técnico medio auxiliar instalaciones y operaciones y técnico medio auxiliar de talleres que tendrán una retribución básica asociada al nivel G1.

Adaptación de la plantilla actual al nuevo sistema de clasificación profesional

Para lograr la completa adecuación de la plantilla actual al nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores que no se integran en las nuevas categorías laborales de los grupos profesionales I y II, pertenecientes hasta ahora a categorías laborales que por su formación académica requerida se incluirían en el grupo III, se integrarán en una de las categorías y áreas de ocupación expuestas a continuación conforme al ámbito profesional de procedencia. Estas categorías tendrán carácter temporal y personal, en tanto en cuanto existan trabajadores de la actual plantilla integrados en las mismas.

A estos efectos existirán las categorías siguientes: profesional medio audiovisual, profesional medio de gestión y administración, profesional medio de producción, profesional técnico medio y profesional medio de técnicas y artes escénicas. Estas categorías, de carácter temporal y personal, tendrán asociados los niveles económicos de la escala salarial que abarcan desde el nivel económico que cada uno tenga consolidado de la nueva escala hasta el nivel B3. La progresión económica de estas categorías se podrá producir de acuerdo a lo establecido en el apartado de «de la progresión y consolidación económica del salario base». Una vez alcanzado el nivel máximo establecido (B3) estos trabajadores progresarán económicamente cada cuatro años hasta el nivel máximo general de la escala (A3).

Asimismo, existirán, también con carácter temporal y personal, las siguientes categorías: profesional superior de archivo y documentación, profesional superior de diseño gráfico, ingeniero técnico de telecomunicaciones, y profesional superior de ambientación musical, que tendrán asociados los niveles económicos de la escala salarial que abarcan desde el nivel económico que cada uno tenga consolidado de la nueva escala hasta el nivel A3. La progresión económica de estas categorías se podrá producir de acuerdo a lo establecido en el apartado de «de la progresión y consolidación económica del salario base».

Para la adaptación de la plantilla actual al nuevo sistema de clasificación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, deberán ser resueltos todos

aqueellos casos de moviidades funcionales acreditadas administrativa o judicialmente anteriores a la firma del presente acuerdo, para asignar las nuevas categorías o los nuevos niveles económicos.

Sistema de retribución básica

La retribución básica constituye un paso necesario para implantar una política retributiva que garantice una mayor motivación de los trabajadores, que permita retribuir el valor añadido que aporte cada trabajador, y que establezca la necesaria equidad retributiva interna.

El sistema de progresión económica garantiza y ofrece a todos los trabajadores fijos (y al resto de los contratados a partir del 01.01.2009) la posibilidad de progresar y consolidar el nivel económico del salario base periódicamente, sin necesidad de cambiar de profesión, cumpliendo los requisitos que se establezcan. Esta progresión se efectuará a través de los niveles económicos asociados a cada grupo profesional, y por tanto a cada categoría laboral.

Criterios generales

1. En RTVE existirán para cada grupo profesional un nivel económico básico y diferentes niveles económicos complementarios, que se recogen en las tablas del I convenio colectivo de CRTVE.

2. Los niveles económicos básicos retribuyen el desempeño de las funciones asociadas a cada familia del mismo grupo profesional. Los niveles económicos complementarios compensan la adquisición del conocimiento y el valor añadido aportado por cada trabajador en el desarrollo de sus funciones.

3. Al grupo profesional I le corresponderá el nivel básico (D1) y los niveles Complementarios (D2, D3, C1, C2, C3, B1, B2, B3, A1, A2 y A3).

Al grupo profesional II le corresponderá el nivel básico (E1) y los niveles complementarios (E2, E3, D1, D2, D3, C1, C2, C3, B1, B2 y B3).

Al grupo profesional III le corresponderá el nivel básico (F1) y los niveles complementarios (F2, F3, E1, E2, E3, D1, D2, D3, C1, C2 y C3).

Al grupo profesional IV le corresponderá el nivel básico (G1) y los niveles complementarios (G2, G3, F1, F2, F3, E1, E2, E3, D1, D2 y D3).

4. Se suprime el apartado 1 del artículo 65 del XVI convenio colectivo

5. Se mantiene el artículo 61 del XVI convenio colectivo a los únicos efectos del cálculo y aplicación de los complementos salariales incluidos en las tablas salariales

6. A efectos únicamente de los complementos retributivos a los que se refiere el punto anterior, en cada categoría existirán tantos niveles como se reflejan en las tablas salariales.

El ingreso en una categoría se efectuará precisamente con el nivel retributivo inferior. (En el cuadro IV se especifican los niveles de ingreso y ascenso.)

De la progresión y consolidación económica del salario base

1. El sistema de progresión y consolidación económica del salario base dentro del grupo profesional se llevará a cabo desde el nivel básico a los niveles complementarios superiores.

En los grupos profesionales I, II, III y IV desde el nivel básico hasta el tercer nivel complementario asociado, correspondiente a cada grupo, se podrá progresar económicamente, alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior sí ha transcurrido un período mínimo de dos años entre cada nivel y se han superado los requisitos establecidos.

A partir del tercer nivel complementario de cada grupo profesional y hasta el final de la escala salarial del mismo grupo profesional, se podrá progresar económicamente,

alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior, si ha transcurrido un período mínimo de tres años en cada nivel y se han superado los requisitos establecidos.

Agotados los niveles económicos del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la categoría profesional, se progresará económicamente, alcanzando los distintos niveles establecidos por encima de los correspondientes al propio grupo, sí ha transcurrido un período mínimo de cuatro años en cada nivel.

Una vez alcanzado el nivel económico máximo de la escala salarial (A3), se consolidará cada cuatro años un incremento económico equivalente al 3% del salario base.

2. Los requisitos a cumplir durante el período de tiempo que media entre cada salto de nivel económico, consistirán en la superación de los cursos y acciones formativas que se señalen para cada familia profesional y, en su caso, en una evaluación personal de desempeño que se realizará mediante procedimiento objetivo acordado por el comité general de formación.

CUADRO I

Definiciones de categorías profesionales reguladas por el convenio colectivo de RTVE

Grupo I. Categorías comunes de radio y televisión.

En este grupo se integran, clasificadas en subgrupos, las categorías profesionales que correspondan a actividades de RTVE, que tienen el carácter de comunes para ambos medios (radio y televisión), o que son complementarias de las específicas de cada medio, o que sirven de ayuda, soporte o apoyo a tales actividades. El personal que forme parte de este grupo, lleva a cabo, a distintos niveles, acordes con su categoría, titulación, formación específica, grado de responsabilidad y mención de actividades básicas de la definición de su respectiva categoría profesional, actividades de planeación, programación, ejecución, control, explotación, mantenimiento, administración de medios y de personas, evaluación de resultados, operación y promoción de las diferentes áreas funcionales y profesionales a que se refiere cada subgrupo.

Subgrupo 01. Ingeniería superior de telecomunicación.

Integrado por los titulados superiores por la respectiva Escuela Técnica Superior que efectúan en RTVE las tareas para las que les faculta su titulación. Consta de una categoría así definida:

1.01.1 Ingeniero superior de telecomunicación. Es el trabajador al que se exige la titulación superior de ingeniero de telecomunicación y desempeña las funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta. Desarrolla sus actividades profesionales en las tareas de máxima responsabilidad referidas a la planificación, proyecto, construcción, instalación, explotación, mantenimiento, operación, organización, reconocimiento, control y desarrollo técnico de los equipos, instalaciones y centros de producción, reproducción, distribución, emisión y recepción de programas sonoros y de sonido e imagen, distribuidos por sistemas radioeléctricos, por líneas físicas o por cuantos procedimientos el progreso de la técnica permita utilizar a tales fines.

Subgrupo 02. Ingeniería Técnica de Telecomunicación.

Subgrupo que forman quienes poseen título de ingeniero técnico en especialidad de telecomunicación, que desempeñan en RTVE funciones para las que dicho título les faculta. La única categoría de este subgrupo se define como sigue:

1.02.1 Ingeniero técnico de telecomunicación. Es el trabajador al que se exige la titulación de ingeniero técnico de telecomunicación, en cualquiera de las especialidades y desempeña las funciones específicas para las que su titulación le faculta. Desarrolla sus

actividades profesionales en tareas de gran responsabilidad, referidas a la planificación, proyecto, construcción, instalación, explotación, mantenimiento, operación, organización, peritación, control y desarrollo técnico de equipos, instalaciones y centros de producción, emisión y recepción de programas sonoros y de sonido e imagen, distribución por sistemas radioeléctricos, por líneas físicas o por cuantos procedimientos el progreso de la técnica permita utilizar a tales fines.

Subgrupo 03. Técnica electrónica.

Integra este subgrupo el personal que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por los ingenieros superiores e ingenieros técnicos de RTVE, atiende, opera, mantiene, repara controla y explota, en todos sus aspectos, las instalaciones y equipos técnicos electrónicos empleados en centros transmisores de enlace hertziano, reemisores, estudios de producción y demás necesarios para transmitir las emisiones de radio y televisión al público. Las definiciones de las categorías integradas en este Subgrupo son las siguientes:

1.03.1 Encargado técnico electrónico. Es el trabajador que, con grado segundo de formación profesional ejerce, con plena responsabilidad e iniciativa, funciones de elevado nivel técnico en actividades de planificación, desarrollo, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones de RTVE. Tiene a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones o equipos de gran complejidad.

1.03.2 Técnico electrónico. Es el trabajador que, con grado segundo de formación profesional, ejerce funciones eminentemente prácticas de construcción, mantenimiento, operación explotación e inspección técnica, y colabora en las de planificación y desarrollo de las instalaciones de RTVE.

1.03.3 Oficial técnico electrónico. Es el trabajador que, con grado primero de formación profesional, lleva cabo trabajos de montaje, conexión, control e interpretación de señales, reparación de averías de fácil localización y mantenimiento rutinario, y colabora con técnicos de superior categoría.

Subgrupo 05. Profesiones técnicas superiores.

Subgrupo del que forman parte aquellos trabajadores que poseen título universitario científico superior o de Escuela Técnica de ese nivel, y que RTVE precisa para desempeñar las funciones para las que expresamente les faculta su título, dentro del área de actividades técnicas de RTVE y en estrecho contacto con los ingenieros superiores de telecomunicación. Sin perjuicio de la denominación específica que a cada uno corresponda, según su título, se integran en una categoría así definida:

1.05.1 Profesional técnico superior. Es el trabajador al que se exige para su ingreso o asignación de puesto de trabajo una titulación oficial superior de Universidad general o Politécnica, en una concreta de sus facultades o escuelas superiores, no exigida específicamente en otra categoría profesional, y desarrolla las funciones y actividades para las que su titulación le faculta, con toda la responsabilidad al respecto. Se le designa por su respectiva profesión.

Subgrupo 06. Profesiones técnicas medias.

Se integran en este subgrupo aquellos trabajadores que RTVE precisa para desempeñar funciones, dentro del área de actividades técnicas, para las que constituye requisito imprescindible hallarse en posesión de título expedido por escuela técnica media integrada en Universidad Politécnica. A cada uno de ellos le corresponde la denominación de su profesión, aunque a todos se les define así en la única categoría existente:

1.06.1 Profesional técnico de grado medio. Es el trabajador al que se exige para su ingreso o asignación de puesto de trabajo una titulación de grado medio de Universidad Politécnica, en una concreta de sus escuelas, no exigida específicamente en otra

categoría profesional, y desarrolla las funciones y actividades para las que su titulación le faculta, con toda la responsabilidad al respecto. Se le designa por su respectiva profesión.

Subgrupo 07. Técnica eléctrica.

Se integra este subgrupo por los trabajadores que RTVE precisa para atender, de acuerdo con las instrucciones de ingenieros superiores, ingenieros técnicos y otros trabajadores titulados, la totalidad de instalaciones, máquinas, equipos o partes de ellos que emplean electricidad y forman parte tanto de las instalaciones de producción y emisión de programas, cuanto de otros servicios generales de RTVE. Se definen como siguen las categorías de este subgrupo:

1.07.1 Encargado técnico electricista. Es el trabajador que, con los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondiente a formación profesional de segundo grado, desempeña funciones específicas de electricidad. Desarrolla sus actividades profesionales tanto en alta como en baja tensión, en tareas de responsabilidad en las áreas de explotación, mantenimiento, operación, control y desarrollo de los equipos eléctricos más complejos, tales como: generadores de alterna y continua, grupos electrógenos, transformadores de alta potencia, sistemas de emergencia, rectificadores y demás equipos que por su especial complejidad exijan conocimientos acordes con la categoría del puesto.

1.07.2 Técnico electricista. Es el trabajador que, con los conocimientos teóricos y la habilidad práctica correspondiente al Primer Grado de Formación Profesional, desempeña funciones específicas de su formación, tales como: ejecución de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión, lecturas de medidas, regulación de sistemas de protección magneto térmicos, control de aislamiento en las subestaciones de transformación y maniobra en acometidas. Está especializado, con carácter eminentemente práctico, en las técnicas de los equipos eléctricos de estas instalaciones.

1.07.3 Oficial electricista. Es el trabajador que, con una formación técnica elemental y siempre bajo el control de técnicos más cualificados, realiza labores sencillas en tareas de explotación, operación, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos.

Subgrupo 08. Delineación.

Se integra por aquellos que en RTVE llevan a cabo tareas de delineación.

1.08.2 Delineante. Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondientes al segundo grado de formación profesional de delineación, y al que se le encomiendan con plena responsabilidad tareas, sin carácter limitativo, tales como: realizar toda clase de trabajos de delineación, partiendo incluso de croquis y mediciones que él mismo puede confeccionar, efectuar despieces de conjuntos, estados de dimensiones, y, a título informativo, proyectos sencillos de mecánica y topográficos, manejando tablas y normas técnicas de uso corriente, así como los medios de cálculo y auxiliares de dibujo necesarios.

Subgrupo 09. Información.

Se integra por quienes efectúan en RTVE las tareas de búsqueda, elaboración, tratamiento adecuado, redacción y emisión de las noticias y acontecimientos de actualidad, que constituyen el contenido de los programas de radio y televisión que tienen la calificación de informativos.

1.09.1 Redactor. Es el trabajador que realiza literaria, oral o gráficamente un trabajo de tipo intelectual y que, como responsable de sus fuentes y de la valoración y orientación de los contenidos, interviene en la elaboración de la información en sus diversas fases de preparación, búsqueda y redacción.

Para acceder a esta categoría deberá reunirse algunos de los siguientes requisitos:

1. Ser licenciado en ciencias de la información (secciones periodismo o imagen).
2. Estar titulado por la escuela oficial de periodismo.
3. Tener otra titulación universitaria superior y acreditado un mínimo de dos años de ejercicio de la profesión periodística.

Subgrupo 10. Administración.

Constituyen este subgrupo quienes llevan a cabo las actividades que, a distintos niveles, corresponden a la planeación, ejecución y control, en áreas de personal, publicidad, asuntos generales, finanzas, economía, contabilidad, relaciones laborales, obras de asistencia y previsión social, actividades sociales y cuantas otras constituyen el soporte básico del funcionamiento de RTVE, implican interpretación y aplicación de Leyes y disposiciones generales, elaboración de normativa interna, controles de resultados y demás comúnmente calificadas como administrativas. Se definen en estos términos las categorías de este subgrupo.

1.10.1 Jefe superior de administración. Es el trabajador al que se le exige notoria experiencia en la gestión de varios sectores de carácter administrativo, contable, financiero, económico, comercial, o en alguna de las técnicas de dirección y gestión empresarial, personal, organización y métodos, seguridad y salud laboral en el trabajo, publicidad, control financiero o análogas; colabora con el nivel directivo en la elaboración y puesta en práctica de directrices, planes, programas y normativa general de funcionamiento de RTVE, siendo personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y controlar los asuntos y actividades del sector encomendado, así como de las tareas de mayor complejidad y responsabilidad de las asignadas. Debe poseer formación correspondiente a nivel superior universitario.

1.10.2 Jefe de administración. Es el trabajador al que se exige experiencia teórico-práctica y especializado en un sector de carácter administrativo, contable, financiero, económico, comercial, de personal, de publicidad, organización y métodos, relaciones industriales o análogas; colabora con sus superiores en la puesta en práctica, ejecución y control de directrices y normas de funcionamiento de algún sector de RTVE, de complejidad diversa, es responsable de los objetivos asignados y del trabajo cuya supervisión efectúa, así como de su eficacia individual y la del sector que tuviere encomendado, llevando a cabo personalmente las tareas de mayor relevancia dentro de aquellas. Debe poseer formación a nivel universitario medio o equivalente de formación profesional.

1.10.3 Oficial administrativo. Es el trabajador al que se exige experiencia suficiente en una actividad de las encuadradas en el sector de trabajos administrativos, que lleva a cabo, con responsabilidad limitada a su puesto de trabajo y misión encomendada, tareas, tales como: redacción de escritos, taquigrafía y mecanografía, asientos contables, anotaciones estadísticas, pagos y cobros, gestión de almacenes o archivos, atención al público y, en general, cuantas otras tareas consideradas como administrativas exijan la responsabilidad adecuada a su categoría. Debe poseer formación correspondiente a nivel de bachillerato o formación profesional de segundo grado.

1.10.4 Auxiliar de administración. Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondiente a bachillerato o formación profesional de primer grado; dentro del campo de actividades propias del grupo de administración, colabora con otros de categoría superior y ejecuta cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como mecanografía, sencillas operaciones contables, registros y archivo, atención al público, tramitación de documentos, controles de existencias y otros de análoga entidad, siempre dentro de un sector limitado y según instrucciones concretas. A los dos años de permanencia como trabajador fijo en esta categoría laboral accederá automáticamente a la de oficial administrativo, sin que este ascenso sea impedimento para desempeñar las funciones de la categoría de procedencia inferior, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Subgrupo 11. Profesiones superiores complementarias.

En este subgrupo se integran aquellos trabajadores que RTVE precisa, para actividades generales no encuadrables en ningún otro subgrupo, y para cuyo desempeño se precisa poseer título universitario superior. Sin perjuicio de que cada interesado sea denominado, según la profesión ostentada, se aglutinan todos en esta única categoría:

1.11.1 Profesional superior complementario. Es el trabajador para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige o considera condición básica una titulación oficial de grado superior universitario en medicina, derecho, ciencias de la educación, ciencias económicas, psicología industrial, sociología, ciencias empresariales, ciencias de la información (rama publicidad) o ingeniería en organización y métodos, al que se designa por su respectiva profesión y no es clasificable en otras categorías profesionales, concretamente establecidas en la presente clasificación profesional. Desarrolla funciones propias de su titulación académica.

Subgrupo 12. Profesiones medias complementarias.

Integrado este subgrupo por los trabajadores que en RTVE son necesarios, que desempeñan funciones para las que se precisa poseer título universitario medio y que no corresponden a ninguna, contemplada en otro Subgrupo. Cada interesado tendrá la denominación de su respectiva profesión, siéndoles de aplicación a todos ellos esta definición.

1.12.1 Profesional medio complementario. Es el trabajador para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio de ayudante técnico sanitario, graduado social, profesor mercantil, técnico de publicidad o asistente social, y al que se designa por su respectiva profesión, y no es clasificable en otras categorías profesionales, concretamente establecidas en la presente clasificación profesional. Desarrolla funciones propias de su titulación académica.

Subgrupo 13. Traducción.

Este subgrupo está formado por aquellos trabajadores que efectúan en RTVE cuantos trabajos supone la traducción, de uno a otro idioma, de conversaciones y textos escritos o registrados:

1.13.2 Traductor. Es el trabajador que, con suficiente base cultural y demostrado dominio de traducción escrita y oral, directa e inversa de un idioma extranjero y directa de otro, realiza trabajos de traducción de todo tipo.

Subgrupo 14. Fotografía.

Se integra por aquellos que efectúan en RTVE tomas de fotografías de programas, escenarios, decorados, centros, personajes, etc., necesarias para archivos, publicaciones y relaciones exteriores y públicas del organismo. Se define así la única categoría que constituye el subgrupo:

1.14.1 Fotógrafo. Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y prácticos generales y específicos de la técnica fotográfica y se le encomiendan actividades de fotografía de todo tipo, así como revelado, positivado y ampliado.

Subgrupo 15. Relaciones externas.

Subgrupo que se forma por los que en RTVE llevan a cabo las tareas de acogida, recepción y contacto con público, personalidades y, en general, personas ajenas al organismo. Se definen así las categorías que lo integran:

1.15.2 Ayudante de relaciones públicas. Es el trabajador, con formación equivalente al segundo grado de formación profesional que realiza actividades complementarias de comunicación social dentro de los generales del medio y desarrolla campañas dirigidas por un técnico superior de relaciones públicas. Estas actividades pueden ser fundamentalmente de protocolo, de intérprete-recepcionista, de atención al público, en actos, reuniones y demás situaciones similares.

Subgrupo 16. Orquesta sinfónica de RTVE.

Se integran en este subgrupo quienes participan como instrumentistas en la Orquesta Sinfónica de RTVE. Su única categoría se define en estos términos:

1.16.1 Profesor de orquesta. Es el trabajador que, en posesión del título oficial de los estudios musicales correspondientes en un conservatorio superior, domina adecuadamente la técnica de interpretación con uno o varios instrumentos de música, de modo que, habitualmente, ejecute su tarea ajustándose a las instrucciones del director de la orquesta sinfónica de RTVE, bien sea como solista, bien sea como un componente de un grupo instrumental. Actúa en audiciones públicas o en grabaciones o retransmisiones de radio o televisión, estudia y ensaya previamente las partituras y afina convenientemente su instrumento con cuyo nombre se le designa como especialista.

Subgrupo 17. Coro de RTVE.

En este subgrupo se incluye a los que, como cantores, forman parte del coro de RTVE. La categoría que comprende queda definida así:

1.17.1 Cantor de coro. Es cantor de coro de RTVE aquel trabajador que, con la específica titulación, domina adecuadamente la técnica de interpretación polifónica en una de sus voces, de modo que, habitualmente, ejecuta su tarea ajustándose a las instrucciones del director del coro, tanto en los pasajes a solo como en el conjunto. Actúa en audiciones públicas o en grabaciones y retransmisiones de radio o televisión, tanto en música polifónica como en música sinfónico-coral; estudia y ensaya previamente las partituras y aprende la parte cantada de la obra, según las instrucciones del director. Se le designa, según la clase de voz que posea, como: bajo, tenor, contralto o soprano.

Subgrupo 18. Proceso de datos.

Pertenecen a este subgrupo quienes, a diversos niveles, llevan a cabo las tareas necesarias para el tratamiento informático de la información en RTVE, cualquiera que sea su destino o aplicación, en ordenadores electrónicos y demás ingenios del campo de la informática. Estas son las definiciones de las categorías integradas en dicho subgrupo:

1.18.1 Técnico de sistemas. Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título académico oficial, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos y sistemas operativos de ordenador necesarios para las aplicaciones propuestas en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordina el trabajo de los analistas.

1.18.2 Analista de sistemas. Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título académico oficial, verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior, etc. Elige, en cada caso, el lenguaje de programación apropiado a las aplicaciones. Coordina el trabajo de programadores y operadores.

1.18.3 Programador de ordenador. Es el trabajador que, con título correspondiente necesario para el desempeño de su categoría, estudia los procesos definidos por los analistas. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos. Documenta el manual de consola.

1.18.4 Operador de ordenador. Es el trabajador que, con los conocimientos y título necesarios para el desempeño de su categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Subgrupo 19. Archivo y documentación.

Dentro de este subgrupo están comprendidos aquellos que en RTVE llevan a cabo y se responsabilizan de la ordenación, clasificación y custodia del material documental, cualquiera que sea su soporte, que contiene programas, escenas, fragmentos, imágenes, sonidos y cualquier otro testimonio audiovisual necesario o empleado para las emisiones de radio o televisión. Se definen así las categorías de que consta este Subgrupo:

1.19.1 Técnico en archivos y documentación. Es el trabajador que, con titulación superior y la específica de documentalista, o en su defecto la necesaria experiencia demostrada, es responsable de la selección, ordenación, conservación y difusión de la documentación que se le encomiende. Debe poseer conocimientos bibliográficos, catálogos, y es de su competencia determinar los sistemas a seguir en el tratamiento de los documentos.

1.19.2 Documentalista. Es el trabajador que, con el título de BUP y el específico de ayudante de documentación, o, en su defecto, con probada experiencia, ejecuta los sistemas y métodos propuestos por el documentalista superior y realiza bajo su supervisión los trabajos técnicos de uso habitual en un centro de documentación, tales como registro, clasificación, catalogación y préstamo de documentos. Debe poseer conocimientos idiomáticos elementales para llevar a cabo esas tareas.

1.19.3 Oficial de documentación. Es el trabajador que, con conocimientos generales de documentación (clasificación, catalogación, formas de archivo), así como conocimiento de informática a nivel de usuario y manejo de aparatos necesarios para el tratamiento de la documentación propia de RTVE (móvilas, magnetófonos, lectores de microfilm, máquinas de escribir, etc.), efectúa, bajo la supervisión del documentalista, los trabajos técnicos de carácter repetitivo: confección mecanográfica de fichas, recorte de impresos, archivo documental y de otros soportes y tareas similares, así como las burocráticas que se precisen.

Subgrupo 20. Personal de oficios.

En este subgrupo se integran los trabajadores que desempeñan en RTVE actividades de las profesiones habitualmente calificadas de oficios, tanto los clásicos como los modernos. Se indicará, en cada categoría, el oficio concreto que ostenta cada titular, tales como: albañil, fontanero, conductor, mecánico de automóviles, climatizador, pintor, ebanista, reprografía, carpintero, etc.

1.20.1 Encargado de equipo. Es el trabajador al que se exigen conocimientos teóricos correspondientes a formación profesional de segundo grado, así como habilidad y acreditada experiencia. Lleva a cabo personalmente las tareas de mayor responsabilidad y complejidad de las propias del oficio que le define. Vela por la disciplina y seguridad en el trabajo de sus subordinados, elabora presupuestos sencillos, prepara, distribuye y vigila el trabajo y controla los resultados de un grupo de trabajadores de oficio.

Grupo II. Actividades específicas de radio.

Se integran en este grupo, clasificadas en subgrupos, las categorías profesionales que corresponden a actividades de RTVE directamente relacionadas con la prestación del servicio de emisiones de radiodifusión en todos sus aspectos, tanto en actividades técnicas específicas cuanto en las de ideación y creación de programas y contenidos como en la producción, realización y emisión al público de espacios a través de este

medio. El personal integrado en este gran grupo efectúa a distintos niveles, acordes a su categoría, titulación, formación, grado de categoría profesional, actividades de planeación, programación, ejecución, control, explotación, mantenimiento, administración de medios y personas, evaluación de resultados, operación y promoción en las diferentes áreas funcionales y trabajadores a que se refiere cada subgrupo.

Subgrupo 01. Programación de radio.

Integran este subgrupo los trabajadores de radio que idean, planifican, redactan, realizan y controlan los contenidos de las emisiones del medio.

2.01.1 Programador. Es el trabajador que proyecta y coordina un grupo de programas en el esquema general de la programación: estudia, adapta o confecciona toda clase de espacios propios del medio, creando contenidos y determinando métodos para obtener los objetivos propuestos.

2.01.2 Ayudante de programación. Es el trabajador que lleva a cabo las tareas más sencillas de las correspondientes a la programación, entre ellas la confección de pautas, guiones de continuidad, elaboración de textos sencillos y normalizados, elección de música según instrucciones concretas; audición, registro y anotación de programas y sus características y, en general, aquellas burocráticas que exigen conocimientos a nivel de esta categoría profesional.

Subgrupo 02. Producción de radio.

Subgrupo que aglutina a quienes de acuerdo con las decisiones sobre programas de radio a elaborar por RTVE, llevan a cabo la planeación, ejecución y control en las tareas de producción de espacios de radio propias de RTVE, corriendo a su cargo la coordinación en el empleo de todos los medios técnicos, de equipos y grupos humanos que intervienen y hacen realidad tales programas radiofónicos. Se definen así las categorías que lo forman:

2.02.1 Productor-coordinador. Es el trabajador que con pleno conocimiento del arte y las técnicas de la producción radiofónica se responsabiliza en toda clase de programas que se produzcan o emitan en un centro de producción o emisora. Tiene a su cargo el control presupuestario, la planificación, organización y dotación de los centros de producción de programas, estableciendo los métodos operativos para el funcionamiento coordinado de esquemas de la producción general.

2.02.2 Ayudante de producción. Es el trabajador que colabora y asiste al productor en las tareas de preparación, elaboración y coordinación de aquellos programas y bloques de programas que por su complejidad lo requieran.

Subgrupo 03. Realización de radio.

En este subgrupo se integran quienes llevan a cabo la dirección de los equipos de trabajadores y de medios técnicos y de otro tipo necesarios para la ejecución y emisión de un programa de radio. Las categorías del subgrupo son:

2.03.1 Realizador. Es el trabajador que, con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, decide, por propia iniciativa, cuando el caso lo requiera, la modificación del índice de programación y la resolución de cualquier tipo de incidencias, y resuelve el planteamiento de retransmisiones directas o diferidas desde el exterior, con la coordinación de los elementos necesarios para su desarrollo. Asume la responsabilidad formal del programa, matiza y desarrolla espacios, tanto informativos como musicales, dramáticos y especiales, de acuerdo con el ritmo que exige el guión o el acontecimiento de que se trate. Le incumbe asimismo la coordinación de los medios humanos y materiales necesarios para su tarea.

Subgrupo 04. Locución de radio.

Este subgrupo está constituido por cuantos aportan su voz a las emisiones y producciones que efectúa RTVE, mediante lectura de textos o improvisando total o parcialmente. Las categorías que integran el subgrupo y sus definiciones son estas:

2.04.1 Locutor comentarista. Es el trabajador que reuniendo las características del Locutor de radio y correspondiéndole todas sus funciones está capacitado para, con plena iniciativa y responsabilidad, crear contenidos ante el micrófono, presentar emisiones o espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones.

Subgrupo 06. Sonido de radio.

Se integra este subgrupo por quienes efectúan las tareas necesarias en los equipos técnicos de RTVE para la captación, registro y reproducción de sonido propio de las emisiones radiofónicas. Está formado por estas categorías:

2.06.1 Especialista de toma de sonido. Es el trabajador que, con profundos conocimientos de acústica musical fisiológica y de locales, y acusada sensibilidad artística, realiza todo tipo de tomas de sonido, transmisiones y retransmisiones, así como los trabajos que dentro del proceso de emisiones y producción precisen una alta especialización. Posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y necesaria capacitación de organizar los trabajos que requieren para su realización el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde, además, efectuar cualquiera de los cometidos propios de los especialistas de sonido y control, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada en su área de competencia.

2.06.2 Especialista de sonido y control. Es el trabajador que, con amplios conocimientos de acústica general y de baja frecuencia, fisiológica y de locales y acusada sensibilidad artística, efectúa tomas de sonido que no requieran gran despliegue de medios, correspondiéndole además las mezclas y encadenamientos, elaborando las grabaciones, sus arreglos y montajes finales, así como cualquier tipo de emisión y reproducción ordinaria. Deberá poseer un profundo conocimiento de los equipos de baja frecuencia que se consideran necesarios para la ejecución de su trabajo.

Grupo III. Actividades específicas de televisión.

En este grupo se integran, clasificadas en subgrupos, las categorías profesionales que corresponden a actividades de RTVE directamente relacionadas con la prestación del servicio de emisiones de televisión en todos sus aspectos, tanto en actividades técnicas específicas cuanto en las de creación de programas y contenidos, como en las de producción, realización y emisión al público de espacios a través de este medio. El personal integrado en este gran grupo efectúa, a distintos niveles, acordes con su categoría, titulación, formación, grado de responsabilidad y mención de actividades básicas de la definición de su respectiva categoría profesional, actividades de planeación, programación, ejecución, control, explotación, mantenimiento, administración de medios y personas, evaluación de resultados, operación y promoción en las diferentes áreas funcionales y profesionales a que se refiere cada Subgrupo.

Subgrupo 03. Producción de televisión.

En este subgrupo se integra el personal que, de acuerdo con las decisiones sobre programas a elaborar por RTVE para sus emisiones de televisión, posibilita la producción de aquéllos, planeando la utilización de medios propios o ajenos, recursos económicos, instalaciones y estudios, personal necesario y demás elementos precisos, así como controla la adecuación de recursos empleados a los presupuestos asignados. Se definen así las categorías que se integran en este subgrupo:

3.03.1 Productor jefe. Es el trabajador que, con demostrados conocimientos teórico-prácticos de la producción televisual en todos sus aspectos, tiene bajo su responsabilidad la organización, previsión y control presupuestario y supervisión del proceso completo de producción referido tanto a un espacio concreto como a determinado sector de la programación, conforme a directrices en cuanto a objetivos globales señalados por la dirección.

3.03.2 Productor. Es el trabajador que, con demostrados conocimientos teórico-prácticos de la producción televisual, es responsable de funciones tales como: coordinación y confección de planes de trabajo, cálculo y control presupuestario, determinación y aportación de medios conforme a directrices generales y referidos tanto a uno o varios programas como a un determinado aspecto de la producción en general.

3.03.3 Ayudante de producción. Es el trabajador que, con demostrada capacidad y conocimientos suficientes de la producción televisual desarrolla, en sus diversas fases, funciones de coordinación, preparación, regiduría, control y tareas complementarias de cualquier índole, todo ello siguiendo las directrices de la producción.

3.03.4 Ayudante de producción auxiliar. Es el trabajador fijo que, durante el período de dos años, realiza funciones de ayudante de producción, con vistas a su formación profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones más complejas.

Subgrupo 04. Realización de televisión.

Subgrupo formado por el personal que lleva a cabo cuantas tareas requiere la dirección de los elementos humanos y medios técnicos y de otro tipo que intervienen y son necesarios para la ejecución de un programa de televisión, cualquiera que sea el soporte, y que garantiza su emisión al público. Las categorías que se integran en este subgrupo y sus definiciones son las siguientes:

3.04.1 Realizador. Es el trabajador que, con probados conocimientos y demostrada experiencia, tiene a su cargo la realización de cualquier tipo de programas, ya sean filmados, grabados en magnetoscopios o emitidos en directo. Efectuará por sí mismo o a través de los equipos que dirija todas las facetas teórico-artísticas, tales como la confección del guión técnico, ensayos, puesta en escena, rodajes o grabación, cualquiera que sea su duración. Asimismo será de su competencia el montaje, sonorización, mezclas y edición de cualquiera de los sistemas, ya sea mediante imágenes estáticas, animadas o trucadas, mudas o sonoras, registradas en soportes magnéticos o de emulsión cinematográfica, con independencia de su ancho, forma y sistemas de registros, producidos por cualquier procedimiento radio fotoeléctrico, para ser difundidas en directo o con posterioridad a su realización.

3.04.2 Ayudante de realización. Es el trabajador que, previa demostración de los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, colabora, ya sea en programas filmados, grabados o en directo, con el equipo de realización, durante la preparación del programa, en las funciones de desglose del guión, localización de escenarios, confección de plan de trabajo, asistencia a los ensayos y ayuda en la puesta en escena. En caso de ausencia del realizador puede suplirlo en sus funciones, tanto durante la grabación como en los procesos finales del programa: montaje, sonorización, etc..

3.04.3 Ayudante de realización (en estudio). Es el trabajador que, previa demostración de los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, colabora, ya sea en programas filmados, grabados o en directo, con el equipo de realización, durante la preparación del programa, en las funciones de reparto, ensayos y plan de realización. Durante el proceso de grabación ejerce la dirección del estudio y, siguiendo las directrices del realizador, coordina la puesta en escena, el movimiento de los actores y la figuración, siendo de su responsabilidad la petición de los medios y la sucesiva ordenación de los mismos para el perfecto desarrollo del programa. Asimismo es de su competencia la citación y control del personal artístico.

3.04.4 Ayudante técnico mezclador. Es el trabajador que, previa demostración de los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, colabora con el equipo de realización

durante la preparación y la realización de un programa en cuanto a la correcta utilización del mezclador en todas sus posibilidades, siendo de su especial responsabilidad los records de movimientos, equilibrado entre los planos de diferentes cámaras, en cuanto a la iluminación, salto de ejes, etcétera. Asimismo informa y utiliza todos los sistemas de incrustación, cortinillas, sobreimpresiones, etc. En la manipulación del equipo mezclador deberá ajustarse a la normativa técnica para su utilización.

Subgrupo 05. Locución de televisión.

Este subgrupo está constituido por cuantos aportan su voz, o ésta y su imagen a las emisiones y producciones de televisión que efectúa RTVE, mediante lectura de textos o improvisando total o parcialmente. Las categorías que integran el subgrupo son éstas:

3.05.1 Locutor presentador. Es el trabajador que reuniendo las características del Locutor, y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para, con plena iniciativa y responsabilidad, llevar a cabo las tareas de mayor responsabilidad dentro de su especialidad; entrevistas, comentarios, retransmisiones y presentación de programas con o sin sujeción a textos previos.

Subgrupo 07. Información gráfica.

Subgrupo integrado por quienes, a distintos niveles, llevan a cabo tareas informativas, mediante la toma y registro de imagen y sonido, empleando equipos cinematográficos, de vídeo, electrónicos u otros que en el futuro se apliquen con destino a su inserción en los programas informativos de TVE. Trabajan en equipo o por separado y en todo caso en armonía con redacción y realización. Serán tareas comunes el montaje, desmontaje y traslado del material a su cargo, disponer la iluminación y los medios auxiliares necesarios. Se definen así las categorías que integran este subgrupo:

3.07.1 Reportero gráfico. Es el trabajador que, habiendo superado el conocimiento general de los conceptos y géneros informativos y los teóricos y prácticos, respecto a la operación con variados tipos de cámaras y equipos asociados, tiene a su cargo la responsabilidad directa de las grabaciones y filmaciones informativas que se le encomiendan, actuando frecuentemente sin guión.

3.07.2 Reportero gráfico ayudante. Es el trabajador que, habiendo superado el conocimiento general de los conceptos y géneros informativos y los teóricos y prácticos, respecto a la operación de los equipos que componen el reportaje y de los diversos tipos de cámaras, tiene a su cargo fundamentalmente el registro de imagen y sonido, pudiendo operar la cámara para la toma de imágenes complementarias y reportajes sencillos.

Subgrupo 09. Telecámara.

Se integran en este subgrupo los trabajadores que operan y manejan, efectuando también las operaciones auxiliares precisas, los equipos de telecámara de vídeo empleados en la producción de programas de televisión que emite RTVE. Las categorías existentes en este subgrupo se definen así:

3.09.1 Primer cámara. Es el trabajador que, con amplios conocimientos de cualquier tipo de telecámaras, está capacitado para realizar todo tipo de tomas de planos con la cámara en movimiento, mediante cualquier medio mecánico, siguiendo las instrucciones estéticas marcadas por el realizador.

3.09.2 Segundo cámara. Es el trabajador que, con probados conocimientos de telecámaras, está preparado para realizar cualquier tipo de toma y encuadre que no requiera movimientos realizados por medios mecánicos ajenos a la cámara o a su trípode, utilizando esporádicamente y a efectos de formación estos medios mecánicos.

3.09.3 Cámara auxiliar. Es el trabajador empleado fijo que durante el período de un año realiza funciones de grabación de programas con vistas a su formación profesional,

para lo que irá progresivamente realizando funciones más complejas en las tomas y encuadres hasta la capacitación mínima exigida, sin que el ascenso a la categoría superior sea impedimento para dejar de desempeñar las funciones del subgrupo de procedencia de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Subgrupo 12. Registro, montaje y operación de equipos de grabación y reproducción.

Es el subgrupo que se integra por los trabajadores que efectúan las operaciones de registro de programas de televisión en magnetoscopios, así como las técnicas y ordenación del soporte empleado por tales grabaciones en orden a conseguir un producto acabado y listo para su emisión por RTVE y la operación de cualquier máquina de reproducción de programas.

3.12.1 Encargado de operación y montaje. Es el trabajador al que se exige segundo grado de formación profesional, con especialización en todas las técnicas de operación de magnetoscopios y telecines; lleva a cabo toda clase de grabaciones y reproducciones; sonoriza todo tipo de grabaciones y ediciones y realiza con plena responsabilidad todos los procesos de montaje, siguiendo instrucciones de un realizador, redactor o responsable del programa y con aportación de su propia iniciativa. Realiza, en el plano técnico, las funciones de mantenimiento preventivo de aplicación de rutinas y sustitución de módulos, así como los ajustes necesarios para la operación de equipos. Realiza, en general, cualquier operación que requiera unos conocimientos especiales.

3.12.2 Operador montador. Es el trabajador al que se exigen conocimientos equivalentes al segundo grado de formación profesional en las técnicas operacionales del magnetoscopio y el telecine, que analiza, controla y ajusta señales de vídeo y de audio, así como de las distintas señales indicativas propias del magnetoscopio y del telecine; realiza el montaje de programas grabados, siguiendo instrucciones concretas de un realizador, redactor o responsable del programa. Sonoriza programas, atiende el mantenimiento preventivo, consistente en la limpieza y control de los sistemas mecánicos y neumáticos, así como el ajuste de los equipos electrónicos, aplicación de rutinas y sustitución de módulos. Visiona programas para el control de su calidad técnica.

3.12.3 Oficial de operación y montaje. Es el trabajador al que se exigen conocimientos equivalentes al primer grado de formación profesional en las técnicas de registro, montaje de programas grabados en magnetoscopio y operación de telecine. Ayuda a los trabajadores de superior categoría en el montaje, debiendo efectuar ediciones y montaje. Pone a punto y opera equipos de reproducción. Realiza visionados para el control de la calidad de las grabaciones y efectúa la limpieza de los equipos.

A los tres años de permanencia en esta categoría como personal fijo de TVE, accederá automáticamente a la de operador montador, sin que este ascenso sea impedimento para dejar de desempeñar las funciones de la categoría profesional de procedencia, conforme lo exijan las necesidades del servicio.

El centro de formación organizará cursos de adaptación al personal afectado por estas definiciones del subgrupo 12.

Subgrupo 13. Control de imagen.

Se integra este subgrupo por los trabajadores que operan, explotan, conservan y manejan los aparatos electrónicos de ajuste y manipulación de señales de vídeo, tanto obtenidas por cámaras electrónicas como procedentes de otros aparatos de toma o reproducción de imagen empleadas en RTVE. Las categorías de este Subgrupo son las que se definen a continuación:

3.13.1 Encargado de control de imagen. Es el trabajador con segundo grado de formación profesional y con amplios conocimientos operacionales, que analiza, controla y ajusta señales de vídeo, coordina e iguala tomas de cámaras en plató y exteriores, asesora al Realizador sobre las características cromáticas y luminosas de la imagen, aportando su propia iniciativa en la composición general de la misma. En el plano técnico

realiza funciones de mantenimiento preventivo, de aplicación de rutinas y sustitución de módulos de los equipos de control de imagen, así como los ajustes necesarios para la operación de equipo.

3.13.2 Operador de imagen. Es el trabajador que, con primer grado de formación profesional y con conocimientos de la técnica operacional de vídeo, analiza, controla y ajusta señales de vídeo, iguala tomas de cámara en plató o exteriores. En el plano técnico realiza mantenimiento rutinario y los ajustes necesarios para la operación de los equipos.

Subgrupo 14. Operación de sonido para televisión.

Se integran en este subgrupo los trabajadores que llevan a cabo la operación de sonido para televisión, con independencia del soporte utilizado o de los equipos empleados en el tratamiento sonoro.

3.14.1 Encargado de operación de sonido. Es el trabajador que posee los más amplios conocimientos teóricos y prácticos para diseñar y realizar tomas, registro, reproducción y tratamiento del sonido en todos los aspectos técnicos y artísticos necesarios para la producción y emisión de un programa audiovisual.

Tiene conocimientos de los procesos de producción y realización de programas en relación con el sonido. Dirige y realiza trabajos de todo tipo relativos al sonido, incluyendo el mantenimiento operacional y ajuste de cualquier equipo a su cargo.

3.14.2 Operador de sonido. Es el trabajador que tiene los conocimientos necesarios para la operación de equipos de sonido utilizados en la producción de programas audiovisuales, estando capacitado para desarrollar los trabajos que requieran el empleo de toda clase de equipos a su cargo. Realiza todo tipo de tomas de sonido, cualquiera que sea su género, número y colocación de la fuente sonora y condiciones ambientales, atendido el matiz artístico que se desea lograr en la realización del programa. Se ocupará del mantenimiento operacional y ajuste de los equipos a su cargo.

3.14.3 Oficial de sonido. Es el trabajador que, con conocimientos de los medios de sonido utilizados en la producción de programas audiovisuales, está capacitado para realizar funciones básicas de operaciones de sonido y colabora con los operadores y encargados en los procesos sonoros.

Subgrupo 15. Decoración.

Integran este subgrupo los trabajadores que llevan a cabo, idean, abocetan y dirigen la realización de los espacios escénicos necesarios para los programas de televisión en todos sus aspectos ambientales, en coordinación con el realizador del programa y los presupuestos económicos, técnicos y de plazo que se le asignen. Componen este Subgrupo las siguientes categorías:

3.15.1 Escenógrafo. Es el trabajador que crea, de común acuerdo con el realizador y productor, y a requerimiento del guión técnico, la puesta en escena total y plástica de un programa o serie de ellos. Creará, coordinará, dirigirá o supervisará la materialización del espacio escénico con total responsabilidad, coordinando para tal efecto los medios o equipos profesionales: construcción de decorados, ambientación de vestuarios y ambientación de decorados, efectos especiales y grafismo, en función de las previsiones económicas, técnicas y de plazo.

3.15.2 Decorador. Es el trabajador al que se exige su titulación específica o asimilada que le capacita para concebir, dirigir y controlar la creación de decorados, la ambientación de los mismos, así como la de los vestuarios y los efectos especiales adecuados para el programa concreto o programas que se le asignen, conforme a las previsiones económicas y de plazo, las artísticas que le marque el Realizador y las técnicas que se deriven del guión del programa. Aboceta los elementos de decoración y supervisa su montaje. Colabora con los trabajadores de superior categoría y coordina la labor de los ayudantes de decoración.

3.15.3 Ayudante de decoración. Es el trabajador al que se exige formación equivalente al primer grado de formación profesional, que posee acreditados conocimientos de dibujo, escalas y otros análogos, realiza trabajos complementarios de decoración, como plantas, alzados, descomposición de los decorados en elementos normalizados, gestiones de medición, obtención de datos constructivos y confección de listas de necesidades para su entrega al productor del programa o a las unidades de los medios correspondientes, siempre siguiendo instrucciones concretas de los trabajadores de superior categoría.

Subgrupo 16. Iluminación en vídeo.

Están integrados en este subgrupo los trabajadores que tienen a su cargo la creación del clima de luz de los espacios escénicos de los programas realizados con telecámaras en todos sus aspectos, coordinando sus funciones con la del realizador del programa, el decorador y el control de calidad.

3.16.1 Iluminador superior. Es el trabajador que, con formación profesional de segundo grado y notorios conocimientos de las peculiaridades y exigencias del tratamiento de la luz y del color en espacios realizados con telecámaras, tiene a su cargo la creación del clima de imagen en programas en los que se precise un tratamiento artístico. Es responsable de la confección, dirección y control de la distribución de las fuentes de luz, elementos luminotécnicos y proyectores. Estudiará, de acuerdo con el guión técnico, las características cromáticas de la puesta en escena y su incidencia sobre la imagen, indicando las posibles soluciones a dichas incidencias.

3.16.2 Iluminador. Es el trabajador que, con formación profesional de segundo grado y suficientes conocimientos de las peculiaridades y exigencias del tratamiento de la luz y del color en espacios realizados con telecámaras, tiene a su cargo la iluminación adecuada de la escena, personas o lugares que tengan que ser captados por la imagen. Es responsable de la confección, dirección y control de la distribución de las fuentes de luz, elementos luminotécnicos y proyectores, así como del resultado de la iluminación en cuanto al objetivo artístico que se persigue.

Subgrupo 17. Luminotecnia.

Integran este subgrupo los trabajadores que realizan las tareas previas necesarias y operan los elementos de luz precisos para la iluminación de cada programa, ya sea éste grabado o filmado, según las instrucciones del trabajador creador de las condiciones de iluminación. Utilizan todo tipo de fuentes de luz, siendo de su competencia el conocimiento exhaustivo de las características técnicas de los mismos, de los elementos mecánicos a que van unidos y de los condicionamientos eléctricos que precisan para su correcto funcionamiento.

3.17.1 Encargado de equipo. Es el trabajador que, cumplidas las condiciones teórico-prácticas exigidas, realiza los trabajos especializados de mayor complejidad y responsabilidad; efectuará el desglose para preparar el material necesario, aparatos, líneas, secciones, grupos y todos los elementos accesorios; distribuirá el material según los esquemas entregados por el Iluminador, así como el trabajo dentro del grupo de operaciones y ayudantes que tenga asignados el equipo. Prepara una hoja de actuaciones donde se indican los efectos de luminotecnia previstos, así como su localización en el cuadro de mandos, maneja los paneles y mesas de control para variar las intensidades de los proyectores con arreglo a la escena que se va a grabar, a fin de obtener la imagen requerida. Vigilará asimismo las condiciones de salud laboral del personal a su cargo, dando cuenta de las anomalías y sus posibles soluciones.

3.17.2 Operador de luminotecnia. Es el trabajador que, con suficientes conocimientos teóricos y prácticos, realiza con plena responsabilidad y perfecto conocimiento de todo tipo de materiales la instalación y situación de los proyectores en los lugares exigidos, la distribución y sección de líneas, así como su equilibrado para conseguir los efectos

necesarios, conexionando en redes y grupos, dirigiendo la luz, efectuando cortes con viseras y utilizando elementos accesorios tales como cremes, vítrex, sedas, gasas, etc. Coloca el diafragma de colores en los proyectores, maneja resistencias, contactores, interruptores de cuchillas y cañones, ya sean electrónicos o normales, arcos voltaicos, pantallas, etc., para obtener los efectos de iluminación deseados. Cuidará del estado del equipo material y herramientas, colaborando con el transporte y movimiento del mismo con los oficiales.

3.17.3 Oficial de luminotecnia. Es el trabajador que, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, se ocupa de asistir a los operadores de luminotecnia, participando y ayudándoles en su trabajo y ejecutando tareas de menor complejidad y responsabilidad, incluidas las de transporte y limpieza de equipos, material y herramientas.

Subgrupo 18. Ambientación de vestuario.

Integran este subgrupo los trabajadores que desarrollan su trabajo y aportan sus conocimientos sobre vestuario de toda época histórica o cualquiera que el guión exija. En función de la programación crean, diseñan, abocetan, consiguen, adaptan, ordenan, realizan y cuidan todo el vestuario que en ella se precise. Está formado por las siguientes categorías:

3.18.1 Figurinista. Es el trabajador que, con conocimientos superiores sobre artes plásticas, historia del traje, de la cultura, usos y costumbres de las distintas civilizaciones, caracterización y diseño, realiza las funciones siguientes: estudia el guión y, de acuerdo con las directrices del realizador del programa y en colaboración con el escenógrafo, configura los tipos de personajes, adecuándolos a la época, clima y cromatismo de la escena. Crea y diseña los modelos que fueran precisos. Hace la selección del vestuario y supervisa las pruebas.

Subgrupo 19. Sastrería.

3.19.1 Sastre cortador. Es el trabajador que, con conocimientos de la historia del traje, de sus épocas y de su confección, calidades de tejidos y con el título de corte y confección o experiencia sobresaliente en esta profesión, desarrolla las funciones siguientes: interpreta diseños, concibe los patrones, traza, corta, prueba y da las instrucciones oportunas al personal del taller para la confección del vestuario.

3.19.2 Sastre. Es el trabajador que, con conocimientos de confección y planchados, desarrolla las funciones siguientes: recepción, control y recogida del vestuario de cada programa, entrega del mismo al personal artístico, confección, arreglos y transformaciones del vestuario bajo las directrices del sastre cortador, figurinista o ambientador. Asiste a la producción del programa, atendiendo las necesidades que se produzcan en el transcurso de la producción.

Subgrupo 20. Ambientación de decorados.

Se integran en este subgrupo los trabajadores que, directamente relacionados con el responsable de la decoración del programa, seleccionan, consiguen, acopian, transportan, sitúan la escena, retiran la misma, devuelven a sus almacenes de origen cualesquiera materiales de atrezzo que para la decoración y puesta en escena fueran precisos: cuidan del buen uso e integridad del material a su cargo, así como de subsanar las deficiencias y emergencias surgidas durante la realización del programa. Las definiciones de las categorías integradas en este subgrupo son las siguientes:

3.20.1 Ambientador de decorados. Es el trabajador que, con notables conocimientos de historia, arte, usos y costumbres de las distintas épocas y civilizaciones, y con experiencia sobresaliente en la ambientación de decorados, desarrolla las funciones siguientes: estudio del guión e interpretación del clima concebido por el Escenógrafo o Decorador; de acuerdo con él, elige los elementos de utilería, jardinería, tapicería, mobiliario y atrezzo en general, adecuándolos a las necesidades de la escena, siendo de

su competencia la realización de la ambientación de decorados en los programas de televisión. Coordina los medios y personas de que disponga para el desarrollo del cometido asignado.

3.20.2 Especialista de ambientación de decorados. Es el trabajador con suficientes conocimientos de ambientación de decorados y nociones históricas de las distintas épocas y civilizaciones que realiza sus trabajos de acuerdo con las indicaciones del ambientador. Realiza la confección y colocación de cortinajes, de la tapicería, jardinería, adornos florales, ornamentación de mesas y en general la disposición de todo el material de atrezzo. Le corresponde subsanar las deficiencias y emergencias que surjan durante la realización del programa, así como el cuidado, buen trato e integridad del material. Se ocupa de la retirada del material y de la preparación para su devolución al almacén correspondiente.

3.20.3 Ayudante de ambientación de decorados. Es el trabajador que, con conocimientos de ambientación y del material de atrezzo en general, realiza las funciones de ayudantía a las órdenes del ambientador del espacio. Prepara y sitúa en escena el material necesario para la ambientación de los decorados, haciendo las funciones de acopio, transporte al lugar de utilización, asistiendo a los rodajes y subsanando posibles emergencias durante la grabación, cuidando de su conservación y limpieza dentro del decorado y ocupándose de la devolución del material a los almacenes, a las órdenes concretas de sus superiores.

Subgrupo 21. Construcción y montaje de decorados.

Se integran en este subgrupo los trabajadores encargados de la realización y colocación en el estudio o en exteriores de los decorados que les sean encomendados, así como de su montaje y desmontaje. Sus funciones abarcan todo el proceso de realización del decorado, desde la interpretación de los planos del proyecto hasta su retirada del plató, con el consiguiente almacenamiento del material recuperable y la limpieza del estudio antes y después de la colocación del decorado. Coordinan su actividad con los trabajadores de los Subgrupos de pintura, forillos y modelado de decorados. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

3.21.1 Constructor-montador superior de decorados. Es el trabajador al que se exigen conocimientos equivalentes a segundo grado de formación profesional, que posee acreditada habilidad en su especialidad, interpreta planos, bocetos, plantas, alzados y desglose de acuerdo con las indicaciones del Decorador, según proyecto autorizado. Participa en las tareas de un equipo, construyendo, montando y desmontando toda clase de decorados en la producción de programas de televisión. Controla el trabajo del personal del equipo asignado, cuidando de la calidad y rendimiento y coordina sus tareas con las correspondientes del personal de pintura, forillos y modelado de decoración.

3.21.2 Constructor-montador de decorados. Es el trabajador al que se exige segundo grado de formación profesional o conocimientos equivalentes de su especialidad, que interpreta plantas, alzados y bocetos ya desglosados. Construye y monta toda clase de decorados en la producción de programas de televisión. Realiza toda clase de trabajos en madera, tales como: molduras, puertas, rejas, estanterías, mesas y otros análogos, así como trabajos de montaje de cualquier otro material que sirva para la construcción de decorado o de soporte del mismo. Coloca toda clase de materiales: forillos, cicloramas y sus suelos, pisos de madera, plásticos, moqueta y sus derivados, procede a su desmontaje y evita el deterioro de los materiales. Es responsable de tareas concretas bajo la supervisión del Jefe del equipo en el que se integra.

3.21.3 Ayudante de construcción y montaje. Es el trabajador, con nivel de formación equivalente a la educación general básica, que posee conocimientos generales de la especialidad, asiste en los trabajos de construcción, montaje y desmontaje en todas las especificaciones de la categoría anterior. Desarma, limpia y almacena el material. Se ocupa de la limpieza del taller y cuida de la herramienta para que en todo momento esté dispuesta para su utilización.

Subgrupo 22. Pintura de decorados y forillos.

Están integrados en este subgrupo los trabajadores encargados de trabajos de pintura, empapelado, pegado de fotografía, emplomado sobre plástico o cristal y demás tareas análogas que un decorado precise. Realizan su labor siguiendo las instrucciones del decorador o las indicaciones del proyecto y coordinan sus tareas con las correspondientes a los trabajadores de la construcción y montaje de decorados y del modelado. Forman el subgrupo las siguientes categorías profesionales:

3.22.1 Pintor superior de decorados. Es el trabajador que, con conocimientos tanto teóricos como prácticos de su especialidad, conoce y emplea toda clase de elementos pictóricos que se utilizan en la construcción de decorados de producción de programas de televisión. Interpreta en los proyectos y bocetos todas las indicaciones referentes a colores, calidades, imitaciones de mármoles, maderas, piedras, etc. Realiza personalmente o con equipo todos los trabajos relacionados con la construcción del decorado, con la pintura, empapelado, pegado de fotografías, emplomado sobre plástico o cristal, etc.. Es el responsable de los trabajos de su especialidad que le son encomendados y cuida de la asistencia, y rendimiento del equipo asignado.

3.22.2 Pintor de decorados. Es el trabajador al que se exige segundo grado de formación profesional o conocimientos equivalentes en la especialidad. Realiza trabajos de pintura, empapelado, emplomados en plástico o cristal, imitaciones en maderas, mármoles, piedras y otros análogos. Conoce la técnica de la ambientación de envejecimientos, deterioros, humedades y fuegos utilizada en la construcción de decorados de programas de televisión. Conoce todos los tipos y elementos pictóricos tales como óleos, temple, pastas, plásticos, látex, silicatos sintéticos, poliéster, lacas, pinturas ignífugas o insonorizantes, así como su preparación. Es responsable de tareas concretas bajo la supervisión del jefe del equipo en el que se integra.

3.22.3 Ayudante de pintura de decorados. Es el trabajador con nivel de formación equivalente a la educación general básica, que posee conocimientos generales de la especialidad, asiste a los trabajos de pintura de los decorados, en todas las especificaciones de la categoría anterior. Prepara los materiales pictóricos, cuida de la limpieza, buen uso y almacenaje de los materiales y herramientas. Asiste al forillista si así se le encomienda. Efectúa trabajos de limpieza y talleres, y cuida de la maquinaria y herramientas para que en todo momento estén en condiciones de utilización.

3.22.4 Forillista. Es el trabajador al que se exige formación equivalente al segundo grado de formación profesional, que posee conocimientos de historia del arte, dibujo, perspectivas, color y pintura artística; realiza su trabajo con iniciativa personal, bien interpretando las indicaciones del decorador, o reproduciendo fotografías y dibujos que se incluyen en los proyectos de escenografía. Pinta cicloramas, murales, fondos, cristalerías artísticas, cuadros y otros análogos sobre los distintos soportes que se utilizan en la construcción de decorados para la producción de programas de televisión. Conoce todos los elementos pictóricos de su especialidad, así como su preparación. Organiza y distribuye el trabajo del personal auxiliar que se le asigne, siendo el responsable del mismo, en cuanto a técnica y tiempos.

Subgrupo 23. Modelado de decorados.

Integran este subgrupo los trabajadores encargados de la incorporación a los decorados de todo tipo de elementos ornamentales y figuras que exijan modelación. Actúan siguiendo instrucciones del decorador o las instrucciones del proyecto. Coordinan su trabajo con los trabajadores de la construcción y montaje y de la pintura del decorado. Está compuesto por las siguientes categorías:

3.23.1 Técnico de modelado. Es el trabajador al que se exigen conocimientos equivalentes a segundo grado de formación profesional, que posee acreditada habilidad en su especialidad. Efectúa todos cuantos trabajos exige la ornamentación y construcción de los decorados de los programas de televisión, relativos a su especialidad, de acuerdo

con los proyectos del decorador. Realiza trabajos de modelado y elabora elementos ornamentales y figuras, tanto en escayola como en polietileno expandido, y cuantos materiales sean necesarios: goma, látex, poliéster, barro o cera. Conoce la técnica del modelado por vacío y toda su extensa gama de materiales. Participa en las tareas de un equipo, construyendo y montando los elementos correspondientes a la ornamentación del decorado, de los medios para facilitar el desmontaje de los materiales de su especialidad para evitar deterioros. Controla, en su caso, el trabajo del equipo asignado, cuidando de la calidad y rendimiento y coordina sus tareas con las correspondientes de los trabajadores de construcción y montaje de pintura y los decorados.

3.23.2 Especialista en modelado. Es el trabajador al que se exige segundo grado de formación profesional, o conocimientos equivalentes, y suficiente habilidad en la especialidad, que realiza trabajo de modelado, con cuantos materiales sean necesarios: polietileno expandido, escayola, barro, látex, poliéster o cera, para la construcción de los decorados de programas de televisión. Elabora con herramientas adecuadas, bien eléctricas, mecánicas o de mano, el material de polietileno expandido o cualquier otro que se precise. Construye y monta los elementos correspondientes a la ornamentación del decorado, así como facilita el desmontaje de los materiales de su especialidad para evitar el deterioro. Ambienta los decorados, paredes, calles, aceras, montañas, etc., con materiales como: yeso, arena, alicatados, ladrillos, etc. Maneja la máquina del termomodelado. Es responsable de tareas concretas bajo la supervisión del jefe del equipo en que se integra.

3.23.3 Ayudante de modelado. Es el trabajador que, con nivel equivalente a la educación general básica, posee conocimientos generales de la especialidad, asiste en los trabajos de construcción, montaje y desmontaje, en todas las especificaciones relacionadas en la categoría anterior. Recupera el material desmontado y se ocupa de la limpieza del taller, así como del cuidado de la herramienta general de la especialidad.

Subgrupo 24. Ambientación musical de televisión.

Este subgrupo lo integran aquellos a cuyo cargo corre la colocación de fondos y efectos musicales en toda clase de programas y emisiones de televisión de RTVE, siempre adecuados al guión y a los diálogos, creando los climas y efectos propios de la imagen y la narración. Pueden también aportar fondos musicales de su propia invención. La categoría que integra este subgrupo se define a continuación:

3.24.1 Ambientador musical. Es el trabajador que, titulado por un conservatorio o centro musical reconocido, posee los conocimientos profesionales teórico-prácticos necesarios para la realización de las siguientes funciones: ambientación musical de los diferentes programas, cooperando directamente con el realizador, asesorándole y aportando los conocimientos musicales adecuados a la estética general de dichos programas. Efectuará personalmente la preparación, selección, montaje y sincronización de las sintonías y fondos musicales de los mismos, así como la ambientación de efectos especiales sonoros en los programas de RTVE, realizando personalmente la preparación, selección, montaje y sincronización de los mismos.

Subgrupo 25. Caracterización.

Se integran en este subgrupo aquellos trabajadores que llevan a cabo, sobre los rostros y aspectos físicos de toda clase de personajes que intervienen y actúan en espacios de televisión que produce RTVE, aquellas operaciones de maquillaje, peluquería, cosmética y técnicas afines, que logran adecuar los personajes a determinadas épocas, edades o características, de acuerdo con las exigencias del guión. Forman este Subgrupo las categorías que siguen, entre las que se distinguen en los dos niveles inferiores las especialidades de maquillaje y peluquería.

3.25.1 Caracterizador. Es el trabajador que, con notorios conocimientos y experiencia sobresaliente sobre caracterización, tiene la responsabilidad de estudiar el

maquillaje y la peluquería adecuados a los personajes seleccionando los materiales para la preparación de los elementos integrantes en cada caracterización (prótesis faciales, pelucas, postizos, etc.), correspondientes a la época, ambiente, exigencias de la escena, etc., y crear los tipos exigidos por el guión siguiendo las indicaciones del Realizador de cada programa en función del cromatismo y características técnicas del mismo. A esta categoría pueden acceder tanto maquilladores como peluqueros.

3.25.2 Maquillador. Es el trabajador que, con experiencia acreditada, realiza con la mayor eficacia maquillajes especializados de personas que actúan en las producciones de televisión, de acuerdo con las exigencias artísticas y del guión.

3.25.3 Peluquero. Es el trabajador que realiza, con la mayor eficiencia, peinados especializados correspondientes a distintas épocas y ambientes, utilizando adecuadamente materiales accesorios como pelucas y postizos; debe saber preparar y adaptar convenientemente estos materiales, de acuerdo con las exigencias artísticas del guión.

3.25.4 Ayudante de maquillaje. Es el trabajador que, con una inicial formación profesional, efectúa trabajos usuales de maquillaje, conforme a las instrucciones de sus superiores.

3.25.5 Ayudante de peluquería. Es el trabajador que, con una inicial formación, efectúa trabajos usuales de peluquería, tales como lavar, marcar, secar y peinar, conforme a las indicaciones concretas de sus superiores.

Subgrupo 26. Diseño gráfico.

Se integran en este subgrupo, aquellos trabajadores que con las técnicas convencionales de grafismo o con las innovaciones tecnológicas, realizan los diseños gráficos necesarios para la producción de programas a emitir por televisión.

3.26.1 Diseñador gráfico. Es el trabajador que con experiencia de diseño, dibujo y rotulación y con conocimiento de las técnicas de animación tendrá, bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en televisión e insertos en sus contenidos, utilizando para ello los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados. Ideará la historia en bocetos y elaborará la carta de rodaje para su realización. Llevará la coordinación del equipo necesario para la ejecución del trabajo, controlando el proceso creativo en sus diferentes fases.

3.26.3 Rotulista. Es el trabajador que, partiendo de una idea general dada en cuanto a la línea de trabajo realizará tipos de letra, logotipos, anagramas, etc., composiciones de textos por el sistema convencional o con las nuevas tecnologías y elaborará montajes que requieran un criterio estético.

Subgrupo 27. Efectos especiales de televisión.

Subgrupo formado por todos cuantos crean los efectos especiales que requieren los guiones de programas de televisión, que se producen en RTVE, creando ruidos, climas, efectos ópticos o sonoros y demás trucos que hagan suponer a la audiencia la existencia real de incendios, explosiones, ruidos, fenómenos atmosféricos, etc. Las categorías de este subgrupo se definen como sigue:

3.27.1 Técnico de efectos especiales. Es el trabajador que, con conocimientos de la técnica de realización de efectos especiales, trabajos de taller, soldadura, etcétera, así como de los medios mecánicos, químicos, eléctricos y electrónicos que se precisen, desarrolla las funciones siguientes: de acuerdo con las directrices del realizador del programa o decorador, cuando los efectos a producir formen parte de ambiente de la escena, estudia el guión y proyecta los efectos requeridos dando las soluciones adecuadas para que se cumpla el fin que el guión determine. Toma las medidas de seguridad en los efectos en que por alguna peligrosidad lo precisen (explosiones, incendios, impactos, hundimientos, caídas, etc.). Cuida del buen trato y conservación de los medios utilizados, responsabilizándose de su desmontaje, recuperación y devolución

a los almacenes de origen. Participa en las tareas de un equipo, así como de las determinaciones, eficacia, tiempos y costos que se le fijen.

3.27.2 Especialista de efectos especiales. Es el trabajador que, con conocimiento de la técnica de realización de efectos especiales, trabajos de taller, soldadura, etc., así como de los medios mecánicos, químicos, eléctricos y electrónicos que se precisen, desarrolla las funciones siguientes de acuerdo con las directrices del realizador del programa, del decorador, cuando los efectos a producir formen parte del ambiente de la escena, o del Técnico de efectos especiales. Lee el guión y prepara los efectos requeridos para que cumplan el fin que el guión determine; hace la previsión de medios y prepara el taller, sitúa en escena y atiende al desarrollo de los efectos especiales, durante la realización de la producción de programas de televisión; toma las medidas de seguridad necesarias en los efectos en que por su naturaleza ofrezcan alguna peligrosidad; desmonta, recupera y devuelve a los almacenes de origen los medios utilizados, cuidando de su conservación.

Subgrupo 28. Taller mecánico.

Se integra en este subgrupo el personal dedicado a la preparación y realización de toda clase de trabajos mecánicos requeridos en diversas dependencias.

3.28.1 Maestro de taller. Es el trabajador que, con formación profesional de segundo grado y con amplios conocimientos de mecánica, tendrá a su cargo la ideación, proyecto y coordinación de todo tipo de trabajos, así como la realización de aquellos que por su complejidad así lo requieran.

3.28.2 Oficial mecánico. Es el trabajador que, con formación profesional de primer grado y conocimientos generales de mecánica en alguna de sus especialidades (torno, fresa, soldadura, chapa), está capacitado para realizar con plena responsabilidad los trabajos que se le encomienden.

Subgrupo 29. Montaje de estudios y equipos móviles.

Se integran en este subgrupo los trabajadores encargados de todas las operaciones relacionadas con el transporte, cuidado, ensamble y desmontaje de equipos técnicos para la operación tanto de estudios como de exteriores. Este personal se encargará de la limpieza y conservación de los medios técnicos auxiliares necesarios para la operación.

3.29.1 Encargado de equipo. Es el trabajador que posee amplios conocimientos de los almacenes y despiece físico de los equipos de televisión de interconexiones, de las precauciones al transporte necesarias y del cuidado exterior exigido para su correcta conservación. Dirige o realiza las citadas funciones de transporte, cuidado, ensamble, montaje y desmontaje.

3.29.2 Operador de grúa. Es el trabajador que, con pleno conocimiento de las posibilidades mecánicas de una cámara, realiza los movimientos necesarios que el director o realizador del espacio prepara, colabora con el operador de cámara, en cuantas necesidades mecánicas presente una toma fija o en movimiento por medio de grúas, dollys, travelling, etc., dirige y colabora en el tendido de cables, líneas, transporte de material, conexión y desconexión de cámaras y dirige y realiza el montaje de todo tipo de vías para grúas.

3.29.3 Especialista de montaje. Es el trabajador que posee especial habilidad en tareas concretas del oficio, conocimientos de los elementos y despiece de los equipos de montaje e interconexiones. Tiene a su cargo el tendido de cables y líneas, carga y descarga de cámaras, material de sonido y elementos auxiliares necesarios para la operación, montando y desmontando los mismos sobre grúas, trípodes, travelling, jirafas, etc. Auxilia en los desplazamientos de las cámaras o jirafas durante las tomas. Se ocupa de la limpieza exterior del material cubiertas con lonas, transporte de este y de la conexión o desconexión de equipos.

Podrá acceder indistintamente, una vez superados los requisitos y pruebas que en cada caso se especifiquen, a las categorías de encargado de equipo y operador de grúa.

3.29.4 Oficial de montaje. Es el trabajador que efectúa trabajos complementarios, cuida de la limpieza y conservación del material y de su transporte al lugar de emplazamiento, asistiendo al operador de grúa y al especialista de montaje en las funciones de carga, descarga, ensamble y desplazamiento del material.

Categorías derivadas del acuerdo sobre externalización

Quedan a extinguir las categorías laborales relacionadas en este anexo, por lo que no serán objeto de nuevas incorporaciones.

1.04.1 Encargado técnico antenista. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador al que se exige los conocimientos teóricos y habilidad práctica de nivel equivalente a formación profesional de segundo grado, que desarrolla, además de las funciones propias del técnico antenista, las relacionadas con la radiodifusión, tales como: construcción, montaje y desmontaje, mantenimiento y reparación de sistemas receptores y emisores, líneas de transmisión de energía radioeléctrica y sistema de acoplamiento, aplicando a estos efectos conocimientos elementales de resistencia de materiales, aislantes, pinturas y tratamientos anticorrosivos. Deberá cuidar del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo del equipo que forma parte.

1.04.2 Técnico antenista. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que, con una formación teórica y habilidad práctica a nivel de formación profesional de primer grado, ejecuta las diversas tareas necesarias para el montaje y desmontaje de elementos en la construcción de sistemas radiantes, líneas de transmisión de energía radioeléctrica y sistemas de acoplamiento.

1.10.5 Telefonista. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador al que para su ingreso o asignación de puesto de trabajo se le exige una formación a nivel de enseñanza general básica o formación profesional de primer grado, y se le encomiendan actuaciones de acuerdo con los métodos de operación, atender, solicitar y establecer las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales) y desempeña servicios complementarios a las mismas.

1.15.3 Recepcionista. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador al que se le exige formación a nivel de enseñanza general básica o formación profesional de primer grado, al que se encomiendan actuaciones para solicitar y establecer las comunicaciones directas y telefónicas, así como la realización de funciones directas.

1.20.2 Oficial de oficio. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador al que se exigen conocimientos teóricos correspondientes a formación profesional de primer grado, del oficio con que se le designa, así como suficiente habilidad y experiencia. Ejecuta, con la iniciativa adecuada en su preparación y desarrollo y siguiendo instrucciones específicas o mediante croquis o planos, trabajos de mayor o menor complejidad dentro de su especialidad. Orienta y supervisa las tareas que encomienda a los ayudantes.

1.20.3 Ayudante de oficio. Niveles económicos 8-7. Ejecuta, según instrucciones concretas, trabajos de poca complejidad referidos a un oficio, del que posee conocimientos generales y una limitada experiencia. Posee una cultura elemental, correspondiente a educación general básica, graduado escolar o sus equivalentes.

1.21.1 Conserje. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador al que se asignan funciones de distribuir el trabajo, controlar el cumplimiento de las obligaciones de los ordenanzas, coordinando con los recepcionistas en su turno, atender y controlar personalmente el acceso principal a edificios y locales, revisar posibles desperfectos o averías en los inmuebles, informando de su aparición; cuidar del ornato y supervisar el buen estado de las dependencias y otros de análoga entidad. Debe poseer formación a nivel de educación general básica o asimilada.

1.21.2 Ordenanza. Niveles económicos 8-7. Se halla clasificado en esta categoría el trabajador a quien se asigna la recogida y la distribución interna de correspondencia, control de circulación de personas, observación de fichas del personal o firmas de

asistencia al trabajo, información en su área sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos y cuidado de la apertura y cierre de los despachos de acuerdo con el servicio de éstos, dentro de su área.

1.21.3 Auxiliar régimen interno. Niveles económicos 9-8. Es el trabajador que efectúa trabajos de carga, traslado y descarga de objetos y materias, conforme a las instrucciones que recibe de su superior en cada caso.

1.21.4 Limpiador. Niveles económicos 9-8. Es el trabajador, cuyo trabajo consiste en efectuar la limpieza de locales y dependencias, conforme a las instrucciones de sus superiores.

1.21.5 Guardés. Niveles económicos 9-8. Es el trabajador que en los centros emisores aislados o instalaciones análogas se ocupa de la limpieza, preparación de comidas, arreglo de camas y, en general, las tareas domésticas requeridas para la atención de personas y servicios en dichos lugares, trabajos, generalmente, discontinuos.

1.22.1 Vigilante jurado mayor. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador que con los mismos cometidos que se señalan para los Vigilantes Jurados, se le asignan funciones de distribuir el trabajo y controlar el cumplimiento de las obligaciones de éstos. Será el encargado de transmitir y hacer cumplir las órdenes de la superioridad a la vez que orientará a ésta sobre deficiencias del Servicio y posibles mejoras a introducir.

1.22.2 Vigilante jurado. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que en turno diurno o nocturno ejerce la vigilancia general sobre los locales y bienes de la empresa y de los trabajadores dentro del recinto; protege a las personas, a la propiedad, impide la comisión de hechos delictivos o infracciones; colabora a tal efecto con las fuerzas de seguridad y orden público. Igualmente realiza funciones propias de su misión en el transporte de fondos, valores y objetos sometidos a su custodia. Portará el arma que por su condición de Guarda Jurado resuelva la autoridad competente.

Categorías derivadas del proceso de adecuación de categorías

Quedan a extinguir las categorías laborales relacionadas en este anexo, por lo que no serán objeto de nuevas incorporaciones.

A través de un acuerdo puntual, los ocupantes actuales de estas categorías podrán integrarse mediante un plan individualizado de reconversión a otras categorías afines o bien, voluntariamente, mantendrán sus condiciones «ad personam».

1.08.1 Delineante proyectista. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondientes a la formación profesional de segundo grado en delineación, y tiene encomendadas, con plena responsabilidad y sin carácter limitativo, funciones de confeccionar a lápiz y tinta planos, dibujos técnicos, gráficos u otros de carácter complejo, partiendo de croquis, notas, datos, etc., o de mediaciones que realiza sobre elementos físicos o sobre el terreno; realizar cálculos y manejar tablas técnicas; auxiliar a ingenieros superiores y técnicos en proyectos, estudios de distribución de elementos constructivos, siguiendo instrucciones que recibe de sus superiores; supervisar y distribuir el trabajo a los delineantes y ayudantes que tuviese asignados.

1.08.3 Ayudante de delineación. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondientes al primer grado de formación profesional de Delineación, y al que se le encomiendan, bajo instrucciones concretas y detalladas y con el control adecuado, tareas sencillas de delineación, como calcado de planos y cálculo de dimensiones usuales, así como las auxiliares y complementarias de actualizar gráficos, de reproducir planos y plegados, encarpetao de proyectos, ayudar en mediciones y similares.

1.09.0 Redactor-jefe. Nivel económico 1. Se incluyen en esta categoría quienes, con probada experiencia en el campo de la información audiovisual, tienen a su cargo directo la responsabilidad de un conjunto de programas informativos, dirigiendo y coordinando su redacción literaria o gráfica, señalando orientaciones, distribuyendo el trabajo del personal puesto a sus órdenes, controlando sus actuaciones, resultados y costos, y decidiendo

acerca de la ilustración y montaje de todo tipo de información propuesta por los redactores. El redactor-jefe puede asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar cualquier tipo de programas informativos de RTVE.

1.13.1 Traductor especializado. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, con suficiente base cultural y demostrado dominio de traducción escrita y oral, directa e inversa, de dos o más idiomas extranjeros, realiza trabajos de traducción de todo tipo.

1.15.1 Técnico superior de relaciones públicas. Niveles económicos 2-1. Es el trabajador al que se le exige título universitario superior o equivalente, que lleva a cabo tareas de programación, dirección y ejecución global de programas, campañas o acciones de relaciones públicas, entendidas como un sistema coherente y permanente de comunicaciones sociales recíprocas.

2.04.2 Locutor radio. Nivel económico 3. Es el trabajador que, con titulación superior universitaria, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, comunica oralmente mediante lectura de un texto relatos característicos del medio, así como literarios, informativos y, en su caso, publicitarios; durante su permanencia en la categoría se capacitará para, con plena iniciativa y responsabilidad, crear contenidos ante el micrófono y presentar emisiones o espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones.

Se considera al locutor como categoría de ingreso, con nivel tres, de modo que a los seis años pase a la categoría de locutor-comentarista, con nivel de ingreso dos y nivel de ascenso uno.

2.05.1 Especialista musical de sincronización y montaje. Niveles económicos 3-2. Es el trabajador que, además de asumir las funciones exigidas al montador sincronizador, tendrá que haber superado los estudios en conservatorios oficiales o en el instituto oficial de RTVE, de Historia de la música, armonía o instrumento o canto. Para la ambientación e ilustración musical de los guiones radiofónicos, le incumbe, en su caso, la creación de los fragmentos musicales que por su especial carácter pueda precisar el guión. Podrá tener a su cargo la distribución, coordinación y supervisión de trabajos de montadores sincronizadores y personal asignado en aquellos casos en que la complejidad de la labor lo requiera.

2.05.2 Montador sincronizador. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, disponiendo de suficientes conocimientos de música y dominio de los aparatos necesarios para su trabajo, tiene a su cargo la ambientación musical de los guiones radiofónicos. Deberá poseer base cultural, literaria, teatral y sentido artístico desarrollado, cooperando directamente con el realizador en la puesta a punto de los programas encomendados, asesorándole en aquellas partes que estén dentro de las funciones que se definen.

2.05.3 Operador de efectos especiales de radio. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, con conocimientos del manejo de los equipos necesarios, crea, mezcla y acopla a cada guión los efectos sonoros convenientes. Deberá poseer conocimiento práctico de los sonidos y un sentido artístico muy desarrollado, cooperando directamente con el realizador en el montaje de los programas encomendados. Tendrá una gran sensibilidad auditiva para crear sonidos adecuados.

3.01.1 Encargado técnico de laboratorio. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que conoce todas las técnicas empleadas en un laboratorio de tratamiento de materiales fotosensibles. Asume con plena iniciativa y responsabilidad las funciones de elevado nivel técnico en los servicios de explotación y mantenimiento de cualquiera de las especialidades integradas en un laboratorio.

3.01.2 Técnico de laboratorio. Niveles económicos 5-4. Es el trabajador que posee amplios conocimientos de las técnicas de laboratorio y un elevado nivel de formación que le capacita para la realización de trabajos de alguna de las especialidades propias del laboratorio. Tendrá a su cargo, operará y mantendrá instalaciones o equipos de gran complejidad.

3.01.3 Oficial de laboratorio. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador que está capacitado para realizar funciones de atención, mantenimiento y limpieza, manejo, vigilancia, control y ajuste de equipos o instalaciones sencillas o colaborar con técnicos más cualificados en el de los más complicados.

3.02.1 Programador TV. Niveles económicos 2-1. Es el trabajador con formación a nivel universitario superior que es responsable, individual o corporativamente, de la estructura de la programación, de la búsqueda y selección de ideas, de la creación de contenidos, del control del proceso de elaboración de los mismos y de su expresión televisual, así como de la confección de los esquemas de programas, de la dirección de la emisión y del análisis y evolución de los resultados.

3.02.2 Ayudante de programación TV. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que interviene en cuantas actividades complementarias se deriven de las funciones del programador, dentro del proceso que abarca la búsqueda y selección de ideas, la creación de los contenidos y su documentación, el control de elaboración de los mismos, la confección de los esquemas de programas y el análisis y evaluación de los resultados.

3.04.5 Ayudante de realización de animación. Niveles económicos 5-4. Es el trabajador que, previa demostración de los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, está capacitado para, siguiendo instrucciones concretas de los realizadores de animación, colaborar en la terminación de los procesos técnicos o artísticos específicos a las funciones de dicho realizador, completando intercalación, terminación de fondos y composiciones gráficas.

3.04.6 Secretario de rodaje (script). Niveles económicos 5-4. Es el trabajador que, previa demostración de los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, a las órdenes del realizador, anota cuantas indicaciones le haga, con respecto al plano o continuidad del mismo, estando obligado a tomar nota de las situaciones en que quedan en cada plano los personajes (posición, caracterización, vestuario y detalle) y de todo cuanto figura en los mismos, con el fin de que en planos sucesivos tenga la situación de continuidad necesaria. Igualmente colabora en la confección de hojas de rodaje y control del material utilizado.

3.05.2 Locutor TV. Nivel económico 3. Es el trabajador que, con titulación superior universitaria, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, realiza, tanto en imagen como fuera de ella, trabajos de lectura de textos, avances y locuciones con destino a bandas magnéticas o filmadas. Durante su permanencia en la categoría se capacitará para, con plena iniciativa y responsabilidad, hacerse cargo de las funciones de mayor responsabilidad de su especialidad: entrevistas, comentarios, retransmisiones y presentación de programas con o sin sujeción a textos previos.

Se considera al locutor como categoría de ingreso con nivel tres, de modo que a los seis años pase a la categoría de locutor presentador, con nivel de ingreso dos y uno de ascenso.

3.06.1 Director de fotografía. Niveles económicos 3-2. Es el trabajador con los conocimientos técnicos y artísticos suficientes para crear, por medio de la iluminación, la ambientación, clima y fotogenia de los decorados y personajes de acuerdo con la idea del guión y las sugerencias del director o del realizador. Deberá conocer todo tipo de material de iluminación y maquinista, tipos de películas, trabajos de laboratorio y trucaje de imagen. Indicará los efectos a conseguir y la necesidad de cambios de planos de trabajo por necesidades de luz. Asimismo tendrá conocimientos de todo tipo de cámaras, óptica, filtros y su utilización práctica. De ser necesario, indicará al laboratorio correspondiente las especiales observaciones para el revelado y el copiado.

3.06.2 Operador. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, con los conocimientos teóricos y prácticos suficientes, emplaza y ejecuta los movimientos de cámara o, en su caso, maneja las mesas de animación, o imagen aérea. Tendrá los conocimientos necesarios para iluminar y efectuar las tomas de planos que componen las escenas de una obra. Tendrá conocimientos del material de cámaras, óptica, filtros, equipos eléctricos, material maquinista y tipos de películas e indicará al laboratorio las observaciones para revelado y copiado. De acuerdo con el realizador, ejecutará los movimientos y encuadres de cámara cuando no exista un director de fotografía.

3.06.3 Ayudante de filmación. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador que, con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, monta la cámara, coloca los objetivos, filtros y accesorios necesarios para el rodaje o filmación y ajusta el diafragma marcado

por el jefe del equipo, ejecuta el enfoque de las tomas, carga y descarga la película en chasis y cámara o, en su caso, ayuda a la operación de truca. Será responsable de la limpieza y entretenimiento del equipo de cámara, así como de la película virgen que le sea entregada por el personal de producción y de la impresionada hasta su entrega al mismo.

3.06.4 Auxiliar de filmación. Niveles económicos 9-8. Es el trabajador que, a las órdenes del equipo de cámaras, auxilia al ayudante en los trabajos más sencillos, tales como carga y descarga de película en los chasis, transporte y emplazamiento, limpieza del equipo y otros trabajos de análogas características que el ayudante le encomiende. Será responsable de todos los trabajos que directamente realice.

3.08.1 Técnico superior de mantenimiento de equipos de cine. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, con suficientes conocimientos de electrónica y mecánica, emplea las técnicas específicas que le permiten desmontar, reparar, ajustar y montar equipos cinematográficos de cualquier complejidad, tales como: equipos de sonido, mesas de montaje, proyectores, cámaras, etc., ideando sistemas, adoptando mejoras y bajo propia iniciativa, ejecutando las necesarias modificaciones a fin de obtener un resultado satisfactorio.

3.08.2 Técnico de mantenimiento de cine. Niveles económicos 5-4. Es el trabajador que, con suficientes conocimientos de electrónica y mecánica, emplea las técnicas específicas que le permiten reparar, ajustar y montar equipos cinematográficos tales como equipos de sonido, mesas de montaje, proyectores, cámaras, etc., utilizando los repuestos necesarios. Recibe instrucciones del técnico superior.

3.08.3 Ayudante de mantenimiento de cine. Niveles económicos 7-6. Es el trabajador que posee conocimientos de electrónica, mecánica y los específicos de la técnica cinematográfica, que le permitan manejar y reparar elementos cinematográficos de pequeña complejidad, encomendándosele tareas de montaje, conexión, mantenimiento, localización y reparación de averías. Actuará siguiendo instrucciones.

3.10.1 Montador especial de filmados. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, superadas las condiciones teóricas y prácticas exigidas, lleva a cabo, coordina, dirige y controla con plena responsabilidad, todos los procesos de montaje de un programa o serie de gran complejidad siguiendo instrucciones del Realizador o Redactor y aportando su propia iniciativa.

3.10.2 Montador de filmados. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que superadas las condiciones teóricas y prácticas exigidas, lleva a cabo, siguiendo instrucciones del realizador o redactor, y aportando su propia iniciativa, el montaje de todo tipo de programas, excepto los de gran complejidad.

3.10.3 Ayudante de montaje de filmados. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que superadas las condiciones teóricas y prácticas exigidas y siguiendo instrucciones de un montador de programas filmados, lleva a cabo tareas tales como desglose, empalme, ordenación, etiquetado e identificación de los mismos materiales, preparación de colas de arranque de los rollos, recuperación y archivo tanto de material de imagen como de sonido, corte según marcas del montador, confección de anillos de doblaje, reconstrucción del material de trabajo, sincronización y, en general, ayuda al montador en las tareas de su competencia.

3.11.1 Montador especial de negativo de programas filmados. Niveles económicos 4-3. Es el trabajador que, superadas las condiciones teóricas y prácticas exigidas, lleva a cabo, partiendo del copión, el montaje y articulación de negativos u originales de programas, sea cual fuere su complejidad. En especial será de su competencia el montaje en dos bandas y la preparación para tiraje de toda clase de efectos de imagen, ópticos o por cachés y contracachés, fotogramas fijos, cambios de eje, vueltas de fotogramas, acelerados, ralentizados, sobreimpresiones, encadenados, fundidos, etc.

3.11.2 Montador de negativo de programas filmados. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que, superados los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, partiendo del copión, lleva a cabo el montaje y articulación de negativos y originales de programas sencillos con una banda y que no exijan la preparación de efectos ópticos complicados.

3.11.3 Ayudante de montaje de negativo. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que, superadas las condiciones teóricas y prácticas exigidas y siguiendo las instrucciones del montador, lleva a cabo tareas como desglose, ordenación, recuperación, empalme y archivo del material original y, en general, ayuda al montador en las tareas que sean de su competencia. Se le exigirá especial cuidado en la conservación y limpieza en el trato de dicho material original.

3.18.2 Ambientador de vestuario. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que, con conocimientos elementales sobre historia del traje, de la cultura, de artes plásticas, usos y costumbres de las diferentes civilizaciones y caracterización, realiza las funciones siguientes: estudia el guión y, de acuerdo con las directrices del realizador y en colaboración con el escenógrafo del programa, configura los tipos de los personajes, adecuándolos a la época, clima y cromatismo de la escena. Hace la selección del vestuario, supervisa las pruebas. En los casos que se determinen por las características del programa a producir, podrá ser asignado para formar equipo con el figurinista, siguiendo las directrices del mismo.

3.18.3 Ayudante de ambientación de vestuario. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que, con conocimientos básicos sobre historia del traje y la cultura, ayuda al figurinista o ambientador de vestuario en las funciones de selección de medios de la especialidad, pruebas, presentación de vestuario y atención a las necesidades que se produzcan en el transcurso de la producción del programa.

3.19.3 Auxiliar de sastrería. Niveles económicos 8-7. Es el personal que, con conocimientos elementales de la especialidad, realiza funciones de asistencia, respecto al vestuario. Se ocupa de su distribución individual y conservación, así como de la utillería y armamento cuando jueguen como complementos de vestuario. Se encarga de la recogida y devolución a los almacenes de origen de todos los medios del vestuario y cuida de su buen trato.

3.19.4 Empleado de camerinos. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que tiene por misión la correcta distribución de los camerinos a su cargo a las personas que han de utilizarlos, cuidando de que aquéllos se encuentren siempre en orden en cuanto al mobiliario y demás enseres y custodiando las ropas y propiedades que queden en el mismo durante la actuación de sus ocupantes y ayuda a los cambios de vestuario.

3.26.2 Dibujante ilustrador. Niveles económicos 6-5. Es el trabajador que, partiendo de una idea general dada, en cuanto a línea y contenido de trabajo a realizar tendrá bajo su competencia la ejecución de bocetos y acabado de las distintas ilustraciones, dibujos y composiciones que comprendan un trabajo o fases del mismo.

3.26.4 Ayudante de grafismo. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que con conocimientos elementales de los diferentes sistemas gráficos, colabora en aquellas fases del trabajo para las que se le requiere; perfila, colorea, rellena y rotula textos con letras transferibles, tituladoras, etc. Podrá realizar composiciones gráficas sencillas.

3.27.3 Ayudante de efectos especiales. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que, con conocimientos básicos de la técnica de efectos especiales, asiste al técnico en efectos especiales y al especialista, en todos los trabajos de esta especialidad enumerados en dichas categorías. Se encarga de la recogida, transporte, carga, descarga, limpieza y conservación de todos los elementos, maquinaria y herramientas que se utilizan, atendiendo a su conservación y limpieza.

3.28.3 Ayudante. Niveles económicos 8-7. Es el trabajador que, superados los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, realiza trabajos de limpieza y conservación de herramientas prestando la ayuda necesaria en los trabajos que se efectúen.

CUADRO II

Categorías equivalentes

Categoría XVI conv. Col.	Categoría intermedia NSML	Categoría definitiva NSML
Amb. Musical-Tv.	Profesional superior ambientación musical (*).	Ambientador musical.
Cantor coro.	Cantor de coro.	Cantor de coro.
Decorador.	Profesional superior artes escénicas.	Decorador.
Ayte. Grafismo.	Profesional superior diseño gráfico (*).	Diseñador gráfico.
Dibujante ilustrador.	Profesional superior diseño gráfico (*).	Diseñador gráfico.
Diseñador gráfico.	Profesional superior diseño gráfico (*).	Diseñador gráfico.
Rotulista.	Profesional superior diseño gráfico (*).	Diseñador gráfico.
Documentalis.	Documentalista.	Documentalista.
Tc. Arch. Docum.	Profesional superior archivo y documentación (*).	Documentalista.
Prof. Med. Comp. «Ats».	Enfermero/a empresa.	Enfermero/a empresa.
Caracteriz.	Profesional medio estilismo.	Estilista.
Iluminad. Sup.	Profesional superior artes escénicas.	Iluminador.
Iluminador.	Profesional superior artes escénicas.	Iluminador.
Loc. Present-Tv.	Informador.	Informador.
Locutor comen.-R.	Informador.	Informador.
Locutor R.	Informador.	Informador.
Locutor-Tv.	Informador.	Informador.
Programador-R.	Informador.	Informador.
Programador-Tv.	Informador.	Informador.
Redactor.	Informador.	Informador.
Redactor-jefe.	Informador.	Informador.
Ing. Sup. Telec.	Ingeniero superior.	Ingeniero superior.
Ing. Tec. Telec.	Ingeniero técnico telecomunicación (*).	Ingeniero técnico.
Prof. Super. Comple. «Médico».	Médico de empresa.	Médico de empresa.
Produc-jefe-Tv.	Productor TV.	Productor TV.
Productor-Tv.	Productor TV.	Productor TV.
Prof. Med. Comp.	Profesional superior gestión.	Profesional medio gestión y administración.
Escenógrafo.	Profesional superior artes escénicas.	Profesional superior artes escénicas. Profesional superior en prevención.
Jefe Sup. Admón.	Profesional superior gestión.	Profesional superior gestión.
Prod. Coord.-R.	Profesional superior gestión.	Profesional superior gestión.
Prof. Super. Comple.	Profesional superior gestión.	Profesional superior gestión.
Tec. Sup. Re. Pub.	Profesional superior gestión.	Profesional superior gestión.
Traduc. Espec.	Profesional superior gestión.	Profesional superior gestión.
Analt. Sistemas.	Profesional superior informática.	Profesional superior informática.
Tec. Sistemas.	Profesional superior informática.	Profesional superior informática.
Prof. Tec. G. M.	Profesional técnico grado medio (*).	Profesional Tco. Grado medio.
Prof. Tec. Sup.	Profesional técnico superior.	Profesional técnico superior.
Prof. Orquesta.	Profesor orquesta.	Profesor orquesta.
Realizador-R.	Realizador radio.	Realizador radio.
Realizador-tv.	Realizador TV.	Realizador tv.
Sin categoría.	Sin categoría.	Sin categoría.
Enc. Tc. Electri.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electricidad.
Ofc. Electric.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electricidad.

Categoría XVI conv. Col.	Categoría intermedia NSML	Categoría definitiva NSML
Tec. Electric.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electricidad.
Enc. Tec. Ante.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Encar. Tec. Elec.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Of.tec. Elect.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Tc.mant.cine.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Tc.s. Mant. Eq.Cin.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Tec. Antenista.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Tec. Electronic.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior electrónico.
Prog. Ordenador.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior informática.
Maestro Tall.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior mecánico.
Of. Mecánico.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior mecánico.
Ayte. Producción auxiliar.	Profesional medio producción (*).	Técnico superior producción.
Ayud. Produc.-tv.	Profesional medio producción (*).	Técnico superior producción.
Ayud. Produc-r.	Profesional medio producción (*).	Técnico superior producción.
Aux. Sastrería.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico medio imagen personal.
Empl. Camerinos.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico medio imagen personal. Técnico prevención riesgos laborales.
Aux. Admón.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Ayud. Program-T.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Ayud. Progrm-R.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Ayud. Rel. Publ.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Ofc. Admón.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Ofc. Document.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Operd. Ordenad.	Profesional Medio Gestión y Administración (*).	Técnico superior administración.
Jefe Admón.	Profesional Superior Gestión y Administración.	Técnico superior administración.
Traductor.	Profesional Superior Gestión y Administración.	Técnico superior administración.
Amb. Decorados.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico superior ambientación decorados.
Ayd. Amb. Decor.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico superior ambientación decorados.
Esp. Amb. Decor.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico superior ambientación decorados.
Amb. Vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.
Ayd. Amb. Vest.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.
Figurinista.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.
Sastre.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.
Sastre Cort.	Técnico superior ambientación vestuario.	Técnico superior ambientación vestuario.

Categoría XVI conv. Col.	Categoría intermedia NSML	Categoría definitiva NSML
Ay. Cons. Mont.–Dec.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico Superior Construcción y Montaje Decorados.
Con. Mt. Sup. Dec.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico Superior Construcción y Montaje Decorados.
Cons. Mont. Dec.	Profesional Medio Técnicas y Artes Escénicas (*).	Técnico Superior Construcción y Montaje Decorados.
Deli. Proyect.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior delineación.
Delineante.	Profesional técnico medio (*).	Técnico superior delineación.
Ayte. Efectos espec. Tv.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior efectos especiales.
Esp. Efec. Espc.–Tv.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior efectos especiales.
Tec. Efec. Espe.–Tv.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior efectos especiales.
Encar. Equip.–Lum.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior en iluminación.
Ofc. Luminotec.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior en iluminación.
Op. Luminotec.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior en iluminación.
Ayud. Filmacion.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Enc. Cont. Imag.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Fotógrafo.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Oper. Imagen.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Operador-cine.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Primer cámara.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Rep. Graf. Ayte.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Report. Gráfico.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Sgdo. Cámara.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior imagen.
Ayud. Maquilla.	Profesional medio estilismo.	Técnico superior imagen personal.
Ayud. Peluquer.	Profesional medio estilismo.	Técnico superior imagen personal.
Maquillador.	Profesional medio estilismo.	Técnico superior imagen personal.
Peluquero.	Profesional medio estilismo.	Técnico superior imagen personal.
Ayde. Modelad.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior modelado.
Esp. Modelado.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior modelado.
Tec. Modelado.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior modelado.
Encargado Equipo.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje equipos audiovisuales.
Espec. de montaje.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje equipos audiovisuales.
Oficial de montaje.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje equipos audiovisuales.
Operador de Grúa.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje equipos audiovisuales.
Ayd. Mont. Film.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Encar. Tec. Labo.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.

Categoría XVI conv. Col.	Categoría intermedia NSML	Categoría definitiva NSML
Encarg.Opera.Mont.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Mont. Esp. Film.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Mont. Esp. Negat.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Mont. Filmados.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Mont. Negativo.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Of. Operac. Montaje.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Operador Montador.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Tec. Laborator.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior montaje y edición de video.
Ayd. Pint. Decor.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior pintura decorados.
Forillista.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior pintura decorados.
Pint. Sup. Dec.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior pintura decorados.
Pintor. Decor.	Profesional medio técnicas y artes escénicas (*).	Técnico superior pintura decorados.
Ay. Realiz. Estu.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior realización tv.
Ayd. Tec. Mezcla.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior realización tv.
Ayud. Realiza-T.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior realización tv.
Telefonista.	Profesional medio gestión y administración (*).	Técnico superior servicios generales.
Encar. Equipo-of.	Profesional medio servicios generales.	Técnico superior servicios generales.
Auxiliar-R.I.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Ayud. Oficio.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Conserje.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Guardes-A.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Limpiador.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Oficial-of.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Ordenanza.	Técnico superior servicios generales (*).	Técnico superior servicios generales.
Esp. Mus. Sinc. M.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido r.
Esp. Sond. Cont.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido r.
Esp. Toma Sonid.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido r.
Mont. Sincroniz.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido r.
Op. Efec. Esp-R.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido r.
Encar. Oper. Sonido.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido tv.
Oficial de sonido.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido tv.
Operador de sonido.	Profesional medio audiovisual (*).	Técnico superior sonido tv.

CUADRO III

Familias profesionales	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Técnica	Ingeniero superior profesional tco. Superior.	Ingeniero técnico.	Técnico superior electrónico técnico superior electricidad técnico superior mecánico.	*** Técnico medio aux. Instalaciones y operaciones.
Informática	Profesional superior informática.		Técnico superior informática.	
Información	Informador.			
Documentación		Documentalista.		
Producción	Productor.		Técnico superior producción.	
Gestión	Profesional superior gestión.		Técnico superior administración.	
Realización y explotación audiovisual tv.	Realizador tv.		Técnico superior realización TV.	*** Técnico medio auxiliar Instalaciones y operaciones.
			Técnico sup. Mont. Equipos audiovisuales.	
			Técnico superior imagen	
			Técnico superior Mont. y edición vídeo.	
			Técnico superior sonido.	
Realización y explotación audio.	Realizador radio		Técnico superior sonido.	
Ambientación musical.		Ambientador musical.		
Iluminación.		Iluminador.	Técnico superior en luminotecnia.	
Escenografía.	Profesional superior artes escénicas.	Decorador.	Técnico sup. Const. y mont. decorados.	*** Técnico medio auxiliar de talleres.
			Técnico sup. pintura decorados	
			Técnico Sup. Modelado.	
			Técnico sup. Ambientación decorados.	
Efectos especiales tv.			Técnico superior efectos especiales.	
Orquesta	Profesor de orquesta.			
Coro.	Cantor de coro.			
Diseño gráfico.		Diseñador gráfico.		

Familias profesionales	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Prevención y salud laboral.	Médico de empresa profesional superior en prevención.	Enfermero/a de empresa	Técnico prevención riesgos laborales.	
Ambientación y estilismo.		Estilista.	Técnico superior ambientación vestuarios.	
			Técnico superior imagen personal.	Técnico medio imagen personal.

*** Categorías destinadas a cubrir las necesidades de contratación temporal.

CUADRO IV

	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
Subgrupo 01. Ingeniería superior de telecomunicación. 1.01.1 Ingeniero Superior de Telecomunicación.	Dos.	Uno.
Subgrupo 02 Ingeniería técnica de telecomunicación. 1.02.1 Ingeniero Técnico de Telecomunicación.	Tres.	Dos/Uno.
Subgrupo 03. Técnica electrónica. 1.03.1 Encargado técnico electrónico. 1.03.2 Técnico electrónico. 1.03.3 Oficial técnico electrónico.	Tres. Cuatro. Cinco.	Dos. Tres. Cuatro.
Subgrupo 05. Profesiones técnicas superiores. 1.05.1 Profesional técnico superior.	Dos.	Uno.
Subgrupo 06. Profesiones técnicas medias. 1.06.1 Profesional técnico de grado medio.	Tres.	Dos.
Subgrupo 07. Técnica eléctrica. 1.07.1 Encargado técnico electricista. 1.07.2 Técnico electricista. 1.07.3 Oficial electricista.	Cuatro. Cinco. Siete.	Tres. Cuatro. Seis.
Subgrupo 08. Delineación. 1.08.2 Delineante.	Cinco.	Cuatro.
Subgrupo 09. Información. 1.09.1 Redactor.	Dos.	Uno.
Subgrupo 10. Administración. 1.10.1 Jefe superior administración. 1.10.2 Jefe de administración. 1.10.3 Oficial de administración. 1.10.4 Auxiliar de administración.	Dos. Tres. Seis. Siete.	Uno. Dos. Cinco.
Subgrupo 11. Profesiones superiores complementarias. 1.11.1 Profesional superior complementario.	Dos.	Uno.
Subgrupo 12. Profesiones medias complementarias. 1.12.1 Profesional medio complementario.	Tres.	Dos.
Subgrupo 13. Traducción. 1.13.2 Traductor.	Cinco.	Cuatro.
Subgrupo 14. Fotografía. 1.14.1 Fotógrafo.	Cinco.	Cuatro.
Subgrupo 15 Relaciones externas. 1.15.2 Ayte. Relaciones públicas.	Cinco.	Cuatro.

		Niveles	
		Ingreso	Ascenso
Subgrupo 16.	Orquesta sinfónica de RTVE.		
	1.16.1 Profesor de orquesta.	Tres.	Dos.
Subgrupo 17.	Coro de RTVE.		
	1.17.1 Cantor de coro.	Tres.	Dos.
Subgrupo 18.	Proceso de datos.		
	1.18.1 Técnico de sistemas.	Dos.	Uno.
	1.18.2 Analista de sistemas.	Tres.	Dos.
	1.18.3 Programador de ordenador.	Cuatro.	Tres.
	1.18.4 Operador de ordenador.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 19.	Archivo y documentación.		
	1.19.1 Técnico archivo y documentación.	Dos.	Uno.
	1.19.2 Documentalista.	Cinco.	Cuatro.
	1.19.3 Oficial de documentación.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 20.	Personal de oficios.		
	1.20.1 Encargado de equipo.	Cuatro.	Tres.

Actividades específicas de Radio

Comprende los subgrupos, categorías y niveles económicos de ingreso y ascenso que se indican:

		Niveles	
		Ingreso	Ascenso
Subgrupo 01.	Programación de radio.		
	2.01.1 Programador.	Dos.	Uno.
	2.01.2 Ayudante de programación.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 02.	Producción de radio.		
	2.02.1 Productor coordinador.	Dos.	Uno.
	2.02.2 Ayudante de producción.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 03.	Realización de radio.		
	2.03.1 Realizador.	Dos.	Uno.
Subgrupo 04.	Locución de radio.		
	2.04.1 Locutor comentarista.	Dos.	Uno.
Subgrupo 06.	Sonido de radio.		
	2.06.1 Especialista de toma de sonido.	Tres.	Dos.
	2.06.2 Especialista de sonido y control.	Cuatro.	Tres.

Actividades específicas de Televisión

Comprende los subgrupos, categorías y niveles económicos de ingreso y ascenso que se indican:

		Niveles	
		Ingreso	Ascenso
Subgrupo 03.	Producción de televisión.		
	3.03.1 Productor jefe.	Dos.	Uno.
	3.03.2 Productor.	Tres.	Dos.
	3.03.3 Ayudante de producción.	Seis.	Cinco.
	3.03.4 Ayudante de producción auxiliar.	Siete.	
Subgrupo 04.	Realización de televisión.		
	3.04.1 Realizador.	Dos.	Uno.
	3.04.2 Ayudante de realización.	Cinco.	Cuatro.
	3.04.3 Ayudante de realización (en estudio).	Cinco.	Cuatro.
	3.04.4 Ayudante técnico mezclador.	Cinco.	Cuatro.
Subgrupo 05.	Locución de televisión.		
	3.05.1 Locutor presentador.	Dos.	Uno.
Subgrupo 07	Información gráfica.		
	3.07.1 Reportero gráfico.	Cuatro.	Tres.
	3.07.2 Reportero gráfico ayudante.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 09.	Telecámaras.		
	3.09.1 Primer cámara.	Cuatro.	Tres.
	3.09.2 Segundo cámara.	Seis.	Cinco.
	3.09.3 Cámara auxiliar.	Siete.	
Subgrupo 12.	Registro, montaje y operación de equipos de grabación y reproducción.		
	3.12.1 Encargado de operación y montaje.	Cuatro.	Tres.
	3.12.2 Operador montador.	Cinco.	Cuatro.
	3.12.3 Oficial de operación y montaje.	Seis.	
Subgrupo 13.	Control de imagen.		
	3.13.1 Encargado de control de imagen.	Cuatro.	Tres.
	3.13.2 Operador de imagen.	Seis.	Cinco.
Subgrupo 14.	Operación de sonido para televisión.		
	3.14.1 Encargado de operación de sonido.	Cuatro.	Tres.
	3.14.2 Operador de sonido.	Cinco.	Cuatro.
	3.14.3 Oficial de sonido.	Siete.	Seis.
Subgrupo 15.	Decoración.		
	3.15.1 Escenógrafo.	Tres.	Dos.
	3.15.2 Decorador.	Cuatro.	Tres.
	3.15.3 Ayudante de decoración.	Siete.	Seis.
Subgrupo 16	Iluminación en video.		
	3.16.1 Iluminador superior.	Tres.	Dos.
	3.16.2 Iluminador.	Cinco.	Cuatro.
Subgrupo 17	Luminotecnia.		
	3.17.1 Encargado de equipo.	Cuatro.	Tres.
	3.17.2 Operador de luminotecnia.	Seis.	Cinco.
	3.17.3 Oficial de luminotecnia.	Ocho.	Siete.
Subgrupo 18.	Ambientación de vestuario.		
	3.18.1 Figurinista.	Cuatro.	Tres.
Subgrupo 19.	Sastrería.		
	3.19.1 Sastre cortador.	Cinco.	Cuatro.
	3.19.2 Sastre.	Siete.	Seis.
Subgrupo 20	Ambientación de decorados.		

		Niveles		
		Ingreso	Ascenso	
Subgrupo 21	3.20.1 Ambientador de decorados.	Cuatro.	Tres.	
	3.20.2 Especialista de ambientación de decorados.	Seis.	Cinco.	
	3.20.3 Ayudante de ambientación de decorados.	Ocho.	Siete.	
Subgrupo 21	Construcción y montaje de decorados.			
	3.21.1 Constructor montador superior de decorados.	Cuatro.	Tres.	
	3.21.2 Constructor montador de decorados.	Seis.	Cinco.	
Subgrupo 22.	3.21.3 Ayudante de construcción y montaje.	Ocho.	Siete.	
	Pintura de decorados y forillos.			
	3.22.1 Pintor superior de decorados.	Cuatro.	Tres.	
	3.22.2 Pintor de decorados.	Seis.	Cinco.	
Subgrupo 22.	3.22.3 Ayudante de pintura de decorados.	Ocho.	Siete.	
	3.22.4 Forillista.	Cuatro.	Tres.	
	Subgrupo 23.	Modelado de decorados.		
		3.23.1 Técnico de modelado.	Cuatro.	Tres.
3.23.2 Especialista en modelado.		Seis.	Cinco.	
Subgrupo 24.	3.23.3 Ayudante de modelados.	Ocho.	Siete.	
	Ambientación musical de televisión.			
	3.24.1 Ambientador musical.	Cuatro.	Tres.	
Subgrupo 25.	Caracterización.			
	3.25.1 Caracterizador.	Cuatro.	Tres.	
	3.25.2 Maquillador.	Seis.	Cinco.	
	3.25.3 Peluquero.	Seis.	Cinco.	
	3.25.4 Ayudante de maquillaje.	Ocho.	Siete.	
	3.25.5 Ayudante de peluquería.	Ocho.	Siete.	
Subgrupo 26.	Diseño gráfico.			
	3.26.1 Diseñador gráfico.	Cuatro.	Tres.	
	3.26.3 Rotulista.	Seis.	Cinco.	
Subgrupo 27.	Efectos especiales de televisión.			
	3.27.1 Técnico de efectos especiales.	Cuatro.	Tres.	
	3.27.2 Especialista de efectos especiales.	Seis.	Cinco.	
Subgrupo 28.	Taller mecánico.			
	3.28.1 Maestro de taller.	Cuatro.	Tres.	
	3.28.2 Oficial mecánico.	Seis.	Cinco.	
Subgrupo 29.	Montaje de estudios y equipos móviles.			
	3.29.1 Encargado de equipo.	Cuatro.	Tres.	
	3.29.2 Operador de grúa.	Cuatro.	Tres.	
	3.29.3 Especialista de montaje.	Seis.	Cinco.	
	3.29.4 Oficial de montaje.	Ocho.	Siete.	

*Categorías específicas y temporales para los trabajadores actuales (antes de 1.1.07) que no se integren en las nuevas categorías determinadas para el grupo I y el grupo II ***

Familia	Categoría temporal
Producción.	Profesional medio producción.
Diseño gráfico.	Profesional superior diseño gráfico.
Gestión.	Profesional medio gestión y administración.
Explotación audiovisual.	Profesional medio audiovisual.
Documentación.	Profesional superior archivo y documentación *.
Técnica y mantenimiento.	Ingeniero técnico telecomunicaciones.
	Profesional técnico medio.
Técnicas y artes escénicas.	Profesional medio técnicas y artes escénicas.
Ambientación musical.	Profesional superior ambientación musical.

(*) Corresponde a los trabajadores actuales que ostentan la categoría de técnico superior archivo y documentación.

(**) Los trabajadores actuales se integrarán con el nivel económico asignado en el nuevo sistema y tendrán un desarrollo económico posible hasta el nivel máximo de la escala que se adjunta: A3, conforme a los requisitos generales para la progresión económica establecidos en el texto del acuerdo.

Tal y como se acordó en la reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo de fecha 12 de mayo de 2010, se modifican las tablas de categorías, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Actualmente dice:
Ingeniero superior.
Ingeniero técnico.

Debe decir:
Ingeniero superior/arquitecto.
Ingeniero técnico/arquitecto técnico.

SERVIZOS

www.cigservizos.org