



**TEXTO REFUNDIDO DEL
XVI CONVENIO
COLECTIVO RTVE**



CAPÍTULO PRIMERO. Alcance del Convenio.

Artículo 1.	Ámbito de aplicación.....	7
Artículo 2.	Exclusiones personales.....	7
Artículo 3.	Normas de aplicación general.	8

CAPÍTULO II. Organización de los servicios de RTVE

Artículo 4.	Organización.....	8
Artículo 5.	Ordenación del trabajo.	9
Artículo 6.	Objetivos sociales.....	9

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 7.	Prestación del trabajo.	9
-------------	------------------------------	---

SECCIÓN 2ª . Clasificación según la permanencia.

Artículo 8.	Clases.	10
-------------	--------------	----

SECCIÓN 3ª . Clasificación según la función.

Artículo 9.	Criterios generales.....	11
Artículo 10.	Grupo I. Actividades comunes a Radio y Televisión.	12
Artículo 11.	Grupo II. Actividades específicas de Radio.	14
Artículo 12.	Grupo III. Actividades específicas de Televisión.....	15

CAPÍTULO IV. Plantillas y censos laborales.

Artículo 13.	Plantillas.....	18
Artículo 14.	Censos laborales.....	18

CAPÍTULO V. Ingreso, Promoción, suspensión y extinción de la relación laboral.

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales

Artículo 15.	Dotación de puestos y provisión de plazas.....	19
Artículo 16.	Requisitos generales.....	20
Artículo 17.	Pruebas médicas y psicológicas.....	20
Artículo 18.	Periodo de prueba.	20
Artículo 19.	Tribunales.	21
Artículo 20.	Sistemas de calificación.	21
Artículo 21.	Selección de personal no fijo.....	22

SECCIÓN 2ª . Procedimientos de provisión.

Artículo 22.	Registro General de Traslados.....	24
Artículo 23.	Sistema de Selección y Promoción en RTVE.	25



Artículo 24.	Comisión Mixta y Paritaria para el estudio de los sistemas de Selección Promoción en RTVE	28
Artículo 25.	Concurso-Oposición Restringido.	28
Artículo 26.	Concurso-Oposición Libre	29
Artículo 27.	Efectos de la Promoción, Traslado, Concurso-Oposición Restringido y Libre	29

SECCIÓN 3ª . Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 28.	Causas y efectos de la suspensión.	30
Artículo 29.	Causas de extinción del contrato.	30
Artículo 30.	Efectos de la extinción.	31
Artículo 31.	Jubilaciones.	31
Artículo 32.	Abandono de servicio.	32
Artículo 33.	Despido.....	32

CAPÍTULO VI. Formación profesional.

Artículo 34.	Objetivos de la Formación.	32
Artículo 35.	Desarrollo de la Formación.	34
Artículo 36.	Coste de la Formación.	35
Artículo 37.	Reconversión profesional.	36

CAPÍTULO VII. Cambios de residencia, destino y función.

SECCIÓN 1ª . Traslados.

Artículo 38.	Definición y clases.	36
Artículo 39.	Traslado voluntario.....	36
Artículo 40.	Traslado forzoso.....	36
Artículo 41.	Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.....	37
Artículo 42.	Traslado convenido.	37
Artículo 43.	Indemnizaciones.	37
Artículo 44.	Cambio de centro de trabajo en la misma población.....	38

SECCIÓN 2ª . Permutas.

Artículo 45.	Concepto y efectos.	38
--------------	--------------------------	----

SECCIÓN 3ª . Comisiones de servicio.

Artículo 46.	Concepto y efectos.	38
Artículo 47.	Comisión de destino.....	39

SECCIÓN 4ª . Personal en función diferente.

Artículo 48.	Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.	39
--------------	--	----



CAPÍTULO VIII. Situaciones del personal.

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 49. Situaciones.	40
--------------------------------	----

SECCIÓN 2ª . Licencias.

Artículo 50. Clases.	40
---------------------------	----

SECCIÓN 3ª . Excedencias.

Artículo 51. Clases.....	42
Artículo 52. Excedencia voluntaria.	42
Artículo 53. Excedencia especial.	43
Artículo 54. Excedencia por enfermedad.	44
Artículo 55. Excedencia por cuidado de familiares.	44
Artículo 56. Artículo sin contenido	45

CAPÍTULO IX. Retribuciones.

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 57. Sistema retributivo.....	45
Artículo 58. Pagos.....	45
Artículo 59. Anticipos.....	45

SECCIÓN 2ª . Salario base.

Artículo 60. Definición.	45
Artículo 61. Progresión del salario base en la misma categoría.	46

SECCIÓN 3ª . Complementos salariales.

Artículo 62. Definiciones.	46
Artículo 63. Complementos personales.	48
Artículo 64. Complementos de puesto de trabajo.	48
Artículo 65. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.	52
Artículo 66. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.	53
Artículo 67. Complemento en especie.	54
Artículo 68. Complemento de residencia.	54

SECCIÓN 4ª . Complementos no salariales.

Artículo 69. Enumeración.	54
Artículo 70. Compensación de gastos por comisión de servicio o desplazamiento.	55
Artículo 71. Complemento familiar voluntario.	56
Artículo 72. Quebranto de moneda.	56
Artículo 73. Transportes.	56
Artículo 74. Vestuario de trabajo e instrumentos musicales.	57



CAPÍTULO X. Tiempos de trabajo y descanso.

SECCIÓN 1ª . Jornadas.

Artículo 75. Duración y clases.....	57
Artículo 76. Casos especiales.	57
Artículo 77. Jornadas en comisión de servicio.	58
Artículo 78. Concepto y clases.	58

SECCIÓN 2ª . Descansos.

Artículo 79. Descanso entre jornadas.	59
Artículo 80. Descanso en jornada laboral.	59
Artículo 81. Descanso semanal.....	59
Artículo 82. Jornadas, horarios y licencias en instalaciones especiales.	60
Artículo 83. Calendario laboral.	61

SECCIÓN 3ª . Vacaciones

Artículo 84. Época y duración.	61
-------------------------------------	----

CAPÍTULO XI. Derechos y deberes.

Artículo 85. Derechos.	62
Artículo 86. Deberes.	63
Artículo 87. Incompatibilidades.	63
Artículo 88. Profesionales colegiados.	64

CAPÍTULO XII. Incentivos, faltas y sanciones.

SECCIÓN 1ª . Incentivos.

Artículo 89. Concesión.	64
------------------------------	----

SECCIÓN 2ª . Faltas.

Artículo 90. Clases.....	65
Artículo 91. Faltas leves.	65
Artículo 92. Faltas graves.	66
Artículo 93. Faltas muy graves.	67

SECCIÓN 3ª . Sanciones.

Artículo 94. Clases.....	69
Artículo 95. Procedimiento sancionador.	70
Artículo 96. Cancelación.	71
Artículo 97. Abuso de autoridad.....	71
Artículo 98. Procedimiento en infracción.	71



CAPÍTULO XIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 99. Normas Generales.	71
Artículo 100. Obligaciones.	79

CAPÍTULO XIV. Previsión, servicios sociales y actividad sindical.

Artículo 101. Prestación complementaria por enfermedad.....	80
Artículo 102. Actividades sociales.....	80
Artículo 103. Plan de Pensiones.	82
Artículo 104. Actividades sindicales.	83
Artículo 105. Defensa jurídica de los trabajadores de RTVE.....	91
Artículo 106. Oferta pública de Radio.	92

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.	93
Segunda.	93

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.	94
Segunda.	94
Tercera.	94
Cuarta.	94
Quinta.	94
Sexta.	94
Séptima.	94
Octava.	94
Novena.	95

CLÁUSULA DE GARANTÍA.....	96
----------------------------------	-----------

ANEXOS

ANEXO 1. Acuerdos económicos XVI Convenio Colectivo.....	97
ANEXO 2. Remuneración en especie / Dietas y Kilometraje	106
ANEXO 3. Valor porcentual de los trienios sobre salario base, a partir de 1 de enero de 1993.....	107
ANEXO 4. Régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE....	108
ANEXO 5. Calificación de los centros de RTVE considerados especiales	122
ANEXO 6. Definiciones de categorías profesionales, exigencias de titulación, formación y experiencia para optar a categoría profesional, reguladas por el Convenio Colectivo de RTVE.....	123



ANEXO 7.	Normas especiales para Mandos Orgánicos	154
ANEXO 8.	Reglamento de los Planes de Pensiones de RTVE.	159
ANEXO 9.	Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades (CMIMA).....	183
ANEXO 10.	Aplicación por una sola vez de un incremento de sesenta días en la vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpido.....	185
ANEXO 11.	Acuerdo sobre cobertura de puestos de trabajo y acomodación puesto-categoría.....	187
ANEXO 12.	Criterios generales del nuevo sistema de clasificación profesional.....	188
ANEXO 13.	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.....	192
ANEXO 14.	Categorías derivadas del Acuerdo de Externalización	195
ANEXO 15.	Categorías derivadas del proceso de Adecuación de categorías.....	198
ANEXO FINAL	Acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades	206



CAPÍTULO PRIMERO. Alcance del Convenio.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal del Ente Público RTVE y de las Sociedades estatales Radio Nacional de España, S.A. y Televisión Española, S.A., (en lo sucesivo RTVE) cualquiera que sea su destino, incluso cuando se encuentre radicado en país extranjero, con las peculiaridades propias del Convenio, y con las exclusiones establecidas en su artículo 2, excepción hecha de aquellos contratados para una obra o programa o serie concreta con categoría laboral propia de este Convenio Colectivo.

2. Ámbito territorial.

El Convenio regirá en todos los centros de trabajo que actualmente tiene establecidos el Ente Público RTVE y las Sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

3. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del XVI Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades, salvo estipulaciones específicas contenidas en el mismo, será de uno de enero de 2002 al treinta y uno de diciembre de 2003. Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por una de las partes, formulada con posterioridad al 15 de octubre de 2003, excepto en lo que se refiere a la revisión salarial.

Artículo 2. Exclusiones personales.

Están excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- 1.** El personal que desempeñe las funciones de alta Dirección y alta Gestión de RTVE, tales como: Directores, Subdirectores, Directores de Emisoras y de Centros Territoriales o de Producción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a), del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/85, de uno de agosto.
- 2.** Los actores, auxiliares artísticos, integrantes de cuadros artísticos, músicos, cantantes, componentes de orquestas y agrupaciones musicales o vocales que actúen en RTVE, excepción hecha del personal integrado en el Coro de RTVE y en la Orquesta Sinfónica de RTVE.
- 3.** Los colaboradores y los asesores religiosos, literarios, artísticos, musicales, culturales o de cualquier otra especialidad, contratados para un programa, serie o espacio concretos y determinados de RTVE.
- 4.** Los profesionales de la radio o de la televisión de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en RTVE. Su relación con RTVE se regirá por las cláusulas de sus contratos, por la legislación general aplicable y la específica sobre trabajadores de la radio y televisión.
- 5.** Los agentes publicitarios que RTVE pueda necesitar, que se regirán por las condiciones estipuladas en los respectivos contratos.



6. El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo, para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración limitada para RTVE, así como cualesquiera otras personas que lo sean para trabajos análogos y discontinuos, no incluidos en los normales de RTVE a que alude la sección 3ª del Capítulo III de este Convenio.

Artículo 3. Normas de aplicación general.

1. La contratación del personal excluido del ámbito de este Convenio a que se refiere el artículo anterior, deberá formalizarse por escrito.
2. En la contratación de personal extranjero se estará a lo que disponga la legislación vigente.
3. El presente Convenio pasará a aplicarse en todos sus extremos a aquel personal a que se refiere el artículo anterior, al que se reconozca la condición de fijo, interino, eventual o temporal.
4. Cualquiera que sea su vinculación a RTVE y el régimen jurídico a que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral, así como las circulares de RTVE sobre organización y funcionamiento de sus servicios.
5. Anualmente se facilitará a los Representantes de los Trabajadores información sobre la aplicación de este artículo en RTVE.

CAPÍTULO II. Organización de los servicios de RTVE.

Artículo 4. Organización.

1. La organización de RTVE es competencia indeclinable de sus órganos rectores, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.
2. Son materia de organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de RTVE; 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 Orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, 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.
3. El personal de RTVE tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.
4. La Representación de los Trabajadores y de 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.
5. 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 empresas comprendidas en el Convenio. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

Artículo 5. Ordenación del trabajo.

1. La ordenación práctica del trabajo en RTVE comprenderá aspectos tales como: determinación, entre todos los puestos de trabajo, de aquellos que tengan la consideración de normales de plantilla; composición de turnos o grupos de trabajo; normativa sobre los procesos operativos y prescripciones referentes a utilización, conservación y mantenimiento de las instalaciones y utillaje; fijación y exigencias, cuando sea posible, de rendimientos normales de actividad e índices de calidad técnica y artística; movilidad del personal, según la necesidad de la explotación; implantación y modificación de métodos y técnicas; evaluación periódica de la gestión del personal; todo ello encaminado al logro de una mayor eficacia en el trabajo y mejora de las relaciones humanas en RTVE.
2. Para alcanzar mayor grado de integración del personal en RTVE, se facilitará su participación en grado suficiente, y se oír a sus Representantes unitarios sobre el régimen de organización y ordenación del trabajo, en cuanto afecte a los derechos y deberes del personal.

Artículo 6. Objetivos sociales.

1. Los objetivos de política laboral en RTVE tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:
 - a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
 - b) Crear, promover y mantener actividades asistenciales, servicios sociales y obras de previsión, con la activa participación del personal en su gestión.
 - c) Impulsar la formación profesional del personal y su perfeccionamiento cultural.
 - d) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en RTVE y en los órganos asesores de carácter colegiado en que proceda.
 - e) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de RTVE.
2. El logro de tales objetivos será tarea común de la Dirección y del personal de RTVE mediante la elaboración de los adecuados programas con la colaboración de todos los trabajadores, tanto directamente como a través de sus Representantes unitarios.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 7. Prestación del trabajo.

1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador está



obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia en la categoría profesional que lo califica, en las actividades de RTVE.

2. A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría y jornada. Cuando las necesidades de cobertura de la totalidad de los servicios de un Centro exijan crear puestos polivalentes de trabajo, cuyos titulares hayan de desempeñar funciones propias de categorías profesionales recogidas en distinto grupo o subgrupo, quienes los desempeñen tendrán derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 64, apartado g) de este Convenio. En el Reglamento de Régimen Interior se determinará los puestos que deben ser calificados como polivalentes.
3. No supone desdoro ni menoscabo efectuar trabajos ocasionales directamente relacionados con la propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de las máquinas o ingenios a cargo de cada interesado, en aquellas partes o elementos que requieran cuidados o conocimientos superiores al exigible al personal de régimen interno del subgrupo profesional en que se encuentren encuadrados.
4. El personal de RTVE puede efectuar sus tareas en Unidades o Centros de Radio, de Televisión, Ente Público o comunes, siempre que pertenezcan a su categoría y no excedan de su jornada, dejando a salvo los derechos adquiridos.

SECCIÓN 2ª . Clasificación según la permanencia.

Artículo 8. Clases.

1. El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasifica según su permanencia en fijo, interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado con categoría profesional recogida en Convenio:
 - a) **Personal fijo.** Es el trabajador que, de acuerdo con los preceptos de este Convenio Colectivo, ocupa una plaza en plantilla, ostenta una categoría profesional de las que se regulan en el mismo y se halla unido a RTVE mediante relación laboral por tiempo indefinido. Podrá encontrarse en situación de activo o excedente.
 - b) **Personal interino.** Es el contratado de acuerdo con la legislación vigente para suplir al personal fijo en aquellas situaciones que originen reserva de plaza.

Igualmente podrá realizarse para sustituir al personal contratado temporal con arreglo al R.D. 1989/84, de diecisiete de octubre, en los supuestos de suspensión de contrato por licencia de maternidad, adopción, servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad y vacaciones reglamentarias, previstos en el vigente Convenio.

También podrá utilizarse esta contratación interina para sustituir el tiempo de permanencia en comisión de destino de un trabajador fijo de RTVE al amparo del artículo 47 del Convenio.

Expresamente se hará constar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La categoría profesional del interino será la del trabajador fijo o contratado temporal al que sustituye, si bien referida al nivel económico inferior, si fueran varios los



asignados a esta categoría.

- c) **Personal eventual.** Es el contratado de acuerdo con el R.D. 2104/84, de veintiuno de noviembre, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se hará constar en su contrato la causa a que obedece y su duración, que no deberá exceder de la marcada en el Decreto aludido.
 - d) **Personal temporal.** Es el contratado de acuerdo con los siguientes Reales Decretos: 1989/84, de diecisiete de octubre (Medida Fomento de Empleo), 1991/84, de treinta y uno de octubre (De Relevo y a tiempo parcial), 1992/84, de treinta y uno de octubre (En prácticas y para la formación), de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.
 - e) **Personal contratado para obra, programa o servicio determinado** con categoría profesional propia del Convenio Colectivo vigente para RTVE, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta (la que se exija para la realización del programa, obra concreta o servicio determinado). (artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2104/84, de veintiuno de noviembre).
2. La relación laboral del personal interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado con categoría profesional recogida en el Convenio, se extinguirá de pleno derecho automáticamente por desaparecer la causa que motivó el contrato para el personal interino, por transcurso del tiempo pactado para eventuales y temporales, y por finalización de la obra o servicio determinado para estos últimos. El personal no fijo únicamente podrá devenir fijo a través del procedimiento de provisión de tales plazas que regula el capítulo correspondiente.
 3. Los modelos de contratos de trabajo y de documentos que pongan fin a la relación laboral serán visados por las entidades competentes. Asimismo, RTVE notificará periódicamente el comienzo y terminación de los contratos a la Oficina de Empleo correspondiente. El trabajador deberá percibir una copia autorizada de su contrato.

Asimismo se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de siete de enero sobre derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.

4. RTVE notificará al interesado la terminación del contrato con la antelación prevista en la legislación vigente.

SECCIÓN 3ª . Clasificación según la función.

Artículo 9. Criterios generales.

1. En atención a las profesiones, formación o títulos requeridos, especialidades y grados alcanzados en su desempeño, se establecen para el personal de RTVE los grupos profesionales, subgrupos, especialidades y categorías que en los artículos siguientes se enumeran y que se definen en el Anexo 6 de este Convenio.
2. Todo el personal fijo que ocupe una plaza de plantilla deberá ostentar la categoría correspondiente a aquella plaza adquirida por alguno de los procedimientos que regula el artículo 15 de este Convenio.



3. Existen categorías profesionales comunes para RTVE, otras específicas de Radio y otras específicas de Televisión, todas ellas agrupadas según se indica en los artículos siguientes del Convenio.

A efecto de elecciones sindicales, todas y cada una de las categorías existentes quedan encuadradas en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

4. Para todas las categorías existentes se exige la profesionalidad que especifica su definición. En todo caso, RTVE adecuará en todo momento las exigencias para el desempeño de cada profesión, en sus respectivos grados, a las exigencias de titulación, registrales o de otra índole, que establezcan las respectivas disposiciones legales, tanto para las profesiones comunes como para las específicas de Radio o de Televisión, y ello desde el momento de entrada en vigor de aquella normativa, a salvo los derechos adquiridos por el personal que anteriormente ostentara la categoría afectada. Las exigencias de formación se recogen en el Anexo 6.

Equivalencia de Titulaciones: antes de hacer pública cada convocatoria para cobertura de plazas de personal fijo de plantilla, la respectiva Dirección de Personal de RTVE y sus Sociedades resolverá los problemas que puedan plantear el grado de equivalencia de la titulación requerida, la valoración y el nivel de la experiencia exigida y las demás posibles dudas que puedan surgir en cuanto a la formación que se señala en el cuadro de exigencias para optar a las Categorías profesionales recogidas en el Convenio. En consecuencia, en la convocatoria figurarán claramente la titulación exigida y su posible equivalencia, el nivel de experiencia contrastado y demás extremos.

Se excluyen de interpretación las categorías profesionales cuya titulación requerida sea exclusiva y no permita equivalencia.

La formación opcional exigida al personal fijo será de aplicación al personal contratado conforme a los Reales Decretos, que tenga contrato en vigor a la firma del presente Convenio e igualmente al personal del Banco de Datos que haya tenido suscrito contrato temporal en el Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales.

5. A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán tantos niveles como los artículos siguientes detallan. El ingreso en una categoría se efectuará precisamente con el nivel retributivo inferior. Cualquiera que sea el nivel retributivo asignado, a cada trabajador le corresponderán y serán exigibles todos los cometidos que señala la definición de su categoría profesional.
6. 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.
7. Quienes ocupen puestos polivalentes previstos en el artículo 7, número 2, ostentarán su categoría básica, derivándose de tal situación los derechos económicos allí mencionados y los que les reconoce este Convenio a efectos de Promoción.

Artículo 10. Grupo I. Actividades comunes a Radio y Televisión.

Comprende los subgrupos, categorías y niveles de ingreso y de ascenso que se indican:



	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	Tres	Dos
1.03.2. Técnico Electrónico	Cuatro	Tres
1.03.3. Oficial Técnico Electrónico	Cinco	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	Cuatro	Tres
1.07.2. Técnico Electricista	Cinco	Cuatro
1.07.3. Oficial Electricista	Siete	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	Dos	Uno
1.10.2. Jefe de Administración	Tres	Dos
1.10.3. Oficial de Administración	Seis	Cinco
1.10.4. Auxiliar de Administración	Siete	
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



	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
SUBGRUPO 14. FOTOGRAFÍA.		
1.14.1. Fotógrafo	Cinco	Cuatro
SUBGRUPO 15. RELACIONES EXTERNAS.		
1.15.2. Ayte. Relaciones Públicas	Cinco	Cuatro
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

Artículo 11. Grupo II. 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



	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
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

Artículo 12. Grupo III. 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



	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
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. Figurista	Cuatro	Tres
SUBGRUPO 19. SASTRERÍA.		
3.19.1. Sastre Cortador	Cinco	Cuatro
3.19.2. Sastre	Siete	Seis
SUBGRUPO 20. AMBIENTACIÓN DE DECORADOS.		
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



	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
3.21.2. Constructor Montador de Decorados	Seis	Cinco
3.21.3. Ayudante de Construcción y Montaje	Ocho	Siete
SUBGRUPO 22. PINTURA DE DECORADOS Y FORILLOS.		
3.22.1. Pintor Superior de Decorados	Cuatro	Tres
3.22.2. Pintor de Decorados	Seis	Cinco
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
3.23.3. Ayudante de Modelados	Ocho	Siete
SUBGRUPO 24. 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



	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
3.29.3. Especialista de Montaje	Seis	Cinco
3.29.4. Oficial de Montaje	Ocho	Siete

CAPÍTULO IV. Plantillas y censos laborales.

Artículo 13. Plantillas.

1. Se entiende por plantilla, a efectos de este Convenio, la relación de puestos de trabajos existentes en cada localidad geográfica, área orgánica y centro de trabajo de RTVE, con indicación de la categoría profesional, especialidad y medio (Ente, Radio o Televisión), que debe poseer el ocupante de cada uno de dichos puestos.
2. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre Promoción establecidas en este Convenio.
3. RTVE 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 Dirección. Durante la permanencia de trabajadores fijos de RTVE en puestos excluidos de su plantilla, la Dirección procurará mantener vacante o sin dotación definitiva los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse éstos cubierto definitivamente con otros trabajadores, RTVE reconoce derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.
4. La plantilla confeccionada por localidades geográficas, se reajustará el último trimestre de cada año, o cuando lo exijan circunstancias de notable importancia, haciéndose pública la existente y los puestos dotados efectivamente en ella, para información de las expectativas del personal afectado.
5. En la creación de nuevas plazas o aumento de las actuales deberá cumplirse el trámite previsto en la legislación vigente.

Artículo 14. Censos laborales.

1. RTVE publicará, dentro del primer trimestre de cada año, relación censada general de personal fijo de RTVE, agrupado según sus categorías profesionales y en orden de antigüedad.
2. En cada caso figurarán los siguientes datos de cada persona: nombre y apellidos; fecha y lugar de nacimiento; fecha de ingreso; categoría profesional; nivel económico y antigüedad en la misma, número de trienios perfeccionados; situación laboral, destino y número de matrícula.
3. Los censos se expondrán en cada Centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quienes debiendo estarlo no figuren incluidos, o lo estén con algún dato erróneo o inexacto,



podrán reclamar en el plazo de treinta días ante RTVE, que resolverá en el plazo de treinta días. Contra las decisiones de RTVE podrán recurrir ante el Juzgado de lo Social competente.

4. Resueltas las reclamaciones presentadas, se procederá a la publicación de nuevos censos, o de apéndices a aquellos, con las rectificaciones pertinentes.
5. Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de representación del personal de cada uno de los centros de trabajo, a fin de que se pueda tener libre acceso al mismo. En aquellos centros de trabajo donde no exista local de la representación del personal, se arbitrará la fórmula adecuada para que el censo esté a disposición del trabajador que lo solicite.
6. Asimismo RTVE confeccionará regularmente los Censos relativos al personal interino, eventual y temporal, en los que figurarán: nombres y apellidos, categoría profesional, en su caso, y fecha de inicio y terminación de los contratos. Estos censos estarán a disposición de los interesados.

CAPÍTULO V. Ingreso, promoción, suspensión y extinción de la relación laboral.

SECCIÓN 1ª Disposiciones generales

Artículo 15. Dotación de puestos y provisión de plazas.

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, que hayan de cubrirse con personal fijo, se llevará a cabo del modo que se determina en los artículos siguientes y de acuerdo con lo previsto en el artículo 35. 4 del Estatuto de la Radio y la Televisión.
2. Cada convocatoria determinará las vacantes a cubrir, características del puesto de trabajo, el programa de materias, y los ejercicios a realizar, especificando su carácter, la composición y funcionamiento de los Tribunales, plazos, formalidades y régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal, que serán previamente conocidos e informados en el plazo máximo de diez días naturales, por la Representación de los Trabajadores.
3. 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 del Grupo RTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se aprueba la cobertura de vacantes o de nueva creación con personal fijo se establezca como modo de provisión el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará al siguiente orden de prelación:
 - a) Fase de Promoción, regulada por lo dispuesto en el artículo 23.
 - b) Fase de Traslado, regulada por lo dispuesto en el artículo 22.
 - c) Reingreso de excedentes voluntarios, regulado por lo dispuesto en el artículo 52.
 - d) Concurso-Oposición Restringido, regulado por lo dispuesto en el artículo 25.
 - e) Concurso-Oposición Libre, regulado por lo dispuesto en el artículo 26.
 - f) Contratación Directa.
4. El orden expuesto respecto a la fase de Promoción (fase a) y fase de Traslado (fase b), se alternará en cada convocatoria, salvo acuerdo expreso en otro sentido de ambas partes.



5. Las plazas de profesores de la Orquesta Sinfónica de RTVE y Cantores del Coro de RTVE solamente se cubrirán a través de Concurso-Oposición Libre.

Artículo 16. Requisitos generales.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.
- b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
- d) 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 17. Pruebas médicas y psicológicas.

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a RTVE en calidad de fijo, interino, eventual, temporal o por obra o servicio determinado con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, 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 determinan para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Artículo 18. Período de prueba.

1. La contratación de personal fijo o temporal 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.
 - Cuando la contratación corresponda a personal no cualificado, el período de prueba será por un período máximo de trabajo efectivo de quince días.
2. Durante este período, tanto el trabajador como RTVE 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 juicio sobre la prueba del trabajador, su jefe o superior, así como sus compañeros de trabajo y la Representación Sindical evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Personal la colaboración del Gabinete de Psicología de RTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores.
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 RTVE hasta el término señalado de su contrato.

Artículo 19. Tribunales.

1. RTVE ordenará la constitución de Tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de plazas establecidos en el artículo 15, 3.d) e) y f)
2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Por lo menos dos de sus miembros serán nombrados a propuesta de los Representantes unitarios, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines.
3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación.
4. Corresponde a los Tribunales:
 - a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
 - b) Administrar las pruebas establecidas.
 - c) Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter personal y profesional.
 - d) Levantar acta de sus sesiones.
 - e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
5. El lugar geográfico de la celebración de las pruebas se determinará combinando criterios de idoneidad de personal, medios para realizarlas, composición de los Tribunales y costo económico.

Artículo 20. Sistemas de calificación.

1. En cada convocatoria concreta, para los extremos y peculiaridades que lo exijan, se establecerán los sistemas de calificación.
2. Quien haya sido sancionado por la comisión de falta muy grave, en tanto no se cancele, no podrá optar a la obtención de plaza por ninguno de los procedimientos que señala el artículo 15 del Convenio.
3. El Tribunal hará públicas las puntuaciones de los seleccionados en cada una de las pruebas.
4. El Tribunal que ha de juzgar las pruebas publicará, antes de las mismas, el baremo que ha de aplicar.
5. Los ejercicios teórico-prácticos profesionales podrán tener carácter eliminatorio si así se



determina en la convocatoria, en cuyo caso podrá el Tribunal dar por concluido el examen del aspirante cuando lo considere oportuno. Podrán tener este carácter las pruebas psicotécnicas para el personal no cualificado.

6. Los examinados podrán solicitar información sobre la calificación de su propio examen a los miembros del Tribunal designados por los Representantes unitarios, estando éstos obligados a informarles. Asimismo, se podrá solicitar cotejo comparativo de exámenes en presencia del interesado. Ambas facultades podrán ejercitarse en el plazo de diez días, a partir de la publicación de resultados, o quince días, si el interesado es de fuera del lugar en que se realizó el examen.

Artículo 21. Selección de personal no fijo.

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.
2. La Dirección será responsable de la Selección y propuesta de las personas del Banco de Datos que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de Selección.

3. En los contratos por obra deberá existir informe previo de la Representación de los Trabajadores, en el plazo máximo de tres días.
4. Normas sobre organización y funcionamiento del Banco de Datos de Selección y Contratación para Selección de trabajadores en las empresas del Grupo RTVE.
 - 4.1. Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección de RTVE, destinado a la selección de trabajadores que puedan ser contratados con categoría recogida en el Convenio Colectivo, en cualquier de las entidades del Grupo RTVE.
 - 4.2. Cada seis meses se entregará al Comité General Intercentros de RTVE la composición del Banco de Datos, debiendo ser informado en este período de cuantas alteraciones de bajas o altas se puedan producir.

Con siete días de antelación al inicio de las prácticas no remuneradas, se enviará al Comité General Intercentros de RTVE y Comités de Empresa correspondientes, la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas y duración prevista de las mismas.

Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité General Intercentros de RTVE.



4.3. Para acceder a dicho Banco de Datos de Selección y Contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Haber superado una prueba específica para dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Sindicales en forma y número que se determine en cada caso.
- b) Haber superado la puntuación establecida para acceder a dicho Banco en exámenes de Concurso-Oposición Libre en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.
- c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados RTVE y sus Sociedades con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente.

Para que puedan realizar las prácticas que dan derecho a ser incluido en el Banco de Datos será requisito imprescindible estar realizando el último curso o no haber transcurrido más de un año desde la fecha de finalización de los estudios y que éstos correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

En el caso de los alumnos provenientes del Master de Radio que anualmente desarrolla RNE, deberá haber transcurrido como máximo, tres años desde la finalización de sus estudios universitarios.

- d) Formar parte y aprobar una de las promociones académicas (ciclos o módulos oficiales de Formación Profesional) impartidos en el IORTV.
- e) En los casos c) y d) deberán cumplir con los requisitos siguientes:
 - Realizar un período mínimo de prácticas no remuneradas en RTVE de dos meses ininterrumpidos.
 - Realizar y entregar un trabajo resumen al final de dicho período de prácticas.
 - Superar la evaluación global respecto a las actitudes, aptitudes y rendimiento observado en el período de prácticas, que podrá incluir la realización de pruebas selectivas.

4.4. Una vez finalizado el período de prácticas, la Representación de los Trabajadores informará sobre el rendimiento observado en cada uno de los alumnos en prácticas a fin de enviarla a la Unidad pertinente para su análisis y tratamiento.

4.5. La permanencia y vigencia en el Banco de Datos de Selección y Contratación será de tres años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con RTVE.

No obstante, este plazo podrá ampliarse con carácter excepcional en aquellas categorías en las que esta medida pudiera provocar problemas de operatividad del Banco al no tener un número suficiente de personas.



- 4.6. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado los estudios académicos que le habiliten para poder ser contratada en RTVE.

SECCIÓN 2ª . Procedimientos de provisión.

Artículo 22. Registro General de Traslados.

El personal fijo que desee ejercer su derecho al Traslado deberá inscribirse en el Registro General de Traslados creado al efecto, en la forma y procedimiento que se establece a continuación:

1. Requisitos de inscripción.

El personal que quiera ejercer su derecho al Traslado deberá inscribirse en el Registro General de Traslados y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo del Ente Público RTVE o de sus Sociedades.
- b) Acreditar una permanencia mínima de tres años en su centro de trabajo.

La exigencia de permanencia será de cuatro años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.

- c) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar en su Dirección de Personal.
- d) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
- e) Poner en conocimiento de su jefe inmediato la formalización de su solicitud.

2. Vigencia de la inscripción.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de seis meses, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida a su respectiva Dirección de Personal.

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

3. Comisión de Traslados.

- a) Para resolver las solicitudes de Traslados se crea una Comisión Mixta, para cada Sociedad, integrada por tres miembros de cada una de ambas representaciones. Cada Comisión tendrá en cuenta todas las solicitudes de Traslado registradas del personal de RTVE a su Sociedad.
- b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple, mediante votación de los miembros asistentes y siendo de calidad el voto del Presidente en caso de igualdad.
- c) La Comisión se regirá por un Reglamento elaborado en colaboración con las Direcciones de



Personal y formalmente aprobado por éstas.

4. Competencias de la Comisión.

- a) Con carácter previo a cada convocatoria, las Direcciones de Personal comunicarán a la Comisión Mixta de Traslados los puestos vacantes a cubrir. La Comisión propondrá, en su caso, a las respectivas Direcciones de Personal, de entre todas las solicitudes inscritas en el Registro General de Traslados, la persona adecuada para cada puesto.
- b) La Comisión podrá denegar el Traslado si ninguna de las solicitudes reúne los requisitos exigidos para el puesto.
- c) Como consecuencia de la información contenida en el Registro, la Comisión podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo.

5. Criterios de adjudicación.

La Comisión Mixta de Traslados propondrá a las Direcciones de Personal la adjudicación de las plazas, atendiendo a los siguientes criterios y circunstancias:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales, características físicas y psicológicas que determinen en el trabajador su aptitud para el desempeño de ese puesto. En casos excepcionales, la Comisión podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas.
 - b) Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
 - c) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico, con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
 - d) Antigüedad en la categoría, en el destino y en la fecha de solicitud del Traslado.
6. Las Direcciones de Personal harán pública la adjudicación definitiva de las plazas en los Tablones de Anuncios de los Centros de RTVE.
 7. En el plazo de diez días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante, a través de los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Mixta, podrá recabar información sobre los criterios seguidos por la misma en su caso.
 8. Los Traslados serán efectuados en el plazo máximo de ocho meses, a partir del reconocimiento de tal derecho al trabajador.
 9. Los Traslados dan lugar a la indemnizaciones reguladas en el artículo 43.1.

Artículo 23. Sistema de Selección y Promoción en RTVE.

A. Descripción General

1. Anualmente RTVE publicará la convocatoria de puestos vacantes de cada ejercicio.



2. La convocatoria diferenciará entre plazas a cubrir por Promoción y plazas a cubrir directamente por Concurso-Oposición Restringido o Libre y será previamente conocida e informada por la Representación de los Trabajadores en el improrrogable plazo de diez días naturales.
3. Saldrán a Promoción todas las plazas convocadas, salvo las que por su especialidad y características específicas del puesto de trabajo, se determine su cobertura en concurso restringido o libre.
4. Finalizada la fase de Promoción, las plazas originadas y las no cubiertas, se someterán a la fase de Traslado, según el sistema de Registro General vigente. Podrá solicitar Traslado el personal con la antigüedad en su localidad de destino requerida a estos efectos.
5. Finalizadas las fases de Promoción y Traslado, las plazas resultantes, serán ofertadas al personal en situación de excedencia voluntaria que, habiendo solicitado el reingreso en tiempo y forma, esté a la espera de que exista vacante en su categoría.

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.

Las vacantes no cubiertas por el reingreso de excedentes voluntarios serán convocadas mediante Concurso-Oposición Restringido y Libre.

B. Fase de Promoción.

1. Publicadas las plazas a cubrir mediante el sistema de Promoción, podrán optar y presentar instancia:
 - a) Personal fijo con al menos tres años de antigüedad como tal en cualquiera de las Empresas del Grupo RTVE, cuando ostente una categoría del mismo subgrupo a la categoría a la que opta.
 - b) Personal fijo con al menos cuatro años de antigüedad como tal en cualquiera de las Empresas del Grupo RTVE, cuando ostente una categoría de distinto subgrupo al de la categoría a la que opta.
 - c) Deberán reunir los requisitos profesionales de titulación de la categoría a que se aspire.
 - d) Ausencia de sanciones graves y muy graves pendientes de cancelación.
 - e) Los aspirantes especificarán categoría y destino al que optan.
2. Las plazas se publicarán con indicación de:
 - a) Categoría profesional.
 - b) Formación exigible.
 - c) Destino geográfico (localidad).
 - d) Destino orgánico o área orgánica.
3. Sistema de Promoción:



a) Para conocer individualmente las instancias presentadas por el personal que desee promocionar a superior o distinta categoría, se formará una única Comisión para cada Sociedad. La composición de esta Comisión será la siguiente:

- Dos miembros de la Dirección de Personal de la Sociedad convocante.
- Seis miembros designados por la Dirección de la Sociedad convocante.
- Tres miembros designados por la Representación Sindical de los trabajadores.
- Un Secretario de actas, designado por la Dirección de Personal de la Sociedad convocante, con voz y voto.

b) Procedimiento de adjudicación de plazas:

La Comisión decidirá la adjudicación de plazas mediante Concurso de Méritos, que deberá contemplar los siguientes extremos de acuerdo con el baremo que se indica:

- Formación y conocimientos del aspirante (titulaciones, cursos realizados y en su caso, pruebas realizadas o a realizar por los candidatos).
- Experiencia profesional general y específica.
- Categoría del aspirante.
- Destino laboral del aspirante: destino geográfico y orgánico.

Por los dos primeros apartados la Comisión podrá otorgar hasta un 65 por 100 de la puntuación total.

Si la categoría del aspirante coincide con la inmediata inferior a la plaza convocada a la que opta será primado con un 10 por 100.

Si el destino geográfico del aspirante coincide con el de la plaza convocada a la que opta, será primado con un 10 por 100.

Si, además, coincide el área orgánica será primado con otro 5 por 100.

El 10 por 100 restante del baremo deberá expresar el juicio que a la vista de todos los análisis practicados, la Comisión otorgue a cada aspirante.

c) Para tomar sus decisiones, la Comisión podrá recabar de los aspirantes cuantas aclaraciones puedan ser precisas, así como los asesoramientos profesionales necesarios o realizar las pruebas que consideren pertinentes.

En el plazo de diez días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante, a través de los Representantes de los Trabajadores en la Comisión, podrá recabar la información sobre los criterios seguidos por la misma.

d) En el supuesto caso de que hubiera coincidencia en la valoración practicada, se tendrán



en cuenta las antigüedades que los candidatos acrediten en su categoría, destino y en la empresa.

4. Otros aspectos:

Los aspirantes designados por la Comisión de Promoción deberán superar un período de prueba de tres meses en su nueva categoría y podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación que se establezcan.

Como apoyo al sistema de Promoción, las Direcciones de Personal, junto con el Centro de Formación de RTVE, desarrollarán el Plan de Formación Complementario.

Artículo 24. Comisión Mixta y Paritaria para el estudio de los sistemas de Selección y Promoción en RTVE.

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria que estudiará en profundidad los sistemas de Selección y Promoción en RTVE cuyas conclusiones serán aportadas para poder incorporarlas al próximo Convenio Colectivo.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros de la Representación Sindical y tres miembros de la Dirección. Podrán formar parte de la misma dos asesores por cada Sindicato e igual número por la Dirección.

Artículo 25. Concurso-Oposición Restringido.

1. El personal fijo de RTVE, cualquiera que sea su categoría y especialidad profesional, excepción hecha del que ostente la categoría objeto de la convocatoria y que lleve seis meses como fijo en la propia, podrá presentarse a la fase de Concurso-Oposición Restringido, cuando cumpla los requisitos y acepte las condiciones establecidas con carácter general, en este Convenio y las específicas de la convocatoria para la vacante a que se opte.
2. El personal no fijo, contratado al amparo del Convenio Colectivo para RTVE o de la normativa vigente sobre contratación temporal, incluido el contrato por obra o servicio determinado, con categoría profesional recogida en Convenio y con contrato en vigor en la fecha de la publicación de la Convocatoria, llevando seis meses en el desarrollo de sus funciones coincidentes con la categoría especificada en el contrato, podrá presentarse a esta fase cuando su categoría coincida con la de la vacante convocada y cumpla los requisitos y demás exigencias que en la convocatoria se señalen dentro del Ente o Sociedad en que se encuentre contratado. Si la vacante convocada perteneciera a distinto centro de trabajo, el tiempo anteriormente citado será de un año.
3. Cuando la vacante obtenida suponga para el trabajador fijo cambio de residencia, éste tendrá derecho a las indemnizaciones que se recogen en el artículo 43.1.1 del vigente Convenio Colectivo.
4. Finalizada la fase de Concurso-Oposición Restringido se volverá al Registro General de Traslados.



Artículo 26. Concurso-Oposición Libre.

1. El Concurso-Oposición Libre, visado por la Oficina de Empleo competente, será anunciado públicamente, al menos con treinta días de antelación a la fecha de finalización de admisión de instancias. La convocatoria reunirá los mismos requisitos formales que las convocatorias de fases internas que se recogen en este Convenio Colectivo.
2. Podrán presentarse en esta fase quienes reúnan los requisitos generales del artículo 16 de este Convenio.
3. En la convocatoria se hará constar, en su caso, la reserva concreta en favor de trabajadores minusválidos y mayores de cuarenta años, con expresión de los puestos de trabajo a que pueden optar, para cuya cobertura gozarán de preferencia.
4. El personal fijo que se presente a esta fase tendrá una prima del 15 por 100 de la puntuación personal que obtenga en cada prueba, que podrá incrementarse en un 5 por 100 más, si su categoría pertenece al grupo profesional de la convocada y tiene una antigüedad en la misma superior a un año.

El personal contratado al amparo del Convenio Colectivo o normativa vigente sobre contratación temporal, incluido el contratado por obra con categoría profesional recogida en Convenio, podrá beneficiarse de una prima del 15 por 100 de la naturaleza antes descrita si se presentara a esta fase, con contrato en vigor en la fecha de la publicación de la Convocatoria, llevara doce meses en el desempeño del puesto y optara a categoría coincidente con la especificada en su contrato.

En estos tres casos el máximo de prima será del 10 por 100, 15 por 100 y 10 por 100, respectivamente, de la puntuación máxima final posible.

Artículo 27. Efectos de la Promoción, Traslado, Concurso-Oposición Restringido y Libre.

1. El plazo para la toma de posesión de la plaza y del puesto de trabajo concreto por los aprobados en Concurso-Oposición deberá figurar en cada convocatoria.
2. Se entenderá que quienes han obtenido plaza renuncian a la misma cuando no cumplimenten la toma de posesión dentro del plazo señalado.
3. En caso de obtener plaza a través de la Promoción o Concurso-Oposición Restringido o Libre, el trabajador fijo de RTVE perderá la plaza anterior, conservará la antigüedad a efectos económicos que por su fecha de ingreso en RTVE le corresponda y adquirirá los derechos y obligaciones propios de la nueva categoría y nivel económico a partir de la fecha señalada en la Convocatoria, siempre que tome posesión de la plaza, conforme a lo establecido en este Convenio.

En los ascensos de nivel mediante convocatorias, con independencia de la fecha en que se acceda al nuevo puesto de trabajo, se reconocerán retroactivamente, cuando se incorpore y tome posesión, los derechos económicos inherentes al mismo, si se ha producido un retraso respecto a la fecha en que obtuvo tal reconocimiento.

4. Las modificaciones que por el desarrollo de la convocatoria se vayan produciendo en categorías



y/o destinos vacantes, se irán incorporando a la fase siguiente, anunciando a los aspirantes dichas modificaciones, junto con las fechas de convocatoria a examen.

SECCIÓN 3ª . Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 28. Causas y efectos de la suspensión.

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:
 - a) Incapacidad temporal
 - b) Excedencia voluntaria.
 - c) Excedencia especial.
 - d) Suspensión disciplinaria.
 - e) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absoluta, se reanudará la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en RTVE.
2. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social, produciendo en RTVE los efectos que establecen los Capítulos VIII y XIV y artículo 42.c) de este Convenio.
3. Las excedencias y sus efectos en RTVE se regulan en los artículos 51 al 55, ambos inclusive, de este Convenio.
4. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo para RTVE.
5. La incapacidad temporal y las excedencias son causas suspensivas de la relación laboral para el personal fijo, y causas extintivas para el personal interino, contratados por obra, eventual o temporal, cuando dichas circunstancias perduren en la fecha de expiración de sus contratos.

Artículo 29. Causas de extinción del contrato.

1. La relación laboral se extingue 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, dentro del período reglamentario.
 - e) Por expirar el plazo de contratación o el trabajo específico.
 - f) Por jubilación.
 - g) Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos.
 - 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.



j) Por cualquiera otra causa que determine la extinción del contrato de acuerdo con la legislación vigente.

2. Además de por las causas enumeradas en el punto anterior, el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador fijo al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza a favor de aquél.

Artículo 30. Efectos de la extinción.

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en RTVE 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 RTVE.

Artículo 31. Jubilaciones.

A. Jubilaciones forzosas:

1. Establecida con carácter normativo la jubilación forzosa para el personal de RTVE y sus Sociedades se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora, o que sin alcanzar este porcentaje puedan percibir la cuantía máxima que para las pensiones públicas determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Los trabajadores que, habiendo cumplido sesenta y cinco o más años de edad 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.

No obstante lo establecido en el apartado 2, para los que hubiesen cumplido sesenta y cinco o más años de edad, las Direcciones de Personal podrán 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 21.035,43 € y como mínimo 901,52 € 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.

3. Al personal que cumpla sesenta y cinco años de edad 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 RTVE, con respeto a los derechos que la legislación les reconozca.
4. La Dirección podrá verificar los datos de aplicación a cada persona afectada por este artículo.



5. La Comisión de Acción Social contemplada en el artículo 102 estudiará para años sucesivos, la posible incentivación de las jubilaciones voluntarias.

B. Jubilaciones anticipadas:

1. Los trabajadores fijos de RTVE que soliciten la jubilación anticipada por cumplir o haber cumplido las edades de sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años, tendrán derecho a una indemnización de novecientos uno con cincuenta y dos euros (901,52 €), por cada uno de los meses que le falten para el cumplimiento de la edad de la jubilación forzosa. El cómputo de los meses será el mes siguiente al de la fecha de solicitud de jubilación anticipada.

Para tener derecho a las indemnizaciones señaladas en este artículo, el trabajador deberá haber permanecido como trabajador fijo en activo en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

2. Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de seis meses para la jubilación forzosa.
3. Los efectos de la jubilación anticipada serán a partir de la firma del VIII Convenio.
4. Las indemnizaciones fijadas para las jubilaciones anticipadas tendrán vigencia de aplicación para los ejercicios de 1989 a 1991.
5. Las vacantes producidas por jubilación forzosa o anticipada del personal no serán amortizables.

Las ayudas sociales mencionadas en los artículos anteriores se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el Capítulo II, artículo 23 (gastos sociales) del presupuesto para RTVE, ejercicio 1992.

Artículo 32. Abandono de servicio.

1. Quien abandone el servicio injustificadamente y de forma continuada durante un plazo superior a diez días naturales, cesará automáticamente en su relación laboral con RTVE.
2. 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.

Artículo 33. Despido.

RTVE 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 XII de este Convenio.

CAPÍTULO VI. Formación profesional.

Artículo 34. Objetivos de la Formación.

1. Constituye objetivo primordial de RTVE y de sus Sociedades, y de cuantos ostenten en ella



cargos de jefatura, promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello se ha llegado al acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente, por lo cual se ha fijado un incremento de horas fuera de las de trabajo para esta finalidad.

Por lo tanto, el Centro de Formación aprovechará al máximo todos sus recursos, con la finalidad de, con preferencia y prioridad, dar formación permanente y continua al personal propio de RTVE y sus Sociedades.

2. La formación profesional en RTVE y sus Sociedades se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a) Adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, ingenios, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b) Actualización y puesta al día de 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) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de los Títulos Oficiales, tanto de Formación Profesional como de otros de aplicación en RTVE y sus Sociedades.
 - e) Reconversión profesional.
 - f) Conocimiento de idiomas nacionales y extranjeros.
 - g) Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñen puestos de jefatura.
 - h) Desarrollo de la personalidad, en diversos aspectos, de los trabajadores.
 - i) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
 - j) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permiten prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.
 - k) En materia de Seguridad y Salud Laboral, se impartirán cursos de formación de acuerdo con la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.
 - l) Elaborar el Plan de Formación de los usuarios afectados por la implantación de nuevos sistemas y tecnologías.
 - m) Establecer sistemas de información entre el Centro de Formación de RTVE y el personal del Ente Público RTVE y sus Sociedades. A estos efectos se desarrollará un procedimiento que permita que las correspondientes solicitudes queden registradas y que sea público el listado de admitidos y excluidos para cada curso.
3. RTVE y sus Sociedades, a través de sus órganos competentes, se acogerán al Acuerdo Nacional de Formación Continua y acuerdos sucesivos.



Artículo 35. Desarrollo de la Formación.

1. Anualmente la Dirección del Centro de Formación de RTVE, de acuerdo con las Direcciones de Personal de RTVE y sus Sociedades y la Representación de los Trabajadores, constituidos en Comisión Mixta, elevará a la Dirección General del Ente Público RTVE, el Plan General de Formación Profesional, que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultados informará con la periodicidad y del modo que en el propio Plan se determine.
2. La formación del personal se efectuará a través del Centro de Formación de RTVE, preferentemente en los propios Centros de RTVE, empleando con la mayor intensidad sus propios medios, o mediante conciertos con otros organismos. Asimismo, se facilitarán publicaciones e información bibliográfica y la asistencia a cursos sobre medios audiovisuales de entidades nacionales o extranjeras.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo. La no asistencia tendrá el mismo tratamiento que las faltas al trabajo.

Para la asistencia a los cursos a que se refiere el artículo 34-2d, el trabajador tendrá derecho a una jornada reducida, si así lo solicitara.

Todos los trabajadores de RTVE y sus Sociedades tienen derecho a la Formación Permanente, en la que atendiendo las prioridades, se reservará de los cursos que se impartan, un porcentaje de plazas, a determinar por la Comisión Mixta, para los trabajadores de otras áreas o categorías diferentes a las que fuera destinado el curso y que deseen esa formación.

En los cursos de Formación Externa, que imparta el Centro de Formación de RTVE, tendrá preferencia en lo que permitan los baremos, para su asistencia y matriculación, el personal de RTVE y sus Sociedades.

4. El personal de RTVE y sus Sociedades y especialmente el que desempeñe puesto de mando orgánico viene obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.
5. Cualquier trabajador de RTVE o de sus Sociedades podrá cursar a la Representación de los Trabajadores o directamente a la Dirección del Centro de Formación de RTVE, sugerencias relativas a mejorar aspectos de las actividades concretas del Plan de Formación.
6. La Comisión Mixta a que se refiere el apartado 1 de este artículo tendrá en cuenta en la elaboración del Plan General de Formación Profesional, además de los objetivos señalados en el artículo 34, los siguientes:
 - a) Establecer los planes concretos para la Formación Permanente para el personal de RTVE y sus Sociedades.
 - b) Extender la formación a distancia a otras materias del espectro profesional de RTVE y sus Sociedades.
 - c) Crear un depósito de libros y otra posible documentación en cada Centro, con criterios de



especialidad en cuanto a contenidos y materias, que fijará la citada Comisión, que regule el mecanismo de funcionamiento y el responsable/s, a tal efecto.

Se facilitará la dotación económica adecuada para el acceso de este personal a los cursos, para cuya selección se atenderá a criterios de idoneidad, categoría profesional, antigüedad, etc. El Plan Anual de Formación, diferenciará un apartado específico que afecte a Centros Territoriales, fijándose con precisión, en dicho Plan, los perfiles de los trabajadores afectados.

7. Los trabajadores de RTVE vienen obligados a poner a disposición de la Dirección hasta treinta y cinco horas anuales, dentro o fuera de la jornada de trabajo, para dedicar a cursos de formación.
8. Cursos impartidos por entidades ajenas a RTVE:
 - a) El Centro de Formación de RTVE potenciará permanentemente, gestionará o difundirá las convocatorias de los citados cursos con entidades oficiales o privadas, nacionales o extranjeras.
 - b) La Dirección de RTVE y de sus Sociedades, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, designará al personal que asista a estos cursos.
 - c) Los designados para estos cursos pondrán a disposición del Centro de Formación de RTVE el material docente y la documentación recibida en aquellos.
9. Composición y funcionamiento de la Comisión Mixta
 - a) Se compondrá de forma paritaria, por tres miembros representantes de la Dirección de la Empresa y otros tres nombrados por el Comité General Intercentros, siendo estos designados de entre los Representantes unitarios del Personal o Delegados Sindicales, respetándose la composición de dicho Comité en caso de votación.
 - b) El Presidente y el Secretario, serán elegidos por los miembros de esta Comisión Mixta, de entre sus componentes.
 - c) Esta Comisión Mixta Paritaria se reunirá, al menos trimestralmente, convocada por su Presidente o a petición de dos o más de sus componentes. En la Convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar.
 - d) Se extenderá un Acta de cada reunión de la que se remitirá copia a la Dirección y al Comité General Intercentros de RTVE.

Artículo 36. Coste de la Formación.

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de la Radio y la Televisión, la Dirección General de RTVE consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional.
2. En la confección del Plan de Formación Profesional, el Centro de Formación de RTVE utilizará óptimamente los recursos presupuestarios y de toda índole que tenga asignados.
3. En el Plan se determinará qué actividades formativas serán costeadas parcial o totalmente por el



Centro de Formación de RTVE o por los propios trabajadores.

Artículo 37. Reconversión profesional.¹

1. Cuando RTVE, a iniciativa de la Dirección o de la Representación de los Trabajadores, 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.
2. En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en RTVE 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.

CAPÍTULO VII. Cambios de residencia, destino y función.

SECCIÓN 1ª Traslados

Artículo 38. Definición y clases.

1. Traslado es el cambio de destino a Centro de Radio, de Televisión o Ente Público RTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.
2. El Traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

Artículo 39. Traslado voluntario.

Traslado voluntario es el producido como consecuencia del procedimiento que regula el artículo 22 de este Convenio.

Artículo 40. Traslado forzoso.

1. Tendrán la consideración de Traslados forzosos:
 - a) El derivado de pruebas de ascenso.
 - b) El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, previa autorización de la Autoridad Laboral.
 - c) El que se imponga como sanción por la comisión de falta muy grave, a tenor de lo previsto en el artículo 94 de este Convenio.
2. 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 RTVE.

¹ Este artículo ha resultado interpretado por el Acta nº 6 de la CMIMA.



Artículo 41. Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

RTVE 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 RTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

Artículo 42. Traslado convenido.

1. Se consideran Traslados convenidos:

- a) El que se efectúe de mutuo acuerdo entre RTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.
- b) El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.
- c) 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 RTVE y de la Seguridad Social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

2. Las condiciones del Traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

Artículo 43. Indemnizaciones.

1. Los Traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1º) En todos los casos de Traslado, exceptuado el voluntario que no reúna los requisitos establecidos en el apartado c), RTVE abonará:

- a) Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
- b) 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 RTVE.
- c) Para tener derecho a la indemnización por Traslado, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad y quedará limitado a los dos primeros Traslados.

2º) En los supuestos de Traslado forzoso, salvo el derivado de sanción, se abonarán, además:

- a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
- b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
- c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
- d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- e) A quien tenga a su cargo ocho o más personas, cinco mensualidades.
- f) Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, del 25



por 100 del salario base del nivel que tuviera reconocido en el lugar de Traslado y con el tope mínimo que regule el Convenio Colectivo.

2. Las mensualidades, a los efectos de los apartados a), b), c), d) y e) del número 2º del apartado 1 serán la suma del salario base y complementos del mismo, reconocidos en la fecha de la orden de Traslado.
3. A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador, las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 44. 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 RTVE 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 RTVE 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.

SECCIÓN 2ª Permutas

Artículo 45. Concepto y efectos.

1. RTVE 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.
2. 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.
3. Como consecuencia de la información contenida en el Registro General de Traslados, la Comisión de Traslados podrá, en cualquier momento, proponer Traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 22).

SECCIÓN 3ª Comisiones de servicio

Artículo 46. Concepto y efectos.

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. Dado el carácter de servicio público de RTVE, la orden de comisión de servicio, que



se comunicará habitualmente con setenta y dos horas de antelación, es obligatoria para el personal. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

2. El trabajador 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 70 de este Convenio.
3. 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 público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.
4. Si las necesidades de servicio exigieran permanencia de mayor duración a la señalada en el número anterior, cesará la aplicación del régimen económico de comisión de servicio y se estará a lo que se determine en virtud de Traslado convenido. En este último supuesto, el comisionado tendrá derecho a cuatro días laborales de estancia en su domicilio por cada tres meses de desplazamiento; en dichos días no computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de RTVE.
5. RTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos, tales como: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por RTVE o vehículo propio del trabajador.
6. El Reglamento de Régimen Interior regulará detalladamente las comisiones de servicio de personal de RTVE.

Artículo 47. Comisión de destino.

1. Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de RTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la Dirección General de RTVE, 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.

SECCIÓN 4ª . Personal en función diferente.

Artículo 48. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

1. El trabajador fijo que, por deficiencia física o psíquica, 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 oídas la Representación del Personal y el Servicio Médico de empresa de RTVE.
2. Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los Cantores del Coro de RTVE. 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 RTVE, que ordenará la constitución de un Tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

3. 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.
4. RTVE 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 RTVE, 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.

CAPÍTULO VIII. Situaciones del personal.

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 49. Situaciones.

1. El personal fijo de RTVE 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 46 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.
4. Las excedencias y sus efectos se regulan en la Sección 3ª de este Capítulo VIII, artículos 51 al 55.

SECCIÓN 2ª . Licencias.

Artículo 50. Clases.

1. Todo el personal fijo en activo, una vez superado el período de prueba, tiene derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, de licencia, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:
 - A. Con abono íntegro de retribución:
 - 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. Se tendrá el derecho de licencia por inscripción en un registro oficial de “parejas de hecho” únicamente por una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador con RTVE y sus Sociedades y no será acumulable a la licencia por



matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la licencia.

- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
 - c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, ascendiente o hijos que convivan con el solicitante, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
 - d) Por alumbramiento de la esposa del trabajador o conviviente reconocido, tres días naturales.
 - e) Por causa de embarazo, la trabajadora disfrutará la licencia reglamentaria establecida en las disposiciones vigentes. Durante el período de lactancia el trabajador/a se acogerá a los beneficios que la Ley le concede. El actual tiempo para lactancia podrá ser disfrutado opcionalmente mediante el aumento en dos semanas de la licencia por causa de la maternidad. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.
 - f) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.
 - g) Por motivos particulares, hasta cuatro días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos. Previa justificación de su necesidad, el disfrute de este permiso podrá extenderse durante un período de cuatro días. Estas licencias sólo excepcionalmente podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones.
 - h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.
- B.** Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios, y una sola vez al año, por 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 por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

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.

- 2.** El personal interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado, con categoría profesional tendrá derecho a disfrutar de las licencias a que se refieren los apartados a), b), c), d), e), f) y h) de este artículo, en la forma que en ellos se determina.

Aquellos cuya contratación ininterrumpida sea superior a un año tendrán derecho a la aplicación del apartado g).



SECCIÓN 3ª . Excedencias.

Artículo 51. Clases.

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de RTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 52. 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 un año ni superior a diez, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en RTVE.
 - b) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho preferente de reingreso de los excedentes especiales o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado.
 - 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, RTVE 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 87 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 excedencia voluntaria no se concederá al personal que la solicite para prestar servicios en alguna empresa de las señaladas en el apartado 3 del artículo 87 de este Convenio Colectivo.

El trabajador que haya obtenido la excedencia voluntaria por una causa diferente deberá comunicar la modificación de la misma si ésta se encuentra comprendida en el apartado anterior, optando en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la modificación, entre solicitar su incorporación o causar baja en la empresa.

6. 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 RTVE o sus Sociedades.
7. Los trabajadores que reingresen en RTVE y sus Sociedades, procedentes del régimen de excedencia voluntaria no podrán acogerse a ninguna modalidad de baja incentivada.

Artículo 53. 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 RTVE consignados en el artículo 2.1 de este Convenio.
 - b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 54.
 - c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 55.
 - 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 la plaza ocupada 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, cuando optaren por acogerse a sus retribuciones personales. El tiempo permanecido en estas situaciones 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 plaza en RTVE 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 54. 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 RTVE, conforme a lo previsto en el artículo 48 de este Convenio. Los demás grados de incapacidad permanente absoluta, implican la baja definitiva en RTVE conforme al artículo 29.1.i), de este Convenio.

Artículo 55. 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.
2. En el caso de que fuese la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia por nacimiento, el tiempo se computará desde la fecha del término de la licencia por causa de embarazo.
3. 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.
4. 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.
5. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, RTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.
6. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en RTVE.



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

Artículo 56. Artículo sin contenido

CAPÍTULO IX. Retribuciones.

SECCIÓN 1ª . Disposiciones generales.

Artículo 57. Sistema retributivo.

El régimen de retribuciones del personal de RTVE está constituido por el salario base y los complementos salariales.

Artículo 58. Pagos.

1. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas, en el centro de trabajo.
2. RTVE podrá variar, previa autorización administrativa y de acuerdo con la Representación unitaria del Personal, los períodos de pago establecidos.
3. Podrá realizarse, previo consentimiento del trabajador, mediante cheque, talón o por ingreso en cuenta corriente o libreta abierta en entidad bancaria o de crédito de la que sea titular el trabajador.

Artículo 59. Anticipos.

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de RTVE anticipos de hasta un 90 por 100 del importe 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 de dos mensualidades del salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCIÓN 2ª . Salario base.

Artículo 60. Definición.

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por realización de su jornada normal de trabajo, a que se refieren los artículos 75 y 76, y por sus períodos de descanso computables como de trabajo.
2. En RTVE existen nueve niveles económicos de salario base, designados por número desde el nueve que es el inferior, hasta el número uno que es el superior. En estos niveles se integran las distintas categorías profesionales que se enumeran en los artículos 10, 11 y 12 de este Convenio.



Artículo 61. Progresión del salario base en la misma categoría.

1. Retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión, y que se compensa mediante la progresión en el salario base.
2. La progresión del salario base de cada trabajador fijo, dentro de los correspondientes a su categoría profesional, tendrá lugar con la del nivel económico asignado.
3. La progresión en nivel económico de cada trabajador fijo dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella dentro de los que a cada categoría asignan los artículos 10, 11 y 12 del Convenio, se efectuará por niveles sucesivos, previa concurrencia de los requisitos siguientes:
 - a) Permanencia mínima de seis años completos como personal fijo en activo en el mismo nivel económico.
 - b) Superar al menos cuatro evaluaciones periódicas anuales, en los últimos seis años. Los criterios de evaluación, que serán objetivos y públicos, serán elaborados con la participación de la Representación unitaria de los Trabajadores.
4. Anualmente, RTVE publicará la relación de trabajadores fijos a los que se reconozca progresión en el nivel.
5. La efectividad de esta retribución se producirá automáticamente el día en que se cumpla el período de seis años que origina el derecho a su percepción.

SECCIÓN 3ª . Complementos salariales.

Artículo 62. Definiciones.

1. 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.
2. 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 o cantidad de trabajo. Se perciben en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento específico.
 - d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias.



- e) En especie. Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.
- f) De residencia. A percibir por destino en provincias insulares.

3. Acuerdo sobre Catálogo y Valoración de Puestos de Trabajo.

La Dirección irá confeccionando los catálogos de puestos de trabajo de distintas áreas o direcciones de las Sociedades. Estos catálogos se irán aprobando a medida que se confeccionen con el objetivo de tener completos los catálogos del Ente y Sociedades lo antes posible.

Con carácter previo a la aprobación por el Consejo de Administración de RTVE de cada catálogo parcial, se dará traslado del mismo a la Representación de los Trabajadores (Comité General Intercentros), al objeto de que presente sus aportaciones y observaciones de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez aprobados los catálogos serán dados a conocer mediante los mecanismos ordinarios de comunicación interna. Los catálogos citados comprenderán todos los puestos de trabajo reservados para personal sujeto a Convenio Colectivo y tendrán los siguientes datos:

- 1º. Descripción del puesto.
- 2º. Perfil básico del mismo, donde se contemplarán los requisitos de formación, experiencia y titulación para acceder al puesto.
- 3º. Número de empleos que existen de cada puesto de trabajo dentro de la Unidad Orgánica correspondiente.

Una vez completados los catálogos de puestos de trabajo del Ente y las Sociedades, y en todo caso, antes del uno de enero de 1991, la Dirección propondrá un sistema de valoración de puestos de trabajo que será remitido al Comité General Intercentros, al objeto previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección facilitará medios materiales suficientes, propios o ajenos a la Empresa, a fin de que el proceso de valoración se realice con la máxima premura.

Asimismo, la Dirección propondrá los criterios de acceso a los puestos de trabajo que serán remitidos al Comité General Intercentros, al objeto previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El complemento resultante de la valoración de los puestos de trabajo deberá contener todos los conceptos denominados actualmente como complementos de puesto de trabajo y una parte de lo que actualmente es plus de programa (en aquella parte de este plus que no se configura como retribución variable ligada a productividad).

El valor del puesto de trabajo se determinará en su importe anual fijándose su cuantía máxima en un 75 por 100 del salario base del nivel uno (computado igualmente dicho salario base en términos anuales).

4. Porcentaje de Incremento de los Complementos Retributivos. Los complementos retributivos



tendrán el tratamiento previsto en los acuerdos sobre nueva política retributiva teniendo en cuenta que bajo el concepto "antigüedad" están comprendidos los complementos de Antigüedad y Permanencia en el nivel máximo, y bajo el concepto de complemento de "Puesto de trabajo" se comprenden el resto de complementos salariales y no salariales establecidos en las secciones 3ª y 4ª del Capítulo IX del Convenio, con las excepciones que a continuación se relacionan: libranzas; horas extraordinarias; dieta nacional e internacional; kilometraje; comidas/cenas y productividad.

Artículo 63. Complementos personales.

1. Complemento de antigüedad.

- a) Retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida del trabajador a RTVE, evidenciada por el tiempo de servicio.
- b) Este complemento consolidable consistirá para todo el personal fijo en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, abonados en el porcentaje de la tabla que se recoge en el Anexo 3 de este Convenio, calculados sobre el salario base que se disfrute en cada momento.
- c) El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador se computará en razón de los años de servicio prestados, cualquiera que sea la categoría profesional. Asimismo se estimarán los servicios prestados en período de prueba.
- d) Al personal interino, eventual o temporal que durante el período de su contratación deviniera personal fijo por alguno de los procedimientos que se establecen en el artículo 15 de este Convenio, le será computado el tiempo de servicios en su anterior situación, a los efectos que señala este artículo.
- e) Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias que determina el artículo 66.

2. Complemento por diferencias salariales anteriores: Se conceptuará complemento de diferencias salariales anteriores, las cantidades no incluidas en el concepto de salario base o complementos salariales de su categoría profesional que corresponda percibir al trabajador como mejora absorbible y compensable, derivada de resoluciones judiciales o administrativas firmes.

Artículo 64. Complementos de puesto de trabajo.

Acuerdo sobre Incremento de Complementos de Puesto:

1. Durante el tiempo que dure el proceso de apertura del abanico, y mientras no se haya producido la entrada en vigor de la Valoración de Puestos de Trabajo, los complementos de puesto actualmente existentes experimentarán un incremento sobre sus valores actuales igual al que se fije para el salario base del nivel 9.
2. Existen en RTVE los siguientes complementos de puestos de trabajo:
 - a) **Complemento de peligrosidad** Dará lugar a la percepción de este complemento la realización habitual de trabajos en puestos calificados como peligrosos, penosos y tóxicos.



Su cuantía oscilará entre el 5 y el 15 por 100 del salario base de cada categoría, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

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

A efectos de aplicación de este plus de peligrosidad, serán los Comités de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo de RTVE y sus Sociedades, quienes propondrán las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

Deberán consignarse en los respectivos presupuestos las partidas necesarias para la satisfacción del mismo.

- b) Complemento de instalaciones especiales.** El trabajador destinado en instalaciones calificadas de especiales tendrá derecho a la percepción de una cantidad mensual, calculada sobre su salario base.

La distinta cuantía del porcentaje de aplicación estará en función del grado de aislamiento de la instalación, su climatología y la peligrosidad de su acceso. RTVE comunicará al Ministerio de Trabajo las instalaciones existentes en la actualidad que tengan el carácter de especiales y cuantía del complemento económico acordado. Igualmente dará cuenta de las instalaciones de este carácter que entren en servicio con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Se abonará este plus en las cuantías que a continuación se establecen, correspondientes a la clasificación objeto del cuadro que, como Anexo 5, se incorpora a este Convenio:

- Grupo 1º 16 por 100 del salario base.
- Grupo 2º 13 por 100 del salario base.
- Grupo 3º 10 por 100 del salario base.

Con independencia de la clasificación antes mencionada, el personal de mantenimiento de reemisores y los encargados de las rutas de radioenlaces que, aun no estando adscritos a ninguna de las instalaciones específicas, su trabajo siempre se desarrolla en las mismas, tendrán derecho a la percepción del 16 por 100 del salario base.

- c) Complemento de nocturnidad.** La realización de la jornada completa que establece el artículo 75 de este Convenio en período nocturno, dará derecho al percibo de un 25 por 100 del salario base de cada trabajador. La realización de la jornada parcialmente en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas en dicho período. Este complemento no se aplicará al personal a que se refieren los apartados b) y d) del artículo 76 de este Convenio.

Este complemento es compatible con los de disponibilidad para el servicio, mando orgánico, especial responsabilidad y peligrosidad.

Quedaría excluida esta compatibilidad si en la retribución del puesto de trabajo se hubieran tenido en cuenta en su valoración estas circunstancias.

Igualmente es compatible este complemento con el de Instalaciones Especiales, por horas



efectivamente trabajadas.

- d) **Complemento de mando orgánico.** Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionen a las de la categoría profesional del trabajador fijo, inherentes al ejercicio de mando orgánico en RTVE, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter de consolidable. Su percepción es incompatible con la de horas extraordinarias.

El Estatuto de Mandos Orgánicos se une a este Convenio Colectivo como Anexo 7.

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

El módulo para el cálculo de cuantías individuales será el salario base, y sus diversos coeficientes, en razón de las causas que lo originen, se detallarán por la Dirección.

Su percepción es incompatible con la del complemento por mando orgánico, y le afectan las mismas incompatibilidades que a éste.

- f) **Complemento por disponibilidad para el servicio.** 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.

Su cuantía, se determinará en Convenio, calculado sobre el salario base del nivel individual, siendo incompatible con los complementos de mando orgánico y especial responsabilidad.

Con carácter general, se determina que el acuerdo de siete de junio de 1981, entre la Dirección y la Representación Sindical de TVE, S.A., sobre complementos de disponibilidad para el servicio, polivalencia y compensación por trabajos en sábados, domingos y festivos, para el personal fijo de TVE, S.A., que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección Técnica, Producción de Informativos, Retransmisiones y en aquellas otras dependencias de TVE, S.A., en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, se aplicará al Ente Público RTVE y RNE, S.A., tras acuerdos a establecer con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, dicho Pacto queda redactado en los siguientes términos:

- A. Las modalidades de retribución reguladas en este Pacto se aplicarán individualmente a un grupo o equipo específico de trabajo, a los que por necesidades del servicio, apreciadas por la Dirección:
- a) Realicen una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales, computadas en cinco días, incluyendo festivos.
 - b) Presten sus servicios durante seis días, incluyendo festivos, realizando una



jornada de treinta y cinco horas semanales y hasta otras cinco horas semanales como máximo.

En ambos casos, podrá ser desigual la duración de la jornada diaria de trabajo, sin rebasar el límite mínimo de cuatro horas, ni el máximo de nueve horas ordinarias; el personal incluido en este régimen estará sujeto al sistema de disponibilidad para el servicio, con posibilidad de alteración de su horario de trabajo. Estas alteraciones de horario deberán comunicarse al trabajador con una antelación mínima de veinticuatro horas.

El cómputo de horas se efectuará por períodos de cuatro semanas y la percepción de estos complementos será incompatible con la de horas extraordinarias, según se determine en la aplicación de este Convenio.

Por cada cinco días festivos, incluso sábados, trabajados, los afectados tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso, en la forma que permitan las necesidades del servicio.

- B.** El régimen de prestación de trabajo previsto en el apartado A), b), sólo será aplicable durante la mitad del tiempo de aplicación del complemento; la otra mitad se efectuará durante cinco días a la semana, incluidos festivos.
- C.** Por las prestaciones de trabajo realizadas en la forma prevista en el apartado A) se abonarán las siguientes retribuciones:
- El 22 por 100 de la base salarial de 1986, incrementada en el 4 por 100 del VII Convenio Colectivo y el 5,8 por 100 del VIII Convenio, el 6 por 100 en la revisión para 1990 del VIII Convenio el 7,22 por 100 del IX Convenio y el 5,7 por 100 del X Convenio, correspondiente al nivel de cada trabajador sometido a régimen establecido en el Apartado A), a).
 - El 30 por 100 de igual base salarial de 1986, incrementada en el 4 por 100 del VII Convenio Colectivo, el 5,8 por 100 del VIII Convenio, el 6 por 100 en la revisión para 1990 del VIII Convenio, el 7,22 por 100 del IX Convenio y el 5,7 por 100 del X Convenio, para los comprendidos en el Apartado A), b).
- D.** Todo el personal que trabaje en festivo, incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar las percepciones objeto del acuerdo, percibirá por día festivo realmente trabajado, o módulo para jornadas de más de nueve horas de trabajo efectivo, las cantidades que se reflejan en el Anexo 1.
- E.** El trabajo en sábado, domingo o día festivo, no incluido en el apartado A), será, además, compensado con otro día de descanso en jornada laborable. De no librarse se abonarán horas extraordinarias.
- F.** El contenido de este acuerdo podrá ser objeto de revisión total o parcial, de conformidad con la Representación Sindical, si durante su vigencia se comprobare la imposibilidad de su cumplimiento o se produjesen graves dificultades en su aplicación.



Concluida la aplicación del régimen de plena disponibilidad y polivalencia regulado en este Convenio, cada trabajador afectado volverá a prestar sus servicios conforme al régimen que anteriormente disfrutase, sin perjuicio del derecho de RTVE a promover cambios horarios de mutuo acuerdo o con sujeción a los trámites previstos en la legislación vigente en la materia.

- g) **Complemento de polivalencia.** El desempeño de los puestos de trabajo a que alude el artículo 7, número 2, de este Convenio, dará derecho a percibir este complemento, cuya cuantía se fija en el 12 por 100 sobre el nivel correspondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador. Su percepción es incompatible con la de mando orgánico y especial responsabilidad.
- h) **Complemento por idiomas.** Será de aplicación este complemento al trabajador que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio de RTVE, los aplique a 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 profesional que ostente. Es compatible con el complemento de mando orgánico y especial responsabilidad, salvo que en su valoración retributiva se haya tenido en cuenta estos conocimientos.

En su valoración se aplicarán los siguientes porcentajes:

- Conocimiento y aplicación de un idioma extranjero: 10 por 100 del salario base que tenga reconocido.
- Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros: 20 por 100 del salario base que tenga reconocido.

El reconocimiento de este derecho se llevará a cabo por las respectivas Direcciones de Personal, previo informe al efecto.

3. La normativa sobre aplicación de todos los complementos contenidos en este artículo se detallará en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 65. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

1. Permanencia en el nivel máximo en la categoría como personal fijo:
- a) Retribuye la mejora de calidad en el trabajo, derivada de permanencia superior a seis años completos en el nivel máximo de cada categoría profesional como personal fijo de RTVE.
 - b) Se computará por períodos vencidos de seis años en la situación señalada, abonándose respecto al salario base de cada momento, el 5 por 100 por el primer período y el 3 por 100 por cada uno de los siguientes.
 - c) En caso de pase del trabajador a otra categoría y nivel salarial superior, cesará en la percepción de este complemento, y caso de existir diferencias salariales a su favor en la situación anterior, se respetarán como absorbibles, a cuenta de futuras mejoras del salario base.



2. Horas extraordinarias:

- a) 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 1 de este Convenio.
- b) Los valores concretos de las horas extraordinarias se calcularán incrementando sobre la hora anterior los porcentajes que legalmente corresponda, según las distintas circunstancias de realización de las prolongaciones de jornada.
- c) La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100, según lo previsto en la legislación vigente y cuando las necesidades del servicio lo permitan, según se determine en la aplicación de este Convenio respecto a los límites legalmente establecidos.
- d) Se reducirá el número de horas extraordinarias que se realicen con la finalidad de no incrementar su gasto global.

Artículo 66. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

A) Pagas extraordinarias:

1. Todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales y temporales y contratados por obra con categoría de Convenio Colectivo, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente, como mínimo, al salario base y complemento de antigüedad.
2. Asimismo, el personal al que se refiere el apartado anterior de este artículo tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria, equivalente al salario base, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.
3. Cuando no se trabaje durante todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.
4. Las pagas extraordinarias establecidas en el punto 1 de este Apartado A) deberán hacerse efectivas, en los días laborables anteriores al uno de julio y veinticuatro de diciembre, respectivamente.

B) Paga de productividad:

Tanto el personal fijo como el contratado temporal con categoría recogida en Convenio Colectivo podrá recibir anualmente, en la nómina del mes de marzo, una paga de productividad en función del grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el año.

Esta paga de productividad se abonará al personal con contrato temporal y categoría recogida en Convenio Colectivo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

La evaluación del grado de cumplimiento de objetivos alcanzado se realizará a través de un sistema y procedimiento que deberá contemplar factores individuales de evaluación y factores de evaluación de carácter general.



Una parte de esta paga queda vinculada a factores variables de evaluación supeditados al cumplimiento de objetivos. Para cada nivel económico existente en RTVE se establece en concepto de productividad una cantidad mínima que coincide con la cantidad percibida en marzo de 2002 (Anexo 1) en concepto de “Objetivos Globales”. La cantidad máxima se determinará anualmente en función de los objetivos que se fijen para ese periodo.

Artículo 67. Complemento en especie.

1. Casa-Habitación:

- a) Tienen derecho a este complemento los Vigilantes Jurados y Guardeses de Instalaciones Especiales que, por razón de su destino y por determinación de RTVE hayan de residir permanentemente en la instalación.
- b) Se disfrutarán dentro de la instalación de RTVE con la adecuada independencia, y se cesará en su disfrute por cambio de destino.

2. Comidas y cenas:

- a) Tendrá derecho a este complemento quien efectúe la jornada que regula el artículo 80.2. Será a cargo de RTVE en su totalidad, o sufragada - en proporción no superior al 25 por 100 de su importe- también por el trabajador.
- b) Se establece el valor máximo para los conceptos de comida y cena con factura, recogidos en el Anexo 2, para los trabajadores de Centros sin comedor y en rodaje de exteriores, que presenten factura de restaurante; cuando el importe de dicha factura sea inferior a la cantidad establecida en dicho Anexo 2, se abonará el importe de la misma. Se fija el valor para los conceptos de comida y cena sin factura, recogidos en el Anexo 2, para los trabajadores de centros emisores aislados que no puedan presentar factura de restaurante.

Artículo 68. Complemento de residencia.

1. Tendrá derecho a este complemento el trabajador destinado en las Comunidades Insulares, durante el tiempo de servicio en ellas, en las formas establecidas en las disposiciones legales vigentes.
2. La base para el cálculo de su cuantía, en Baleares y provincias Canarias, será el módulo del salario base del nivel reconocido al trabajador y sus porcentajes los que se determinen en el Anexo 1.

SECCIÓN 4ª . Complementos no salariales.

Artículo 69. Enumeración.

No tienen la consideración de salario las cantidades abonadas al trabajador por lo siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos de gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, gastos de locomoción, comidas, transporte, vestuario,



instrumentos musicales, etc.

- b) Prestaciones, indemnizaciones y pensiones de la Seguridad Social y las mejoras voluntarias de aquéllas cuyas cuantías se fijan en Convenio.
- c) Indemnizaciones por Traslados, suspensiones o ceses.
- d) Gratificación en concepto de incentivo establecida en el artículo 89, apartado 2.

Artículo 70. Compensación de gastos por comisión de servicio o desplazamiento.

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

La cuantía de la dieta de 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, 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 coincidan con el tiempo invertido más la proporción de dietas correspondiente a gastos varios.
4. En los desplazamientos por razón de comisión de servicio a otra localidad que no obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual en jornada de trabajo coincidente con horario de almuerzo, cena o con ambas comidas, el trabajador tendrá derecho a los siguientes porcentajes de dieta:

- Almuerzo: 25 por 100
- Cena: 25 por 100
- Almuerzo y cena: 50 por 100
- En todo caso, se percibirá el 10 por 100 de gastos varios.

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

No obstante lo dispuesto en el párrafo precedente, quedan excluidos aquellos trabajadores cuyo



horario de entrada o salida se inicie o finalice a las quince y a las veintidós horas, respectivamente.

5. Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios, que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por RTVE 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.

Esta compensación será de aplicación en un círculo de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo.

A estos efectos, los horarios de almuerzo y cena serán los determinados en el apartado 4 de este artículo.

7. Los importes de la dieta nacional, dieta internacional y kilometraje se reseñan en el Anexo 2.
8. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio, los gastos de peaje que se produzcan serán con cargo a la empresa.

Artículo 71. Complemento familiar voluntario.

1. RTVE abonará a los trabajadores un complemento familiar voluntario cuya cuantía se refleja en el Anexo 1.
2. En los casos de matrimonios en que ambos cónyuges pertenecieran a las plantillas del Ente Público RTVE o sus Sociedades Estatales y existiera separación legal, se abonará el complemento familiar voluntario al que por sentencia judicial le corresponda la custodia de los hijos.
3. Este complemento será extensivo a los supuestos de acogimiento legal.

Artículo 72. Quebranto de moneda.

Al trabajador del grupo Administrativo que maneje habitualmente fondos en metálico de RTVE y deba efectuar cobros y pagos, se le abonará, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de seis con cero dos euros (6,02 €) mensuales.

Artículo 73. Transportes.

1. RTVE 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.
2. Esta cantidad no se percibirá cuando concurra la excepcionalidad del apartado g) del artículo 86 de este Convenio.



3. En el Convenio se determinarán las instalaciones que se consideran fuera del casco urbano y la posible puesta al servicio de RTVE por parte del trabajador de vehículo de su propiedad cuando así se conviniera.

Artículo 74. Vestuario de trabajo e instrumentos musicales.

1. RTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador que por su actividad laboral deba emplearlo, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación que se establece en el apartado j) del artículo 86 de este Convenio.
2. RTVE abonará una cantidad mensual a los Profesores Instrumentistas de la Orquesta Sinfónica que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad, fijada de acuerdo con los interesados.
3. RTVE desarrollará el régimen de uso del vestuario y concretará las cuantías a que se refieren los apartados anteriores.

CAPÍTULO X. Tiempos de trabajo y descanso.

SECCIÓN 1ª . Jornadas.

Artículo 75. Duración y clases.

1. Con carácter general la jornada diaria será de siete horas y su aplicación se establecerá por RTVE, de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo de treinta y cinco horas semanales.

La jornada diaria y semanal del personal con contrato temporal acogido a este Convenio será la misma que la del personal fijo de RTVE.

2. Los días festivos que no coincidan con sábados o domingos se recuperarán en la forma que se establezca, de acuerdo con los Representantes unitarios del Personal.
3. Será jornada nocturna la efectuada entre las veintidós y las siete horas, y tendrá igual duración que la diurna.

Artículo 76. Casos especiales.

1. Cumplirán jornada distinta a la general en RTVE:
 - a) Quienes ocupen puestos de mando de Unidades Orgánicas o asimilados, que podrán ser requeridos por la Dirección para jornada de mayor duración.
 - b) Los vigilantes jurados y guardeses que disfruten casa-habitación, siempre que no se les exija una vigilancia o prestación constante y que su trabajo sea discontinuo.
 - c) Los trabajadores destinados en instalaciones especiales, centros emisores, quienes, por las peculiaridades de su trabajo, podrán realizar jornada laboral de mayor duración, compensadas con tiempo de libranza, en proporción al de trabajo y conforme regula el artículo 82.



- d) El personal, mientras se halle en comisión de servicio, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 77.
 - e) El trabajador/a disfrutará de jornada reducida, en una hora diaria, durante el tiempo de lactancia, con arreglo al artículo 50, apartado 1.A.e).
 - f) El trabajador que perciba el complemento por disponibilidad para el servicio, que regula el artículo 64,2, apartado f).
 - g) El trabajador contratado por jornadas de menor duración de la señalada en el artículo anterior.
 - h) El trabajador autorizado a reducir su jornada de trabajo, por tener a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido psíquico o físico. Dicha autorización se otorgará siempre que el trabajador no desempeñe otra actividad retribuida.
 - i) Para la asistencia a los cursos que se refiere el artículo 34.2d, el trabajador tendrá derecho a una jornada laboral reducida, si así lo solicitara.
2. Las retribuciones a percibir por los trabajadores que efectúen las jornadas especiales citadas en el número 1 anterior serán las correspondientes a jornada normal de trabajo, excepto en los supuestos de letras g) y h), en que aquéllas serán proporcionales al tiempo de trabajo; en el de la letra a) en que se estará a la especial regulación del mando orgánico, y en el de la letra c) referente a instalaciones especiales.

Artículo 77. Jornadas en comisión de servicio.

- 1. Durante su permanencia en comisión, el trabajador se halla sujeto a jornada semanal de trabajo de igual duración que en su destino habitual, si bien podrá variar su jornada diaria y horario, que deberá fraccionarse o aumentarse, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar en otra localidad.
- 2. Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán por cada semana o fracción, abonándose como horas extraordinarias las que excedan del total de horas normales. Estas horas deberán ser justificadas, de acuerdo con el procedimiento vigente en RTVE.
- 3. Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, en períodos de hasta cuatro semanas, o en otras fechas, atendiendo los deseos del trabajador.
- 4. El tiempo de viaje, que será establecido previamente por RTVE, se considerará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 78. Concepto y clases.

- 1. Es competencia privativa de RTVE la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquellos sin más limitaciones que las legales y las que establece este Convenio.
- 2. De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser



previamente aceptada por el trabajador.

3. Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las siete y las veintidós horas, y nocturnas, las que se realicen en las restantes horas.
4. En razón a la continuidad del servicio público de RTVE, todo trabajador viene obligado a realizar, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad, procurándose que no afecte a las personas cuya jornada regula el artículo 79 de este Convenio.
5. La realización de horas extraordinarias se abonará a tenor del artículo 65.2 de este Convenio.

SECCIÓN 2ª . Descansos.

Artículo 79. Descanso entre jornadas.

1. Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce 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.
2. En los casos en que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador.

Artículo 80. Descanso en jornada laboral.

1. Cuando la jornada normal de trabajo sea continuada, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computable como de trabajo.
2. Cuando el personal efectúe jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida o cena y RTVE abonara o facilitara aquélla, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como de jornada laboral.
3. Con referencia a la regulación del trabajo ante pantallas, RTVE adoptará las medidas concretas que sobre los puestos de trabajo que empleen “pantallas” de vídeo y terminales de ordenadores se acuerden, con los asesoramientos técnicos precisos. Los trabajadores 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 las condiciones generales de este tipo de trabajo.

Artículo 81. Descanso semanal.

1. El personal disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, siempre que se respete la jornada semanal establecida.



2. Dicho descanso se disfrutará en la forma en que se establezca reglamentariamente y siempre de conformidad con las necesidades del servicio.
3. Para la prestación del servicio en domingos y festivos se establecerán turnos convenientes, con antelación no inferior a cinco días, para que todos los trabajadores de un mismo destino resulten afectados en forma equitativa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 82. Jornadas, horarios y licencias en instalaciones especiales.

1. En aquellos centros especiales de RTVE, en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, observar el régimen general de jornadas y horarios, RTVE 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 RTVE 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 a vigilantes-jurados y guardeses con casa-habitación, ni al jefe o encargado 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 inmediatos a aquel período, y de no poderse disfrutar se compensará o incrementará el período anual de vacación.
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 50.
4. Excepcionalmente, RTVE 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. RTVE 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. RTVE acordará con la representación del personal la calificación de centros aislados, así como el régimen de trabajo que en cada uno de los citados en el número 1 haya de observarse, notificándolo al Ministerio de Trabajo.

Artículo 83. Calendario laboral.

1. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, RTVE confeccionará el calendario laboral que ha de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes, días festivos y número de horas de trabajo anuales, a efectos económicos.
2. Al calendario laboral de RTVE se le dará la debida publicidad.

SECCIÓN 3ª . Vacaciones

Artículo 84. Época y duración.

1. El personal de RTVE, incluido el personal contratado, temporal o por obra con categoría recogida en Convenio, disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticuatro días laborables, en la forma siguiente:
 - a) El personal que tenga establecida jornada de trabajo de cinco o más días semanales disfrutará de una vacación anual de veinticuatro días laborables, computándose como tales cinco días a la semana.
 - b) El personal que tenga establecida cualquier otra jornada de trabajo, disfrutará de un número de días de su jornada laboral, resultado de la proporción entre la jornada ordinaria y su propia jornada.
2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses a trabajar en este año o al número de meses trabajados, respectivamente. Se computará como mes completo la fracción del mismo.
3. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el uno de junio al treinta de septiembre, o también podrán disfrutarse hasta el quince de enero del siguiente año, todo ello de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo fraccionarse a elección del trabajador, debiendo ser uno de los períodos de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones.

No existe límite al fraccionamiento del periodo de vacaciones menor, quedando a elección del trabajador dicho fraccionamiento, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que lo comunique a la Dirección de Personal correspondiente antes del 1 de abril.

4. Cada dependencia confeccionará con la debida antelación, antes del primero de abril y acorde



con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección de Personal correspondiente.

5. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas, del trabajador.
6. La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancia, los turnos deberán elegirse entre los trabajadores de la misma categoría, atendiendo a la antigüedad en ella y por turno rotativo de período anual. En caso de igual antigüedad en la categoría, tendrá carácter preferente la antigüedad en RTVE y, en último término, el de mayor edad.

El derecho preferente al que se hace referencia en este artículo, lo es sobre el período mayor o principal, y una vez que el resto de trabajadores de la misma categoría y Unidad elija sus períodos mayores o principales, se volverá a elegir sucesivamente, según los derechos preferentes, sobre los otros períodos menores.

7. Los trabajadores que por necesidades del servicio sean requeridos por RTVE para disfrutar, fuera del período preferente establecido en el apartado 3 anterior, como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

CAPÍTULO XI. Derechos y deberes.

Artículo 85. Derechos.

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, todo trabajador de RTVE es acreedor, cualesquiera sea 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 RTVE.
- 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 la misión a realizar.
- i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos en la



legislación vigente.

- j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
- k) Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de RTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
- l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en RTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.
- m) Contribuir, en colaboración con la Dirección de RTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de RTVE.

Artículo 86. Deberes.

Todo trabajador de RTVE 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 RTVE.
- b) Observar las normas del presente Convenio y aquellas otras generales vigentes en RTVE.
- 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) Llevar en lugar visible el carné de identificación de personal de RTVE.
- f) Guardar el secreto profesional.
- g) Residir en uno de los términos municipales del área que determine RTVE para cada centro de trabajo. Se autorizará la residencia en lugar distinto cuando ello sea compatible con el cumplimiento de las tareas profesionales, oída la representación del personal, en su caso.
- h) Dar conocimiento del cambio de domicilio a los servicios de personal.
- i) Dar aviso al responsable de su Unidad cuando alguna necesidad imprevista urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- j) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.

Artículo 87. Incompatibilidades.

1. El desempeño de la función asignada en RTVE 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 RTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RTVE.
3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de otros sistemas de distribución de la imagen y/o sonido, de telecomunicación y de producción o emisión de programas radiotelevisivos y, en general, audiovisuales, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, cinematográficas, discográficas, del espectáculo y, en general, de todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de RTVE.

RTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de RTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. A este respecto, en cada Dirección de Personal 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. Toda plaza vacante por incompatibilidad será cubierta, aunque no necesariamente, en la misma categoría.
5. RTVE 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.
6. 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.

Artículo 88. Profesionales colegiados.

Todos aquellos trabajadores que desempeñen profesiones colegiadas sujetas a tributación por tal concepto a la Hacienda Pública habrán de poner tales extremos en conocimiento de la Dirección, por escrito, quedando enterados que en tal ejercicio nunca podrán actuar contra los intereses de RTVE.

CAPÍTULO XII. Incentivos, faltas y sanciones.

SECCIÓN 1ª . Incentivos.

Artículo 89. Concesión.

1. Las propuestas de concesión de premios podrán surgir tanto de los mandos, como de los representantes del personal y de los trabajadores de RTVE, concretándose los criterios y motivos de su concesión. De los otorgados quedará constancia en el expediente personal del trabajador.
2. El Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales RNE, S.A. y TVE, S.A., abonará a cada



trabajador fijo en activo una paga que estará integrada por los conceptos retributivos de la extraordinaria de diciembre, por cada diez años completos de servicio efectivo ininterrumpidos en el Ente Público RTVE y sus Sociedades. Su cuantía será la del mes en que cumplan los diez años de servicio y se abonará al mes siguiente de dicho cumplimiento.

A efectos de esta paga se considerarán en activo los que se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) Los trabajadores fijos que ocupando un puesto en el Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales se encuentren en excedencia especial.
 - b) Los que hayan prestado servicio militar o prestación social sustitutoria.
 - c) Los que se encuentren en situación de incapacidad temporal.
 - d) Los que hubiesen disfrutado en los últimos diez años licencia no superior a tres meses.
 - e) Aquellas excedencias para atender al cuidado de familiares contempladas en el artículo 55 del Convenio.
3. RTVE, concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días en su vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpido, a disfrutar en el siguiente período anual, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan (Anexo 10).

SECCIÓN 2ª . Faltas.

Artículo 90. Clases.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en: leve, grave o muy grave.

Artículo 91. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.
3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
4. No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
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 los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.
9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.
10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.
11. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, la Dirección.
12. Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.
13. 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 de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación
 - b) Falta de atención y disciplina en los ensayos.

Artículo 92. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.
2. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.
3. Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 50 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.



8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
9. La imprudencia con infracción de normativa reglamentaria en la prestación del servicio.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de RTVE.
11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1,2,3,5, y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de RTVE.
12. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.
13. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten a la integridad moral de la persona.
14. El enfrentamiento físico y escándalo público en el lugar de trabajo.
15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran, conforme al apartado 4 del artículo 78 de este Convenio.
16. El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 100 de este Convenio.
17. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de RTVE o atribuirse aquellos que no se ostenten.
18. El abuso de autoridad conforme a lo dispuesto en el artículo 97 de este Convenio.
19. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 101 del Convenio.
20. En la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se consideran faltas graves:
 - a) La reiteración o reincidencias en las faltas leves.
 - b) Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación.
 - c) Desobediencia manifiesta con el Maestro Director de la Orquesta, Director del Coro o Delegado de la Orquesta.
 - d) Notorio abandono de la preparación individual.

Artículo 93. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no consecutivas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con



los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de RTVE o sus Sociedades o, en relación de trabajo con éstas.

Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 87 de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RTVE 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 versen sobre actos que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de RTVE. No tendrán la consideración de faltas de inasistencia al trabajo por mera detención.
5. Embriaguez reiterada durante el servicio.
6. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RTVE de reserva obligada.
7. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
8. 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 Seguridad 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 trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado RTVE, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento RTVE.
15. Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de RTVE.
16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados 1,2,3,5 y 7 del artículo 91 y de los apartados 1,2,3,6,9 y 17 del artículo 92 de este Convenio, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las



instalaciones o equipos de RTVE.

17. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
18. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 97 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.
19. La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio.
20. 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.
21. Falta de respeto a los preceptos de la Constitución y el incumplimiento de los principios generales del Estatuto de RTVE, en cuanto imponen el deber de acatar, promocionar y defender los valores del ordenamiento jurídico constitucional, en el ejercicio de las funciones propias del servicio.
22. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
23. En la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, se considerará falta muy grave la reincidencia o reiteración en las faltas graves.
24. El comportamiento de índole sexual no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra 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.

SECCIÓN 3ª . Sanciones.

Artículo 94. Clases.

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 diez 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.
 - Traslado forzoso del trabajador a distinta localidad.



- Despido con pérdida de todos los derechos en RTVE.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en que RTVE y sus Sociedades podrán alterar aquél cuando se produjeran graves daños materiales, peligro o daños a la seguridad de las personas y en los supuestos de quebrantamiento del régimen de incompatibilidades.

Artículo 95. Procedimiento sancionador.

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa 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 Director General del Ente Público RTVE y a los Administradores de cada una de sus Sociedades, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en las respectivas plantillas. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.
- b) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente a la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.
- c) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución, que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el plazo de cuatro días hábiles, a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

Asimismo, serán oídos previamente y se les comunicará dicha propuesta de resolución, en el caso de faltas graves o muy graves, a los Delegados Sindicales del correspondiente Centro de trabajo, respecto a los afiliados a su Sindicato, siempre que le conste a la Empresa su condición de afiliado, en consonancia con lo establecido en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- d) Transcurrido dicho plazo, de cuatro días hábiles, se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará a la Representación de los Trabajadores.
2. Para la imposición de sanciones por faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:
- 1º) 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.
 - 2º) El trabajador, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. RTVE, 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 hábiles.
3. En el procedimiento de alegaciones ante la Dirección de la Empresa, el trabajador y/o la



Representación Sindical podrán aportar, para que se tenga en cuenta, los medios de prueba que estime oportunos para su defensa.

Artículo 96. Cancelación.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: a los tres meses, las leves; a los seis meses, las graves, y al año, las muy graves, en caso de no reincidencia. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubieran sido impuestas en firme.

Artículo 97. Abuso de autoridad.

1. Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características.
2. En los supuestos casos de abuso de autoridad, RTVE o cualquiera de sus Sociedades, de oficio, a petición del afectado o de la Representación unitaria del Personal, abrirá expediente, que se ajustará al procedimiento regulado en el artículo 95 de este Convenio.
3. El trabajador también podrá solicitar la iniciación del oportuno expediente en los supuestos de abuso de autoridad del personal directivo al que hace referencia el artículo 2º, 1) de este Convenio para RTVE.

Artículo 98. Procedimiento en infracción.

En caso de infracción de este Convenio por RTVE, se seguirá el procedimiento que establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 99. Normas Generales.

1. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los centros de trabajo de RTVE dotados con personal sujeto a este Convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de Seguridad y Salud Laboral contenida en el mismo, la Dirección de RTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a Prevención de Riesgos Laborales. RTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la salud de los trabajadores y se compromete a planificar la acción preventiva de riesgos laborales y a la implantación de un Plan General de Prevención de Riesgos en la Empresa. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de RTVE y su proceso productivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para RTVE 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 RTVE 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 RTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de RTVE o sus Sociedades.

3. Derechos de los trabajadores y formación en materia de Prevención.

- a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Seguridad 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. Se creará un Comité General de Seguridad y Salud Laboral de ámbito estatal y en todos los centros de trabajo de RTVE se constituirán Comités de Seguridad y Salud o se nombrarán Delegados de Prevención según corresponda.
- b) Se garantizará a cada trabajador una formación teórica y práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales y homologada a los requisitos oficiales, dentro de su jornada laboral y sin que le suponga coste alguno, de acuerdo con los planes y programas establecidos a tal fin, y en todo caso cuando sea contratado, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe y por razón de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo y los que se deriven de la Evaluación Inicial de Riesgos.

4. Servicio de Prevención.

- 4.1. El Servicio de Prevención será Mancomunado para el Ente Público RTVE y sus Sociedades, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de Seguridad y Salud Laboral, asistiendo y asesorando a la Dirección de RTVE, al Comité General de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo C.G.S.S.L.), 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 de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con su ámbito competencial, y especialmente a todas las personas que integran el C.G.S.S.L., que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y canalización de la puesta en marcha de la política preventiva en la empresa y el seguimiento de su ejecución 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 Mancomunado tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo en relación con las ubicaciones del Servicio, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El C.G.S.S.L. deberá participar en la selección de los servicios externos y de los métodos a aplicar al objeto de garantizar el mismo nivel de protección a todos los trabajadores.
- 4.3. El servicio de Prevención Mancomunado se ocupará, de conformidad con la legislación vigente, entre otros, de los siguientes cometidos:



- a) Elaborar el proyecto de 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 Seguridad 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, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.
 - d) Verificar previamente a la ejecución de una obra o instalación, tanto si son nuevas como si se trata de la reforma o modificación de las ya existentes, que en la pertinente propuesta se dispone de un estudio de seguridad y salud en el trabajo y medio-ambiental coherente con el contenido del correspondiente proyecto de ejecución de la obra o instalación. Todos estos estudios, una vez recabados, serán remitidos al C.G.S.S.L., que los pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo C.S.S.L). del Centro de Trabajo al que corresponda.
 - 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) Proponer ante el C.G.S.S.L. el proyecto del Plan de Formación Anual en materia de Seguridad y Salud Laboral para los trabajadores, para los Delegados de Prevención y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.
 - g) Adoptar las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, planes de emergencia y evacuación, y mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.
- 4.4.** El Servicio de Prevención Mancomunado estará dotado con el personal 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 RTVE se integra en el Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE y sus Sociedades.
- 4.5.** El personal técnico con funciones preventivas adscrito al Servicio de Prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecidos en el vigente Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones concordantes.
- 4.6.** El Servicio de Prevención deberá someterse al control de una Auditoría Externa al menos cada tres años a partir del veinticuatro de febrero de 2000 (XIV Convenio Colectivo) o cuando sea exigida por la Autoridad Laboral.



5. Delegados de Prevención.

- 5.1.** Son competencias o atribuciones de los Delegados de Prevención el colaborar con la Dirección de RTVE en la mejora de la acción preventiva, el promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el 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 capacitados 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 RTVE 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 RTVE 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 Seguridad 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 RTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de salud laboral para su discusión en el seno de los mismos, sobre la adopción de medidas de carácter preventivo. 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 RTVE 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. RTVE 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 RTVE, a través del Comité General 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 órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención y riesgos.

- 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 de los planes de prevención de riesgos.
 - 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 toda la documentación de la empresa relativa a la prevención.
 - Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- 6.2. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la seguridad y salud 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 Seguridad y Salud, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y Centros de Trabajo de RTVE y sus Sociedades.

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.

Para asegurar su independencia, los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE no podrán figurar como miembros de este Comité.

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 tomarán por mayoría simple.

Los miembros en Representación de los Trabajadores tendrán derecho a la exención de Servicio en los términos previstos en el apartado h) del artículo 104 del Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades, sin menoscabo para los Sindicatos de las cuotas establecidas en dicho precepto convencional.

6.4. El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención 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 salud y seguridad 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) El diseño de programas de vigilancia de la salud 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 el C.G.S.S.L. podrá 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 toda 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 cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, 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 RTVE en orden a la prevención de riesgos.
- i) Proponer a la Dirección General de RTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado. 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 y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por la Ley 4/1980, de diez de enero del Estatuto de la Radio y Televisión al Director General de RTVE, así como a las previsiones del artículo 7 del Anexo 7 del vigente Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades y las facultades organizativas del artículo 4º 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 de RTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio presupuestario, en materia de prevención y salud laboral.
- l) Determinar, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, el Plan General de Riesgos de RTVE y conocer e informar la programación anual del Servicio de Prevención.
- m) Coordinar las actuaciones del Servicio de Prevención, C.S.S.L. y Delegados de Prevención.

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 RTVE o sus Sociedades.

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 y sociedad/entidad.

Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores. En aquellos centros que no lleguen a ese número, se podrán constituir dichos Comités considerando el total de trabajadores existentes en los distintos centros a nivel provincial.

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

Para asegurar su independencia, los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE no podrán figurar como miembros de estos Comités.

7.3. El Presidente de cada C.S.S.L. será designado por y entre sus componentes. Así mismo 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 RTVE, 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 100. Obligaciones.

1. Todo trabajador, cualesquiera que sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en RTVE.
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 manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por RTVE.
 - b) Comunicar al Servicio de Salud (Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.
 - c) Colaborar en las emergencias colectivas y en las incidencias o accidentes individuales en el límite de sus posibilidades.
 - d) Cumplir todas las normas que se establezcan o apruebe el C.G.S.S.L.
4. Quienes ocupen puestos de trabajo calificados como de severidad muy alta, siempre que el grado de riesgo no sea muy alto, podrá efectuar trabajos de riesgos, condicionados siempre a la presencia de otro trabajador cualificado, que pertenezca al mismo grupo o subgrupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del C.G.S.S.L. por el Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE.



CAPÍTULO XIV. Previsión, servicios sociales y actividad sindical.

Artículo 101. Prestación complementaria por enfermedad.¹

1. RTVE establecerá una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución por jornada ordinaria, incluida la antigüedad, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.
2. La Dirección de RTVE establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción. De las medidas adoptadas se dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores.
3. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y por lo que se refiere a la acreditación del plus de disponibilidad, se aplicará el acuerdo adoptado el cinco de abril de 1990 para el abono de este plus en los supuestos de accidente laboral, extendiéndose a dicho período de baja por enfermedad común, la cantidad que normalmente perciba el trabajador como complemento de disponibilidad (como máximo el de la modalidad “a”).

Este acuerdo surtirá efectos a partir del dieciséis de diciembre de 1999 y para las situaciones de Incapacidad Temporal en curso en dicha fecha.

4. En los casos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y por lo que se refiere a la acreditación del plus de polivalencia, se aplicará el acuerdo adoptado el 26 de abril de 1990 para el abono de este plus en los supuestos de baja por accidente laboral, extendiéndose a dicho período de baja la cantidad que normalmente perciba como complemento de polivalencia, aplicándose con efectos retroactivos de un año.

Este acuerdo surtirá efectos desde la fecha 14 de marzo de 2001.

Las reclamaciones que se formulen por situaciones de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, anteriores al 14 de marzo de 2001, se atenderán por las respectivas Direcciones de Personal, previa aportación de la baja o bajas correspondientes por el interesado, aplicándose la retroactividad del plazo establecido legalmente para la prescripción y caducidad (máximo 1 año desde la referida fecha de 14 de marzo de 2001).”

Artículo 102. Actividades sociales.

1. Es propósito de RTVE, a medida que las circunstancias lo permitan, promover la creación y fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para su personal.
2. La gestión administrativa de tales actividades y obras se efectuará por los siguientes servicios de RTVE, contando con la activa participación del personal de RTVE, tanto directamente como a través de sus Representantes unitarios.

¹ Este artículo ha resultado interpretado por el Acta nº 9 de la CMIMA.



3. Comisión de Acción Social.

La Comisión de Acción Social realizará el control y seguimiento de todas las actividades sociales así como el reparto del presupuesto de Fondo de Acción Social. Estará compuesta por:

- Seis vocales, en Representación de los Trabajadores de RTVE y sus Sociedades, a nivel estatal.
- Cuatro vocales, en representación de la Dirección, uno de los cuales actuará como Secretario.

La Comisión se reunirá cuatro veces al año.

La Comisión de Acción Social elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un Presidente y un Vicepresidente, cuyas competencias determinará el Reglamento de la Comisión.

Se creará una Comisión Permanente compuesta por tres representantes de los “Sindicatos Más Representativos” en RTVE y dos representantes de la Empresa, debiendo estar entre ellos el Presidente, Vicepresidente y Secretario. Esta Comisión se reunirá todas las veces que sea necesario.

El Reglamento establecerá las competencias de la Comisión Permanente así como los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el Capítulo de Gastos Sociales del presupuesto para RTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el Fondo de Acción Social. La Comisión elaborará y hará público el correspondiente Reglamento con los requisitos, mecanismos y condiciones para la concesión de subvenciones. Se atenderán al menos, las siguientes actividades:

- a) Grupos recreativos y culturales.
- b) Fondo de Asistencia Social para necesidades urgentes.
- c) Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos.
- d) Ayuda al estudio para los hijos de trabajadores.
- e) Becas de estudios para trabajadores.
- f) Homenaje al jubilado.
- g) Campaña de verano.
- h) Ayudas a la asistencia sanitaria.

El Fondo de Acción Social estará constituido por una cantidad equivalente al 0,76 por 100 de la cuenta de gastos 6400 de retribuciones básicas de los presupuestos consolidados de RTVE para cada ejercicio. Los gastos derivados del Servicio Médico de Empresa, Seguro de Accidentes del personal y la parte correspondiente del Seguro de Vida pactados en este Convenio Colectivo, correrán por cuenta de la Empresa y no estarán incluidos en el Fondo de Acción Social.

La Comisión de Acción Social elaborará la propuesta de presupuesto del ejercicio siguiente. Los gastos de funcionamiento de la Comisión de Acción Social, 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.

4. RTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales:



a) Seguro de Accidentes del personal

RTVE mantiene la póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores de RTVE. Dicha cobertura queda fijada en la actualidad en una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y de 60.101,22 € en caso de producirse una incapacidad permanente.

b) Seguro de Vida

Ambas partes acuerdan fijar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores en activo de RTVE, en 60.101,22 € que será financiada por RTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,11 € anuales.

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) Servicio Médico de Empresa

El Servicio Médico velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, respecto al reconocimiento periódico del personal y el previo del de nuevo ingreso. Se mantienen los objetivos para la extensión regional del Servicio Médico de Empresa.

5. Entidad Colaboradora.

La Representación de los Trabajadores participará en la Comisión Permanente de la Entidad Colaboradora con dos representantes, uno de ellos será de Barcelona cuando se traten en el orden del día temas que atañan al personal de aquella ciudad.

Artículo 103. Plan de Pensiones.

1. El Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española, 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 B.O.E. de 22 de Octubre de 1990. El Proyecto inicial del Reglamento del Plan de Pensiones ha sido adaptado y modificado con el acuerdo del Comité General Intercentros, como representantes legales de los trabajadores, resultando las presentes Especificaciones en base a las que el Ente Público Radiotelevisión Española promueve el presente Plan.

Dichos Planes se diferencian exclusivamente en su denominación y en los elementos personales que lo componen, por lo que, a efectos simplificadores, en el Anexo 8 se incluye sólo la redacción del Reglamento del Plan de Pensiones de los trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española, sin perjuicio de la validez de los tres reglamentos y de la posible revisión de su articulado.

2. La aportación al Plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:



a) Nivel fijo

Este Nivel será 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.

b) Primer Nivel variable

Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador según se establece a continuación:

Para el año 2002 la aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 3 por 100 del salario base. Esta aportación será realizada por la empresa y el trabajador de acuerdo con lo indicado a continuación:

Empresa Porcentaje	Trabajador Porcentaje
2%	1%
3%	2%

Esta modificación del porcentaje de la empresa sólo afectará a los trabajadores que a partir del cuatro de junio de 2001 estén en activo.

A partir de uno de enero de 2003, la aportación de la empresa a los Planes de Pensiones se incrementará en 0,5 por 100, para aquellos partícipes que aporten el 2 por ciento de su salario base.

Empresa Porcentaje	Trabajador Porcentaje
2%	1%
3,5%	2%

c) Segundo Nivel variable

Será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del trabajador en función del salario base y en porcentajes enteros (1 por 100, 2 por 100, 3 por 100, 4 por 100...) sobre el mismo.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

La entrada en vigor de las aportaciones de la Entidad Promotora al Plan de Pensiones, se establece a partir del treinta y uno de diciembre de 1991.

Artículo 104. Actividades sindicales.

El derecho de los trabajadores a organizarse libremente en Sindicatos es un precepto constitucional, por lo que RTVE 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 RTVE. 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 del Grupo RTVE. Por tanto, se pueden establecer entre la Dirección de RTVE y las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales “Más Representativas” que operan en RTVE, 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 RTVE, 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 todo el Grupo RTVE (Ente Público RTVE y sus Sociedades). Es decir, una por cada “Sindicato Más Representativo”.

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	TRES
- De 2001 a 5000 trabajadores	CUATRO
- De 5001 en adelante	CINCO

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse las entidades que conforman el Grupo RTVE por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un Delegado Sindical 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 RTVE, 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.



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 de esta bolsa de horas mensuales retribuidas podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 75 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.

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.

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 53.1 e) del presente Convenio.

E) Facilidades

La Dirección de RTVE y de sus Sociedades 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, RTVE 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" 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 Colaboradora, Grupos de Empresa y Plan de Pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La Dirección de RTVE 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 RTVE, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar, funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de RTVE, 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 acreditándosele 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.

H.2. El número total de posibles liberados exentos de servicio por cada Sección Sindical de un “Sindicato Más Representativo”, es de veintidós. No obstante, se determina el número máximo de exentos de servicio por cada Centro de Trabajo, con relación al número de trabajadores de acuerdo con el siguiente baremo:

- En centros de menos de 50 trabajadores un liberado
- En centros de 50 hasta 100 trabajadores dos liberados
- En centros de más de 100 trabajadores los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo de veintidós.

Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo, en cuanto deben ser o Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales. Tanto los Delegados de Personal como los Miembros del Comité de Empresa son electivos. Los Delegados Sindicales serán nombrados por sus respectivas Secciones Sindicales.

A petición de parte, la Dirección de RTVE, 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 RTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comités Intercentros

K.1. Constitución

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores existen en RTVE los Comités Intercentros del Ente Público RTVE, de RNE, S.A. y TVE, S.A., así como el Comité General Intercentros de RTVE, estableciéndose por Convenio la constitución, funcionamiento y competencia de los mismos.

K.2. Ámbito de actuación.

K.2.a) Comités Intercentros. Los Comités Intercentros son los máximos órganos colegiados representativos de los trabajadores en el Ente Público RTVE y en cada una de sus Sociedades RNE, S.A., y TVE, S.A. El ámbito de competencia territorial de estos Comités 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.2.b) Comité General Intercentros de RTVE. Es el máximo órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores del Grupo RTVE y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal o el que supere los de los distintos Comités Intercentros.

K.3. Competencias.

K.3.a) De los Comités Intercentros.- En los referidos ámbitos territoriales las competencias de estos Comités serán señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y



las que a continuación se establecen:

- K.3.a.1** Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de RTVE 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.
- 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 empresa respectiva, 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 su Sociedad.
- 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.b) Del Comité General Intercentros de RTVE. Dentro de su ámbito de actuación, sus competencias serán, además de las de los Comités Intercentros, las siguientes:

- K.3.b.1** 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 el Grupo RTVE, en los términos que se dispongan legal o convencionalmente para tales entes.
- K.3.b.2** Intervenir como miembros por la parte social de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este Convenio.
- K.3.b.3** 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.b.4** Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de RTVE.

K.4. Composición.

El Comité General Intercentros de RTVE y cada uno de los Comités Intercentros estarán integrados por doce miembros, en su composición se respetará la proporcionalidad de los Sindicatos en RTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de los miembros integrantes de estos Comités 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. La coincidencia de un mismo representante en dos Comités Intercentros supondrá un único crédito mensual de cuarenta horas conforme a lo previsto anteriormente.

K.5. Reuniones.

El Comité General Intercentros de RTVE 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.

Los Comités Intercentros se reunirán, con carácter ordinario, hasta un máximo de tres veces al año. Con carácter extraordinario, tanto el Comité General Intercentros como los Comités Intercentros del Ente Público RTVE, de RNE, S.A. y TVE, S.A. podrán reunirse siempre que lo soliciten, al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Asimismo, la Dirección de RTVE o sus Sociedades podrán convocar a reunión al Comité respectivo, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación mínima de diez días. Las reuniones de los Comités serán notificadas a la Dirección en el mismo plazo anteriormente señalado, 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 de los Comités, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por el Ente Público RTVE o sus Sociedades.

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.

Cada Comité 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. entregando copia a la Dirección.

L) Presupuesto.

La Dirección oír a la Representación de los Trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos para el Grupo RTVE. Para ello se mantendrá una reunión con el Comité General Intercentros de RTVE antes del mes de julio de cada año.



M) Participación.

RTVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones trimestrales con los representantes electivos del personal, por sociedades y/o centros de trabajo o, en su caso, circuitos regionales, 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 del Ente Público RTVE y sus Sociedades, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que aquellos prestan.

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. RTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha Asamblea. A la Asamblea Anual de los Representantes del Personal podrán asistir los Delegados Sindicales.

RTVE 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” tendrán derecho a efectuar, con cargo a RTVE, setenta y cinco viajes al año, con un máximo de doscientos veinticinco días de dietas. 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. Durante la negociación del Convenio Colectivo podrán efectuarse hasta seis viajes más. En los años en los que se celebre elecciones sindicales en RTVE el número de viajes señalado anteriormente se elevará a 90.

Entre la Dirección de RTVE y el Comité General Intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

P) Entidad Colaboradora.

La Representación de los Trabajadores participará en la Comisión Permanente de la Entidad Colaboradora con dos representantes, uno de ellos será de Barcelona cuando se traten en el orden del día temas que atañan al personal de aquella ciudad.

Q) 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.

R) Pactos de rodaje.

Estos 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, o con el Comité General Intercentros cuando afecten a todo el Colectivo o sean temas de carácter general, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados.

El Pacto de Rodaje que afecta a todos los trabajadores del Convenio Colectivo, se entiende que 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.

S) 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 de los Comités Intercentros y General Intercentros de RTVE.

T) 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 RTVE, 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.

Artículo 105. Defensa jurídica de los trabajadores de RTVE.

1. De conformidad con el apartado primero del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en sesión celebrada el catorce de enero de 1987, en los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal del Ente Público RTVE o de sus Sociedades 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 del Ente Público y la defensa por el Servicio Jurídico del mismo. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios Abogados y Procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

El Ente Público 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, RTVE 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 del Ente Público o de sus Sociedades, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización del Director General de RTVE, o de los Administradores Únicos de sus Sociedades; 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 106. Oferta pública de Radio.

A propuesta de la representación del personal, la Dirección de RTVE se compromete a mantener, racionalizar y potenciar cualitativamente su oferta pública de radio, de acuerdo con las normas legales que se dicten al efecto.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Los beneficios reconocidos al cónyuge en el Convenio Colectivo, se extenderán al conviviente reconocido.

Segunda.-

A partir de la firma de los acuerdos del XII Convenio Colectivo (firmado el uno de junio de 1995), RTVE no contratará ni directa ni indirectamente a ningún trabajador en excedencia voluntaria, cuando haya incurrido en la incompatibilidad contemplada en el artículo 87, 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 RTVE o sus Sociedades.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- En la fase de Promoción, RTVE eximirá al personal fijo existente con anterioridad al uno de enero de 1988 de la posesión de los títulos académicos que se implantan a partir de dicha fecha, no siendo aplicable esta excepción a las categorías que anteriormente ya se exigía título.

Segunda.- RTVE publicará, antes del 31 de marzo de 1978, la plantilla orgánica, es decir, la relación de puestos de trabajo establecidos en cada centro, con indicación de las categorías profesionales requeridas para su desempeño, así como el régimen económico que les corresponda. Dicha plantilla especificará los puestos calificados de polivalentes, conforme a este Convenio.

Tercera.- En el plazo de cuatro meses RTVE redactará un proyecto de desarrollo de normas, que regularán los aspectos que este Convenio preceptúa y cuantos otros sean necesarios para su finalidad, con la preceptiva audiencia de la Representación de los Trabajadores.

Cuarta.- A los únicos efectos de aplicación de los estímulos previstos en los números 2 y 3 del artículo 89 del Convenio, empezará a computarse el tiempo de servicio desde el uno de enero de 1978, para todo el personal ingresado con anterioridad a esta fecha; y desde su fecha de ingreso para el resto de los trabajadores.

Quinta.-

1. El personal destinado en los Centros Emisores de RTVE que tengan legalmente autorizados turnos de trabajo y descanso diferentes a los establecidos con carácter general en este Convenio y a los indicados en el artículo 82 para instalaciones especiales, mantendrá aquellos en tanto la Autoridad Laboral no apruebe su sujeción a la normativa general. RTVE no reconocerá prolongaciones de jornada derivadas de aquellos regímenes de trabajo no ajustados a este Convenio.
2. El citado personal mantendrá, mientras permanezca en tales destinos, la cuantía del denominado "plus de instalaciones aisladas", en el caso de que la aplicación del porcentaje del complemento de instalaciones especiales que establece este Convenio resultará de inferior cuantía, siempre absorbida aquella cuantía por la de este complemento, en los sucesivos aumentos. En cualquier caso, la cantidad aludida tendrá la calificación de complemento de instalaciones aisladas a todos los efectos.

Sexta.- Se faculta a la Comisión de Categorías profesionales para que en un plazo prudencial de tiempo, revise y ponga al día el cuadro de titulaciones.

Séptima.- Las referencias al Reglamento de Régimen Interior que se citan en los puestos polivalentes (artículo 7.2), comisiones de servicio (artículo 46.6) y complementos de puesto (artículo 64.3), se tratarán en el próximo Convenio Colectivo.

Octava.- Cuando en 1990 se abordó la nueva política retributiva, se hizo con el objetivo de apertura del abanico salarial en las retribuciones básicas (salario base), para lograr una situación más acorde con el mercado de trabajo en general y de mayor equidad retributiva, así como con el de revisar el repertorio de Complementos Salariales para adecuar las retribuciones por circunstancias concretas a los nuevos procesos productivos, a la implantación de nuevas tecnologías y a corregir defectos observados con el paso del tiempo.



De estos objetivos se logró dar una solución al primero, pero sigue pendiente de análisis, discusión y acuerdo todo lo referente a los Complementos Salariales que, con el paso del tiempo, han devenido en una situación más desajustada con la realidad y, por tanto, cuya solución resulta más perentoria.

Por ello, existe el compromiso expreso de los firmantes del XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades para abordar en toda su complejidad la negociación y revisión de la actual regulación de los Complementos Salariales, especialmente en lo referido a la disponibilidad para el servicio, las prolongaciones de jornadas de trabajo, la turnicidad y el trabajo en días festivos, con objeto de adecuar la política retributiva por conceptos causales a los nuevos requerimientos del marco laboral y productivo. Para ello, los negociadores acuerdan atenerse al principio de equidad retributiva, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada supuesto, verdadera complementariedad con el salario base y entre los distintos complementos salariales, correspondencia con los esfuerzos productivos y estabilidad de las percepciones económicas individuales.

Así, en la negociación del XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades, junto con la decisión de implantar un Nuevo Sistema de Clasificación Profesional, se acuerda “interpretar” la modalidad b) del Apartado A) del complemento de disponibilidad para el servicio regulado en el inciso f) del apartado 2 del artículo 64 del Convenio Colectivo tal como sigue a continuación, en tanto en cuanto se mantenga la negociación de un Nuevo Sistema de Retribución por Complementos Salariales y Variaciones de horario. En consecuencia, ambas partes se comprometen a incluir en el marco del XV Convenio Colectivo una modificación del actual complemento de disponibilidad de forma tal que quede separada la propia disponibilidad para el servicio de la prolongación de jornada.

Conforme a todo lo expuesto, dicho acuerdo de interpretación sobre la aplicación del complemento de disponibilidad para el servicio establecido en el artículo 64 vigente Convenio Colectivo, en su modalidad “b” se incluye como disposición transitoria, en el XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades, hasta tanto en cuanto entre en vigor el XV Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades, y queda explicitado en los siguientes términos:

“La retribución mayor de la disponibilidad en su modalidad “b” (con una retribución mayor que la modalidad “a”), incluye tanto un mayor tiempo de disponibilidad (hasta cinco horas adicionales a la semana y el trabajo repartido en seis días, en vez de cinco días), como el pago de las posibles cinco horas en exceso sobre las treinta y cinco horas, que, por tanto, no serán compensadas de ninguna otra forma.

Cualquier hora de trabajo que exceda de las treinta y cinco horas semanales más las cinco horas adicionales del párrafo anterior tendrá que ser abonada como hora extraordinaria, en la modalidad que proceda, y con las características propias de su devengo (normales, nocturnas o festivas)”.

Novena.- Durante el año 2003 se desarrollarán las acciones necesarias para la concreción, negociación e implantación de un Nuevo Marco Laboral, conforme con lo dispuesto sobre este tema en el XIV Convenio Colectivo y en el Protocolo firmado entre SEPI, Dirección de RTVE y Sindicatos.

En el caso que se alcance un acuerdo global para la firma e implantación del Nuevo Marco Laboral



antes del 31 de diciembre de 2003, se adicionará un 0,6 por 100 al porcentaje establecido para las tablas salariales de los conceptos retributivos de la masa salarial y un 0,5 por 100 en la aportación de la empresa al Plan de Pensiones para aquellos partícipes que aporten la cantidad del 2 por 100 de su salario base.

CLÁUSULA DE GARANTÍA

Lo establecido en este Convenio se entiende sin perjuicio de las condiciones de toda índole más beneficiosas que puedan haberse adquirido con carácter general, por parte del personal de RTVE.



ANEXO 1

ACUERDOS ECONÓMICOS XVI CONVENIO COLECTIVO

1.1. AÑO 2002

En relación a la Paga de Productividad para el año 2002 se establecen las cantidades que figuran en el cuadro siguiente. La cantidad máxima responde a los resultados generales obtenido desde el comienzo del Plan Marco.

Habida cuenta de que se han alcanzado unos resultados generales mejores que el objetivo establecido para el 2002, en marzo de 2003 se abonará a todos los trabajadores afectados que estuvieran en activo el uno de enero de 2003, la cantidad máxima contemplada en el cuadro siguiente.

RETRIBUCIÓN BÁSICA 2002				
Nº PAGAS 15		1 PAGA DE PRODUCTIVIDAD		
NIVEL ECONÓMICO	SALARIO BASE	CANTIDAD MÍNIMA	CANTIDAD MÁXIMA	DIFERENCIA 2002 a abonar en 2003
1	1.680,49	898,24	1.360,23	245,29
2	1.540,32	850,10	1.301,49	234,70
3	1.411,84	802,70	1.243,67	224,27
4	1.294,08	756,37	1.187,15	214,08
5	1.186,16	710,06	1.130,65	203,89
6	1.087,21	664,35	1.074,88	193,83
7	996,53	618,96	1.019,50	183,84
8	913,41	574,12	964,80	173,98
9	837,22	529,18	909,97	164,09

PERMANENCIA NIVEL MÁXIMO 2002				
NIVEL ECONÓMICO	Nº DE PAGAS 14			
	PRIMERA PERM.	SEGUNDA PERM.	TERCERA PERM.	CUARTA PERM.
1	62,89	100,63	138,37	176,11
2	59,98	95,96	131,95	167,93
3	57,01	91,21	125,41	159,61
4	54,00	86,40	118,80	151,19
5	50,96	81,53	112,10	142,67
6	48,72	77,95	107,17	136,40
7	47,13	75,42	103,70	131,99
8	44,95	71,91	98,88	125,85
9	41,86	66,98	92,10	117,21

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD 2002

NIVEL ECONÓMICO	Nº DE TRIENIOS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	126,04	213,42	302,49	314,25	477,26	502,46	653,72	742,78	754,53	872,17	989,81	1.008,30
2	120,15	203,33	288,04	300,36	455,94	479,03	623,83	707,00	719,32	827,15	924,19	
3	114,36	193,42	273,90	285,19	433,44	456,03	592,98	672,04	684,75	783,57	847,11	
4	107,41	183,76	258,81	270,46	410,22	432,23	561,63	636,69	648,33	738,93	776,45	
5	102,01	173,19	244,35	255,02	386,69	408,04	530,22	601,38	612,06	695,09	711,69	
6	97,85	165,25	233,75	243,54	370,74	389,22	506,64	575,14	584,92	652,32		
7	94,67	160,45	226,21	236,18	357,75	376,69	490,29	556,06	566,03	597,91		
8	89,52	152,54	215,57	224,70	341,62	359,89	467,66	530,69	539,82	548,05		
9	83,72	142,33	200,93	209,30	318,15	334,89	435,35	493,96	502,33			

COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD 2002

Nº DE PAGAS 14

NIVEL ECONÓMICO	NIVEL ESPECIAL RESPONSABILIDAD											
	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
1	1.109,02	998,11	831,75	634,60	581,72	528,83	475,94	423,06	370,18	317,29	264,41	211,53
2	1.109,02	998,11	831,75	605,09	554,63	504,23	453,80	403,37	352,93	302,53	252,11	201,69
3				574,64	527,21	479,27	431,34	383,41	335,50	287,56	239,62	191,70
4					499,42	454,03	408,61	363,22	317,82	272,40	227,01	181,58
5						428,43	385,57	342,72	299,89	257,05	214,22	171,37
6							362,29	322,03	281,79	241,51	201,28	161,01
7								301,07	263,42	225,78	188,16	150,52
8									244,85	209,88	174,87	139,92
9										193,75	161,44	129,15

COMPLEMENTOS VARIOS 2002

Nº DE PAGAS 12

NIVEL ECONÓMICO	Canarias Ceuta Melilla	Vivienda y Nocturnidad	Idiomas 2	Baleares	Polivalencia	Idiomas 1 Peligrosidad	Instrm. Musicales	Transporte
1	411,35	342,79	274,23	233,09	164,54	137,12		61,10
2	392,21	326,84	261,47	222,25	156,89	130,73	95,54	61,10
3	372,80	310,67	248,53	211,25	149,12	124,27	95,54	61,10
4	353,15	294,30	235,44	200,12	141,27	117,72		61,10
5	333,25	277,72	222,17	188,84	133,29	111,09		61,10
6	313,12	260,93	208,74	177,43	125,25	104,38		61,10
7	292,71	243,92	195,14	165,87	117,09	97,57		61,10
8	272,07	226,73	181,38	154,17	108,82	90,69		61,10
9	251,16	209,30	167,44	142,33	100,47	83,72		61,10

DISPONIBILIDAD 2002		
NIVEL ECONÓMICO	A MES	B MES
1	297,37	405,51
2	283,52	386,63
3	269,51	367,50
4	255,31	348,16
5	240,90	328,52
6	226,36	308,67
7	211,61	288,56
8	196,69	268,20
9	181,56	247,58

HORAS EXTRAORDINARIAS 2002			
NIVEL ECONÓMICO	DIURNAS	NOCTURNAS	FESTIVAS
1	15,84	18,08	21,70
2	15,13	17,26	20,71
3	14,35	16,39	19,69
4	13,61	15,54	18,68
5	12,85	14,65	17,61
6	12,07	13,77	16,54
7	11,27	12,87	15,44
8	10,46	11,97	14,38
9	9,67	11,05	13,29

MANDO ORGÁNICO 2002		
Nº DE PAGAS 14		
CARGO	NIVEL	IMPORTE
JEFE DE SERVICIO	11	1.020,72
JEFE DE SERVICIO	12	765,54
JEFE DE DEPARTAMENTO	21	510,34
JEFE DE DEPARTAMENTO	22	382,79
JEFE DE DIVISIÓN	31	318,96
JEFE DE DIVISIÓN	32	255,17
JEFE DE SECCIÓN	41	255,17
JEFE DE SECCIÓN	42	191,37

COMPLEMENTO PUESTO ORQUESTA Y CORO 2002	
Nº PAGAS 14	
CONCERTINO	827,72
SOLISTA	570,21
PRIMERA PARTE	404,66
TUTTI	367,88
AYTE. DE DIRECCIÓN	570,21
JEFE DE CUERDA	404,66
CANTOR DE CORO	156,35
PIANISTA DEL CORO	404,66
INSPECTOR DE ORQUESTA	367,88
INSPECTOR DE CORO	321,90
ARCHIVERO de la Orquesta	459,86
ARCHIVERO DEL CORO	321,90

COMPLEMENTO ASISTENCIA AMBULATORIA 2002	
Nº PAGAS 14	
MÉDICOS	298,41

LIBRANZAS 2002	
7 HORAS	32,80
9 HORAS	43,47

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO 2002	
Nº PAGAS 12	
HIJO (menor de 18 años)	31,18
HIJO DISMINUIDO FÍSICO	16,75
ESPOSA	9,19



1.2. AÑO 2003

Para el año 2003 se establecen las cantidades que figuran en el cuadro siguiente para la Paga de Productividad. Esta paga se percibirá en dos tramos:

Tramo I: Dado que con el acuerdo alcanzado respecto de la supresión de categoría, se consigue un avance importante en el objetivo de optimizar la capacidad de respuesta de la plantilla actual ante el reto de lograr una mayor productividad, en el mes de marzo de 2003 se fija la cantidad a percibir por dicha paga en los valores indicados en la tabla.

Tramo II: La diferencia entre la paga reflejada en el Tramo I hasta la cantidad máxima fijada para el año 2003, se percibirá en marzo de 2004, si se cumple el presupuesto de gastos aprobado en el Presupuesto Oficial del Grupo RTVE para el año 2003.

Al objeto de poder retribuir a cada trabajador por su aportación a la consecución de los objetivos generales, se procederá a evaluar en esta ocasión a cada uno de ellos por el grado de absentismo observado durante el año 2003. Derivado de dicha evaluación se obtendrá un factor corrector que permitirá determinar el importe final de la paga de cada trabajador, dentro del rango establecido (cantidad máxima - cantidad mínima).

Con el fin de concretar y desarrollar el procedimiento general para asignar y aplicar el coeficiente corrector, se constituirá una comisión mixta y paritaria, Dirección RTVE-Representantes de los Trabajadores. Dicha comisión, para que pueda abonarse la paga en las cantidades y términos expuestos, deberá aportar sus conclusiones a la mesa de negociación del XVII Convenio Colectivo, antes del 30 de septiembre del año 2003.

RETRIBUCIÓN BÁSICA 2003					
Nº. PAGAS	15	1 PAGA DE PRODUCTIVIDAD			
NIVEL ECONÓMICO	SALARIO BASE	CANTIDAD MÍNIMA	CANTIDAD MÁXIMA	TRAMO 1	TRAMO 2
1	1.719,14	918,90	1.650,11	1.404,83	245,28
2	1.575,75	869,65	1.578,86	1.344,16	234,70
3	1.444,32	821,16	1.508,71	1.284,44	224,27
4	1.323,85	773,77	1.440,14	1.226,07	214,07
5	1.213,44	726,39	1.371,61	1.167,72	203,89
6	1.112,21	679,63	1.303,95	1.110,12	193,83
7	1.019,45	633,19	1.236,77	1.052,93	183,84
8	934,42	587,32	1.170,41	996,43	173,98
9	856,47	541,35	1.103,90	939,80	164,10

TABLA DE PERMANENCIA EN EL NIVEL MÁXIMO 2003				
NIVEL ECONÓMICO	Nº DE PAGAS 14			
	PRIMERA PERM.	SEGUNDA PERM.	TERCERA PERM.	CUARTA PERM.
1	64,34	102,95	141,56	180,16
2	61,36	98,17	134,98	171,80
3	58,32	93,31	128,29	163,28
4	55,24	88,39	121,53	154,67
5	52,13	83,40	114,68	145,95
6	49,84	79,74	109,64	139,54
7	48,22	77,15	106,09	135,02
8	45,99	73,56	101,15	128,74
9	42,82	68,52	94,21	119,90

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2003												
Nº DE PAGAS 14												
NIVEL ECONÓMICO	Nº DE TRIENIOS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	128,94	218,33	309,45	321,48	488,23	514,02	668,75	759,87	771,89	892,23	1.012,57	1.031,49
2	122,91	208,00	294,66	307,27	466,43	490,05	638,18	723,26	735,87	846,17	945,45	
3	116,99	197,87	280,20	291,75	443,41	466,52	606,62	687,49	700,50	801,60	866,59	
4	109,88	187,99	264,77	276,68	419,66	442,17	574,55	651,34	663,24	755,92	794,31	
5	104,36	177,17	249,97	260,89	395,59	417,43	542,41	615,21	626,14	711,08	728,06	
6	100,10	169,05	239,13	249,14	379,27	398,17	518,30	588,37	598,37	667,32		
7	96,84	164,14	231,41	241,61	365,98	385,35	501,57	568,85	579,05	611,67		
8	91,57	156,05	220,52	229,86	349,48	368,16	478,42	542,89	552,24	560,65		
9	85,65	145,60	205,55	214,12	325,47	342,59	445,36	505,32	513,88			

COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD 2003												
Nº DE PAGAS 14												
NIVEL ECONÓMICO	NIVEL ESPECIAL RESPONSABILIDAD											
	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
1	1.134,52	1.021,07	850,88	649,20	595,10	540,99	486,89	432,79	378,69	324,59	270,50	216,39
2	1.134,52	1.021,07	850,88	619,01	567,38	515,82	464,24	412,65	361,05	309,49	257,91	206,33
3				587,85	539,33	490,29	441,26	392,23	343,21	294,17	245,13	196,11
4					510,91	464,48	418,01	371,58	325,13	278,67	232,23	185,76
5						438,28	394,44	350,60	306,79	262,96	219,15	175,31
6							370,63	329,44	288,27	247,06	205,91	164,71
7								308,00	269,47	230,97	192,49	153,98
8									250,48	214,70	178,89	143,14
9										198,21	165,15	132,12

COMPLEMENTOS VARIOS 2003								
Nº DE PAGAS 12								
NIVEL ECONÓMICO	Canarias Ceuta Melilla	Vivienda y Nocturnidad	Idiomas 2	Baleares	Polivalencia	Idiomas 1 Peligrosidad	Instrm. Musicales	Transporte
1	420,81	350,68	280,53	238,45	168,32	140,27		62,50
2	401,23	334,36	267,48	227,36	160,49	133,74	97,74	62,50
3	381,37	317,82	254,25	216,11	152,55	127,12	97,74	62,50
4	361,28	301,07	240,85	204,73	144,52	120,43		62,50
5	340,92	284,10	227,28	193,19	136,36	113,64		62,50
6	320,32	266,93	213,54	181,51	128,13	106,78		62,50
7	299,44	249,53	199,62	169,69	119,78	99,82		62,50
8	278,33	231,94	185,55	157,72	111,33	92,77		62,50
9	256,94	214,12	171,29	145,60	102,78	85,65		62,50

DISPONIBILIDAD 2003		
NIVEL ECONÓMICO	A MES	B MES
1	304,21	414,84
2	290,04	395,52
3	275,71	375,95
4	261,18	356,16
5	246,44	336,08
6	231,56	315,77
7	216,48	295,19
8	201,21	274,37
9	185,74	253,28

HORAS EXTRAORDINARIAS 2003			
NIVEL ECONÓMICO	DIURNAS	NOCTURNAS	FESTIVAS
1	16,20	18,50	22,19
2	15,47	17,66	21,18
3	14,68	16,77	20,14
4	13,92	15,90	19,11
5	13,15	14,98	18,01
6	12,34	14,09	16,92
7	11,53	13,17	15,80
8	10,70	12,25	14,71
9	9,89	11,30	13,60

MANDO ORGÁNICO 2003		
Nº DE PAGAS 14		
CARGO	NIVEL	IMPORTE
JEFE DE SERVICIO	11	1.044,20
JEFE DE SERVICIO	12	783,15
JEFE DE DEPARTAMENTO	21	522,07
JEFE DE DEPARTAMENTO	22	391,59
JEFE DE DIVISIÓN	31	326,30
JEFE DE DIVISIÓN	32	261,04
JEFE DE SECCIÓN	41	261,04
JEFE DE SECCIÓN	42	195,77

COMPLEMENTO PUESTO ORQUESTA Y CORO 2003	
Nº PAGAS 14	
CONCERTINO	846,76
SOLISTA	583,33
PRIMERA PARTE	413,97
TUTTI	376,34
AYTE. DE DIRECCIÓN	583,33
JEFE DE CUERDA	413,97
CANTOR DE CORO	159,94
PIANISTA DEL CORO	413,97
INSPECTOR de Orquesta	376,34
INSPECTOR DE CORO	329,31
ARCHIVERO de la Orquesta	470,43
ARCHIVERO DEL CORO	329,31



COMPLEMENTO ASISTENCIA AMBULATORIA 2003	
Nº PAGAS 14	
MÉDICOS	305,27

LIBRANZAS 2003	
7 HORAS	33,56
9 HORAS	44,47

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO 2003	
Nº PAGAS 12	
HI JO (menor de 18 años)	31,90
HI JO DI SMI NUI DO FÍ SI CO	17,13
ESPOSA	9,40

EN EL CASO QUE SE ALCANCE UN ACUERDO GLOBAL PARA LA FIRMA E IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MARCO LABORAL ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2003, SE ADICIONARÁ UN 0,6 POR 100 AL PORCENTAJE ESTABLECIDO PARA LAS TABLAS SALARIALES DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LA MASA SALARIAL



ANEXO 2

REMUNERACIONES EN ESPECIE / DIETAS Y KILOMETRAJE

REMUNERACIONES EN ESPECIE 2002	
COMI DA/CENA (con factura)	8,86
COMI DA/CENA (sin factura)	6,67

DIETAS Y KILOMETRAJES 2002	
NACI ONAL	84,14
I NTERNACIONAL	147,25
KI LÓMETRO	0,19
COMI DA/CENA	8,34

REMUNERACIONES EN ESPECIE 2003	
COMI DA/CENA (con factura)	9,10
COMI DA/CENA (sin factura)	6,80

DIETAS Y KILOMETRAJE 2003	
NACI ONAL	86,00
I NTERNACIONAL	152,00
KI LÓMETRO	0,20
COMI DA/CENA	8,34



ANEXO 3

**VALOR PORCENTUAL DE LOS TRIENIOS SOBRE SALARIO BASE,
A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1993.**

NIVEL ECONÓMICO	Nº DE TRIENIOS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	7,5	12,7	18,0	18,7	28,4	29,9	38,9	44,2	44,9	51,9	58,9	60,0
2	7,8	13,2	18,7	19,5	29,6	31,1	40,5	45,9	46,7	53,7	60,0	-
3	8,1	13,7	19,4	20,2	30,7	32,3	42,0	47,6	48,5	55,5	60,0	-
4	8,3	14,2	20,0	20,9	31,7	33,4	43,4	49,2	50,1	57,1	60,0	-
5	8,6	14,6	20,6	21,5	32,6	34,4	44,7	50,7	51,6	58,6	60,0	-
6	9,0	15,2	21,5	22,4	34,1	35,8	46,6	52,9	53,8	60,0	-	-
7	9,5	16,1	22,7	23,7	35,9	37,8	49,2	55,8	56,8	60,0	-	-
8	9,8	16,7	23,6	24,6	37,4	39,4	51,2	58,1	59,1	60,0	-	-
9	10,0	17,0	24,0	25,0	38,0	40,0	52,0	59,0	60,0	-	-	-



ANEXO 4.

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 nº 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, cassetes 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 los 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, pueden 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 cuanto 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, vídeo, 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 vídeo.
 - 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, entendiéndose 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:

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.

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 5.

**CALIFICACIÓN DE LOS CENTROS DE RTVE
CONSIDERADOS ESPECIALES**

GRUPO 1º

Radio Nacional de España en: MÁLAGA

GRUPO 2º

Radio Nacional de España en: CÁCERES
GANGUREN

GRUPO 3º

Radio Nacional de España en: ARGANDA
HUELVA
A CORUÑA
NOBLEJAS
ÁLAVA
MURCIA
PAMPLONA
SANTA CRUZ DE TENERIFE



ANEXO 6

DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES , EXIGENCIAS DE TITULACIÓN, FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PARA OPTAR A CATEGORÍA PROFESIONAL, REGULADAS POR EL CONVENIO COLECTIVO DE RTVE.

PRIMERO.

En aplicación del punto 4 del artículo 9 del Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan fijar las exigencias de formación que se recogen en este Anexo.

SEGUNDO.

Al personal fijo de RTVE que opte en Promoción a distinta categoría de la que ostenta, le será exigible la formación correspondiente que figura en este Anexo, específica u optativa, a salvo lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.

TERCERO.

Al personal que opte a plaza de plantilla de RTVE y sus Sociedades mediante Concurso Oposición Libre se le exigirá la formación específica que en este Anexo se relaciona. No obstante, podrá presentarse a dichas pruebas quien reúna la formación opcional, que asimismo figura en este Anexo, si el nivel académico de la misma es equivalente al exigido en la formación específica correspondiente.

A estos efectos son equivalentes la Formación Profesional de Segundo Grado (F.P. 2) con el Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) y la Formación Profesional de Primer Grado (F.P. 1) con la Enseñanza General Básica (EGB), en ambos casos junto con experiencia demostrada.

CUARTO.

Con la expresión "formación o especialidad adecuada" que figura en diversas categorías, se quiere aludir a aquella formación que está claramente relacionada con el cometido de la categoría profesional correspondiente.

QUINTO.

La formación profesional de segundo grado en Mantenimiento de Imagen y Sonido se equipara a la específica de Electricidad y Electrónica que se exige en los Subgrupos I-03 - Técnica Electrónica, I-04 - Montaje de Operación de Antenas y III-08 - Mantenimiento de equipo de cine.

SEXTO.

Las formaciones profesionales y titulaciones exigidas se irán adecuando a la normativa oficial en esta materia vigente en cada momento.



SÉPTIMO.

Habrà una Comisión de Trabajo Permanente para el Estudio de las Categorías profesionales, con el fin de proponer las posibles variaciones a introducir en los sucesivos Convenios Colectivos.

La composición de dicha Comisión estará integrada por tres miembros de la Representación Sindical y tres miembros de la Dirección, pudiendo formar parte de la misma hasta tres asesores por cada una de las partes.

OCTAVO.

Todas las categorías laborales de RTVE y sus Sociedades utilizarán la informática a nivel de usuario, a medida que el proceso de informatización se implante. A tal efecto, el Centro de Formación (IORTV) organizará los cursos de adaptación necesarios para el personal afectado.

En relación con las nuevas definiciones profesionales de Diseño Gráfico, Efectos Especiales de Televisión y Montaje de Estudios y de Equipos móviles la Dirección de RTVE, adquiere el compromiso de impartir formación específica a los trabajadores que se hallen afectados como consecuencia de la incorporación de estas nuevas técnicas en las referidas definiciones.

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.



Formación Específica: Ingeniería de Telecomunicación.

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.

Formación Específica: Ingeniería Técnica de Telecomunicación.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electrónica.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electrónica.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

1.03.3 Oficial Técnico Electrónico. Es el trabajador que, con grado primero de formación profesional, lleva cabo trabajos de montaje, conexionado, control e interpretación de señales, reparación de averías de fácil localización y mantenimiento rutinario, y colabora con técnicos de superior categoría.



Formación Específica: FPI Rama Electrónica.
Formación Opcional: EGB y Experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria en Ciencias, Tecnología e Industria.

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.

Formación Específica: Titulación Media Universitaria en Ciencias, Tecnología e Industria.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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 magnetotérmicos, 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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Delineación.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior en CC.II. (Rama Periodismo y/o Ciencias de la Imagen Visual y Auditiva) o Escuela Oficial de Periodismo.

Formación Opcional: Titulación Superior Universitaria y experiencia de dos años.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: Titulación Media Universitaria y experiencia acreditada.



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.

Formación Específica: FP2 Rama Administrativa y Comercial.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Administrativa y Comercial.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

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.

Formación Específica: Titulación Media Universitaria.

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.

Formación Específica: Titulación Media Universitaria.

Formación Opcional: BUP y conocimiento de idiomas acreditado.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Administrativa y Comercial.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior en Informática.
Formación Opcional: Titulación Superior Universitaria y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Media en Informática.

Formación Opcional: Titulación Media Universitaria y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Administrativa y Comercial.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Administrativa y Comercial.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria y Curso específico de documentación.

Formación Opcional: Titulación Superior Universitaria y experiencia acreditada.

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.



Formación Específica: COU y Curso específico de documentación.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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 (moviolas, 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.

Formación Específica: FP2 adecuada.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Construcción y Obras en la especialidad correspondiente al oficio concreto.
Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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 radiofotométrico, para ser difundidas en directo o con posterioridad a su realización.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria (preferentemente titulado universitario en CC.II. Rama Imagen Visual y Auditiva).

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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..

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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 racords 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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.



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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria en Bellas Artes.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: BUP y titulación de las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.



Formación Específica: FPI Rama Delineación.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Media Universitaria.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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, conexas 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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Moda y Confección.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Moda y Confección.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Moda y Confección.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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 dispone para el desarrollo del cometido asignado.

Formación Específica: BUP y Título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.



Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 adecuada.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: Estudios primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 adecuada.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Construcción y Obras.

Formación Opcional: Estudios primarios y experiencia acreditada.

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, temples, 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.

Formación Específica: FP2 Rama Construcción y Obras.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Construcción y Obras.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Construcción y Obras.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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. Elaboración 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.

Formación Específica: BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 adecuada.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Oficial del Conservatorio.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Peluquería y Estética.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP2 Rama Peluquería y Estética.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Peluquería y Estética.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Peluquería y Estética.
Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama peluquería y estética.
Formación Opcional: Estudios primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.



Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada



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.

Formación Específica: FP2 Rama Metal

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP1 Rama Metal.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.



ANEXO 7

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 8

PLAN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL ENTE PÚBLICO RTVE

I.- DENOMINACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODALIDAD.

- Art. 1 Denominación, objeto y entrada en vigor del Plan.
- Art. 2 Sistema y modalidad.
- Art. 3 Adscripción del Plan a un Fondo de Pensiones.

II.- ELEMENTOS PERSONALES.

- Art. 4 Definición de los elementos personales.
- Art. 5 El Promotor.
- Art. 6 Los Partícipes.
- Art. 7 Alta de un Partícipe en el Plan.
- Art. 8 Baja de los Partícipes.
- Art. 9 Partícipes en suspenso.
- Art. 10 Beneficiarios.
- Art. 11 Derechos y Obligaciones de los Partícipes y Beneficiarios.

III.- ORGANIZACIÓN Y CONTROL.

- Art. 12 Comisión de Control.
- Art. 13 Composición de la Comisión de Control.
- Art. 14 Representantes del Promotor.
- Art. 15 Elección de representantes de los Partícipes.
- Art. 16 Incapacidades e Incompatibilidades.
- Art. 17 Régimen de reuniones.
- Art. 18 Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Comisión.
- Art. 19 Funciones.

IV.- ELEMENTOS REALES.

- Art. 20 Aportaciones.
- Art. 21 Derechos consolidados.
- Art. 22 Definición de los derechos consolidados.
- Art. 23 Movilidad de los Derechos consolidados a otro Plan.
- Art. 24 Cuantificación de los derechos consolidados.
- Art. 25 Prestaciones.
- Art. 26 Contingencias cubiertas.
- Art. 27 Delimitación de las prestaciones.
- Art. 28 Pago de la prestación.
- Art. 29 Extinción de la prestación



V.- SISTEMA FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN.

Art. 30 Sistema de Capitalización.

Art. 31 Cuenta de Posición.

Art. 32 Imputación Financiera de Rendimientos y Gastos.

VI.- MOVILIDAD DEL PLAN.

Art. 33 Movilidad del Plan.

VII.- REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DEL PLAN

Art. 34 Revisión.

Art. 35 Selección del Actuario.

Art. 36 Modificación del Plan.

Art. 37 Terminación y liquidación del Plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

SEGUNDA

TERCERA

I.- DENOMINACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODALIDAD

Art. 1.- Denominación, objeto y entrada en vigor del Plan.

El presente Reglamento regula las relaciones jurídicas del Plan de Pensiones que se constituye bajo la denominación de "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española", al objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias a las del sistema público de pensiones, en interés de los partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de beneficiarios del mismo, e incluye las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que ha de afectarse para el cumplimiento de los derechos que reconoce.

El Plan de Pensiones de los trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española ha sido promovido por el ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN ESPAÑOLA 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 se regirá por las presentes normas, por la Ley 8/87, de 8 de Junio, reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones y por su Texto Reglamentario, R.D. 1.307/88 de 30 de Septiembre, y demás normas legales que le sean de aplicación.

La constitución de este Plan de Pensiones ha sido objeto de negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores.

Este Plan entrará en vigor en la fecha de su formalización, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de estas especificaciones.



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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 d) de la Ley 8/87 y sin perjuicio de las facultades de movilización de los Planes de Pensiones, el "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española" se integrará en el Fondo de Pensiones que la Comisión Promotora determine, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 de las presentes Especificaciones.

La integración se realizará mediante la apertura de una cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se especifican en estas normas y con cargo a la cual se atenderá al cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

II.- ELEMENTOS PERSONALES

Art. 4.-Definición de los elementos personales.

El promotor, los partícipes, los partícipes en suspenso y los beneficiarios son los elementos personales de este Plan.

Art. 5.-El Promotor.

El promotor del "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española", es el Ente Público Radiotelevisión Española, cualquiera que sea la denominación que en el futuro pueda 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 los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española" y sin perjuicio de que la citada promoción pueda contemplar una diferenciación de aportaciones que, salvando el principio de no discriminación, siempre garantice las condiciones de los empleados del Ente Público Radiotelevisión Española, en cuya relación laboral se subrogue 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 efectúe 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. 6.- Los Partícipes.

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente Plan aquellos trabajadores del promotor, que tengan la condición de trabajadores, 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.

Art. 7.- Alta de un Partícipe en el Plan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de estas normas, las personas definidas como partícipes en el artículo 6 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.

Aquellos 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 20 del presente Reglamento.

Art. 8.-Baja de los Partícipes.

La condición de partícipe se pierde por:

- a) Adquirir la condición de beneficiario, no derivada de otros partícipes.
- b) Causar baja en el Plan por alguno de los siguientes motivos:
 1. Fallecimiento.
 2. Movilización de los derechos consolidados a otro Plan, bien por terminación del Plan, bien por cese de la relación laboral con el promotor.
 3. Hacer efectivo, en el supuesto de desempleo de larga duración, la totalidad de sus derechos consolidados.

Art. 9.-Partícipes en suspenso.

El partícipe pasará a la situación de "partícipes en suspenso", en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de todas las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales. En este caso, sólo podrá volver a solicitar su reincorporación como partícipe de pleno derecho un año natural después de habersele concedido la condición de partícipe en suspenso.
- b) Cuando el partícipe tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el promotor, no realizándose durante este periodo las aportaciones a las que se refiere el artículo 20.2, en alguno de los siguientes casos:
 - Permiso sin sueldo, de 30 días o superior.
 - Suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure la suspensión.
 - Servicio militar y prestación social sustitutoria, en el caso de que suspenda cualquier relación laboral con la empresa.
 - Y, en general, todos aquellos supuestos en los que se produzca suspensión de la relación laboral con cese en el pago de remuneraciones por el promotor.

En el caso de excedencia regulada en Convenio Colectivo, el trabajador podrá optar, en el momento de acceder a la misma, entre pasar a la condición de partícipe en suspenso o mantenerse en la situación de partícipe en cuyo caso solamente tendrá derecho a las aportaciones a que se refiere el artículo 20.2.4.



El partícipe en suspenso tendrá los mismos derechos consolidados contemplados en estas normas, computados a la fecha de su suspensión, con la imputación de resultados que le corresponda.

Art. 10.- Beneficiarios.

En las contingencias de jubilación, e invalidez permanente absoluta 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 muerte tendrán la condición de beneficiarios las personas 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, y en defecto de herederos legales será beneficiario el propio Plan.

En el caso de muerte del beneficiario, que no haya sido previamente partícipe, solo podrán percibir la prestación el cónyuge viudo y/o sus huérfanos.

Art. 11.- Derechos y Obligaciones de los Partícipes y Beneficiarios.

11.1 Derechos de los partícipes.

Los partícipes tendrán derecho a:

- 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Copia del presente Reglamento en el momento de causar alta en el Plan, así como extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
- f) A mantener sus derechos consolidados en el "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española" con la categoría de partícipes en suspenso en las situaciones previstas en el presente Reglamento.
- g) A movilizar sus derechos consolidados en las circunstancias y condiciones previstas en el artículo 23 de las presentes especificaciones.



11.2 Obligaciones de los partícipes.

Los partícipes estarán obligados a:

- a) Aceptar la detracción de las aportaciones a las que se comprometan, en los términos establecidos en las presentes normas.
- b) 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.
- c) Integrar anualmente en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las aportaciones efectuadas por el promotor.
- d) La indisponibilidad de sus derechos consolidados, hasta el momento en el que se produzca el hecho causante de la prestación o el cese de la relación laboral, en los términos señalados en el R.D. 1.307/88.
- e) Comunicar a la Comisión de Control si se produce cambio de adscripción a otra Sociedad del mismo Grupo RTVE.

11.3 Derechos de los beneficiarios.

- a) 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.
- b) 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. 13 del presente Reglamento.

III.- ORGANIZACIÓN Y CONTROL.

Art. 12.- Comisión de Control.

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 8/87, la Comisión de Control, como representante de los intereses del "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española", es el órgano que supervisa el funcionamiento y ejecución del mismo.

Art. 13.- Composición de la Comisión de Control.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, 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. 14.- Representantes del Promotor.

El promotor designará libremente, de entre los partícipes, a su representante en la Comisión de Control.

Art. 15.- 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:

15.1 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.

15.2 COLEGIOS ELECTORALES

Los electores y elegibles se agruparán en dos colegios electorales, uno para los partícipes y otro para los beneficiarios, cuando proceda.

15.3 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 al 15% 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.

15.4 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 adverada de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

15.5 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 adverada 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.

15.6 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.

15.7 PROCEDIMIENTO ELECTORAL

- 15.7.1 INICIACIÓN.** Con una antelación de 3 meses al término del mandato de los representantes en la Comisión 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.

- 15.7.2 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.



- 15.7.3 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.

- 15.7.4 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.

- 15.7.5 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.

- 15.7.6 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.

- 15.7.7 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 se 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:
 - a) 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.
 - b) 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.

15.7.8 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 este acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

15.8 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.

15.9 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.

15.10 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.

15.11 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.

15.12 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.

15.13 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.

15.14 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.

15.15 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. 16.- Incapacidades e Incompatibilidades.

Conforme al mandato establecido en el Art. 22.4. del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, no podrán ser miembros de la Comisión de Control aquellos partícipes que posean una participación superior al 5% del capital desembolsado de la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora por los partícipes miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

Art. 17.- Régimen de reuniones.

La Comisión de Control se reunirá, en única convocatoria, en sesión ordinaria, trimestralmente 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. 18.- 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. Su mandato será de dos años con posible reelección.

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. 19.- Funciones.

Corresponde a la Comisión de Control del Plan:

- a) 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.
- b) 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. 35 de estas normas.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Proponer y, en su caso, decidir sobre cuantas cuestiones les atribuyan competencia la normativa legal vigente.
- f) 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.



- g) 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.
- h) Admitir los derechos consolidados de los partícipes provenientes de otros Planes de Pensiones, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos al efecto.
- i) 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, en los términos previstos en el artículo 33 de este Reglamento.
- j) 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.
- k) 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. 20.- Aportaciones.

- 20.1** Las aportaciones las efectuarán la Entidad Promotora y los partícipes de acuerdo con el sistema financiero de capitalización establecido en estas normas.
- 20.2** Las aportaciones al Plan se instrumentan mediante tres niveles, uno fijo y los otros dos variables.
 - 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").
 - 2.2** El primer nivel variable será financiado, a partes iguales, 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. La aportación del promotor será de una cuantía igual a la aportación realizada por el partícipe según la elección ejercitada. Las opciones de aportación del partícipe son:
 - . 1% del salario base,
 - . 2% del salario base
 - 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.
 - 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



- 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.
- 20.3** 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 la Ley 8/1987 o cualquier normativa que la modifique.
- 20.4** Las aportaciones tanto del partícipe como del promotor, serán realizadas al Plan coincidentes con cada una de las 15 pagas anuales abonadas por el promotor al partícipe.
- 20.5** 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 9 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 20.2, 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.

- 20.6** 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.
- 20.7** 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.
- 20.8** 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.



- 20.9** 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. 21.- 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 8/87 en los siguientes supuestos:

- a) Traslado a otro Plan por cese de la relación laboral con el promotor.
- b) Por terminación del Plan en los supuestos contemplados en el artículo 37 de estas normas.
- c) Producción de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan.
- d) 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.

Enfermedad Grave:

Podrán hacerse efectivos los derechos consolidados en el caso de 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.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, 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 las 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 el 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.



Paro de larga duración.

Se considerará paro de larga duración, la situación legal de desempleo del partícipe durante un periodo continuado de al menos doce meses, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

Se consideran situaciones legales de desempleo, los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en los apartados 1 y 2 del artículo 208 del texto refundido de la ley General de Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 1/ 1994 de 20 de Junio y normas complementarias y de desarrollo.

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.

Estos derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación, o se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o paro de larga duración mencionados.

Art. 22.- 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. 23.- 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.

En los casos de cambio de adscripción de partícipes entre Sociedades del Grupo RTVE 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 del interesado a la Oficina de Atención al Partícipe, ésta notificará a la Gestora y a la Dirección de Personal del alta como partícipe en el Plan donde figure destinado como trabajador, con efectos de la fecha del cambio de adscripción.

Art. 24.- 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 iguales 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 22 de este



Reglamento.

Art. 25.- Prestaciones.

Las prestaciones a percibir por los beneficiarios del "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión 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 atenerse a lo previsto en los párrafos anteriores.

El beneficiario del Plan o su representante legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 del presente reglamento, comunicará a la Comisión de Control del Plan 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 depositará su importe en una entidad de crédito a disposición del beneficiario, entendiéndose satisfecha la prestación a cargo del Plan de Pensiones.

Art. 26.- Contingencias cubiertas.

El "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española" es un Plan de Pensiones cuyas contingencias cubiertas son: jubilación del partícipe, muerte del partícipe y la invalidez permanente para todo trabajo del mismo, en los términos que a continuación se detallan:

- 26.1** 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.
- 26.2** Se entenderá por fallecimiento la muerte o declaración legal de fallecimiento del partícipe.



- 26.3** 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. 27.- Delimitación de las prestaciones.

En el caso de producirse las contingencias previstas por el Plan de Pensiones de los trabajadores del Ente Público de Radiotelevisión Española, la cuantía de la prestación será igual al derecho consolidado calculado en el momento de su acaecimiento .

Art. 28.- 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 previa presentación de la siguiente documentación:

- 28.1** En la contingencia de jubilación se habrán de presentar los siguientes documentos: D.N.I.; documentación que acredite la jubilación en el Ente Público Radiotelevisión Española.
- 28.2** En la contingencia de muerte, certificado de defunción, boletín donde consten los beneficiarios designados y documento acreditativo de su personalidad. En defecto de designación expresa de beneficiarios se deberá acompañar documentación acreditativa de su condición de herederos.
- 28.3** En la contingencia de invalidez, copia de su declaración expedida por la autoridad laboral o, en su caso, sentencia del orden jurisdiccional social.

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 quince días, desde que el beneficiario presentase la documentación exigida según las especificaciones del Plan para cada contingencia.

Dada la naturaleza atribuida a la prestación por el art. 28 de la Ley 8/87 y art. 66 de su Reglamento, como de rendimiento del trabajo, la Entidad Gestora deberá practicar las retenciones a cuenta del IRPF que procedan conforme a la legislación vigente.

Art. 29 Extinción de la prestación

- 29.1** Las prestaciones en forma de capital se extinguirán al producirse el pago de las mismas.
- 29.2** Las prestaciones en forma de renta se extinguirán al momento del fallecimiento del beneficiario o cuando se produzca la condición que establezca su término.
- 29.3** El derecho a reclamar las prestaciones prescribirá en los plazos establecidos legalmente.



V.- SISTEMA FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN.

Art. 30.- Sistema de Capitalización.

El sistema de capitalización será el de capitalización individual y financiero.

Art. 31.- 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. 32.- Imputación Financiera de Rendimientos y Gastos.

De conformidad con el art. 10.1 de la Ley 8/87, 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. 33.- Movilidad del Plan.

El Plan podrá hacer movilizable su cuenta de posición a otro Fondo de Pensiones exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se produzca la sustitución de la Entidad Gestora y/o Depositaria en los supuestos contemplados en el artículo 23 de la Ley 8/87 y por acuerdo adoptado por la Comisión de Control.
- b) 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).
- c) 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. 34.- Revisión.

El sistema financiero y actuarial del Plan se revisará cada tres años, por actuario o sociedad de actuarios, debiendo éstos certificar sobre la situación y dinámica del Plan, en base a la rentabilidad de sus inversiones, a la tasa de mortalidad, supervivencia y demás circunstancias concurrentes.



Art. 35.- 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. 36.- 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. 37.- Terminación y liquidación del Plan.

37.1 Serán causas de terminación del "Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público Radiotelevisión Española" las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.

- c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad del Plan.
- d) 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.

- 37.2** 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.

- 37.3** 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.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detracer 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.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Los trabajadores en activo del Ente Público Radiotelevisión Española que se adhieran al Plan, podrán elegir si la fecha de su incorporación, a los efectos de las aportaciones del promotor a las que se refiere el artículo 20.2.1, es la de la adhesión o la del 1 de enero de 1992 (o la de su incorporación si esta fuese posterior a esta fecha). En este último supuesto el promotor realizará de una sola vez sus correspondientes aportaciones.

No obstante lo anterior, el partícipe podrá aportar en el momento de su adhesión al Plan, el porcentaje voluntario elegido con efectos de 1º de enero de 1994, aportando el Promotor, en ese caso, el porcentaje que le corresponda.

De igual manera, los trabajadores que se reincorporen después de haberse considerado como bajas en el Ente Público Radiotelevisión Española, tendrán los mismos derechos que los trabajadores señalados en el párrafo anterior, con respecto al período que se les reconozca como en servicio activo.

Todo ello no irá en menoscabo de las cantidades presupuestadas a tal efecto en los años 1992 y 1993.

SEGUNDA

La Comisión Promotora está integrada por siete miembros, uno en representación del promotor y seis de los potenciales partícipes.

Junto con las competencias señaladas por la legislación aplicable, corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

- Convocatoria de las primeras elecciones a representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan conforme a la normativa legal vigente.
- Las funciones de la Comisión de Control del Plan hasta que la misma se constituya.
- Y remisión del Plan a la Comisión de Control del Fondo, a efectos de su admisión.

TERCERA

De acuerdo con el artículo 15. 10 del presente Reglamento, la duración del mandato de los miembros electos de la Comisión de Control del Plan de Pensiones en las elecciones celebradas el 14 de Diciembre de 1999 será de 2 años, con objeto de hacer coincidir a partir del siguiente proceso electoral, la renovación de la totalidad de los miembros de la Comisión de Control, pudiendo ser reelegidos en sucesivas convocatorias.



ANEXO 9

COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DEL CONVENIO COLECTIVO DE RTVE Y SUS SOCIEDADES.

Estará formada por siete representantes de la Dirección y siete Representantes de los Trabajadores; los representantes del personal serán designados por el Comité General Intercentros de RTVE. Pudiendo integrarse un número igual de asesores. Estos miembros serán designados por cada una de las respectivas partes.

1. Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje.

Serán funciones de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje (en adelante C.M.I.M.A.) todas las actividades que sirvan para corregir cuantas dudas y divergencias puedan surgir sobre la puesta en práctica del Convenio Colectivo, según se especifica en los párrafos siguientes:

- a) Interpretar el Convenio Colectivo, con el fin de resolver las consultas y dudas que las partes formulen.
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio Colectivo vigente.
- c) Mediar en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan.
- d) Arbitrar en los conflictos individuales o colectivos, cuando las partes se sometan previamente por escrito. Siendo el arbitraje considerado como una interpretación del Convenio Colectivo.

2. Procedimiento de actuación.

La C.M.I.M.A. se reunirá cuando se le formule cualquiera de las cuestiones que están dentro del ámbito de sus funciones. Las solicitudes serán remitidas por escrito a esta comisión paritaria, siendo distribuidas a todos sus miembros.

Desde el momento que se formule cualquier cuestión, la comisión tendrá un plazo máximo de quince días para reunirse y otro plazo máximo de diez días para decidir.

Los acuerdos de la Comisión, para ser válidos, deberán tomarse:

- Por unanimidad para los supuestos sometidos a ARBITRAJE.
- Acuerdo por mayoría simple de cada una de las representaciones para los dictámenes de MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN.

En cualquier caso, para que los acuerdos de la C.M.I.M.A. sean válidos se exigirá un “quórum” mínimo de diez componentes, siempre de forma paritaria (cinco por representación).

De todas las actuaciones de la C.M.I.M.A. siempre se levantará acta que se trasladará a todos los representantes que forman parte de la misma.



Las Resoluciones de la C.M.I.M.A. se añadirán como anexos al texto del propio Convenio hasta que se produzcan, en su caso, las correcciones literales del texto, propiciadas por los acuerdos de interpretación, en sucesivas negociaciones de dicho Convenio.



ANEXO 10

APLICACIÓN POR UNA SOLA VEZ DE UN INCREMENTO DE SESENTA DÍAS EN LA VACACIÓN ANUAL RETRIBUIDA AL TRABAJADOR QUE HAYA PRESTADO VEINTE AÑOS DE SERVICIO ININTERRUMPIDO.

Con el fin de llevar a cabo la concesión del incentivo previsto en el artículo 89.3 del Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades, se alcanza el siguiente acuerdo, que sirve de interpretación y aplicación del uso de este permiso de vacaciones a los trabajadores que corresponda disfrutar el incremento de sesenta días:

- I.** Las Direcciones de Área respectivas, de acuerdo con los trabajadores afectados, propondrán a las Direcciones de Personal los periodos de disfrute de los sesenta días naturales a que tienen derecho durante el año en curso, debiéndose disfrutar en periodos mínimos de quince días naturales continuados, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.
- II.** A propuesta del trabajador y si las necesidades del servicio lo permiten, este derecho podrá disfrutarse durante un periodo escalonado, en los siguientes tres años (máximo cuatro años y mínimo de quince días naturales continuados por un año, incluido el ejercicio en curso).
- III.** En casos excepcionales, debidamente fundamentados, los responsables de las distintas Unidades, podrán plantear a las Direcciones de Personal otras fórmulas que compensen este derecho, siempre que las necesidades del servicio imposibiliten el disfrute de este periodo vacacional y no se puedan acoger los trabajadores a las previsiones establecidas en los apartados I y II anteriores. En este supuesto, las Direcciones de Personal resolverán individualmente la procedencia de la compensación propuesta, que deberá ser aceptada expresamente por el trabajador.
- IV.** Los referidos sesenta días, se corresponden con días naturales (incluidos sábados y domingos), por lo que si se inicia un periodo vacacional en lunes y concluye en viernes se incluirá en el cómputo los sábados y domingos respectivos correspondientes a cada semana disfrutada.
- V.** A efectos del disfrute de los sesenta días naturales de incremento de vacaciones, se considerarán en activo las siguientes situaciones laborales, en relación con la interpretación dada para la paga de los diez años por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, en el Acta de fecha diecinueve de septiembre de 1995:
 - a)** Los trabajadores fijos que ocupando un puesto de trabajo en el Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales se encuentren en excedencia especial.
 - b)** La prestación del servicio militar, prestación social sustitutoria, El periodo de descanso por maternidad, el permiso por adopción o acogimiento de menores de cinco años, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
 - c)** Los que se encuentran en situación de incapacidad temporal, mientras la empresa sea la obligada al pago delegado de la prestación de esta incapacidad temporal (máximo dieciocho meses).



- d) Los que hubiesen disfrutado en los últimos veinte años licencias de permiso sin sueldo que acumuladas no superen los tres meses (noventa y tres días).

VI. Deberá efectuarse una previsión global del calendario de vacaciones de las personas afectadas, dando prioridad, en cualquier caso, al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias que correspondan a todos los trabajadores, a la hora de distribuir este incentivo de incremento de sesenta días por los veinte años de prestación de servicio.

VII. Las propuestas de disfrute y fraccionamiento de este periodo de vacaciones de sesenta días naturales, deberán ser presentadas en las respectivas Direcciones de Personal, por los responsables de cada Área, antes del día dieciséis de febrero de cada año.

En el Apartado XVII de los Acuerdos que forman parte del XIV Convenio Colectivo de RTVE se incluyó el acuerdo suscrito el 23 de enero de 1998 entre la Dirección y la representación del Comité General Intercentros sobre la aplicación por una sola vez de un incremento de sesenta días en la vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpidos. Este acuerdo se estableció para el personal que perfeccionara el derecho en el año 1998 y sucesos períodos. En el apartado II de esta aplicación se disponía que el disfrute debería realizarse en un período máximo de 4 años.

Durante la aplicación de este acuerdo se ha comprobado que existen supuestos en los que resulta difícil el disfrute de este derecho, por lo que conviene buscar las fórmulas de armonizar el interés de RTVE y las necesidades organizativas del trabajo con los legítimos intereses de los trabajadores afectados. En atención a ello, se establece que el disfrute del incremento de 60 días en la vacación anual retribuida previsto en el artículo 89.3 podrá disfrutarse en períodos mínimos de 15 días naturales continuados, pero sin límite de anualidades, a partir del primer año siguiente al que se cumple el período de tiempo exigido para perfeccionar este derecho; manteniendo el resto de las condiciones recogidas en el antedicho apartado XVII de los Acuerdos del XIV Convenio Colectivo de RTVE.



ANEXO 11

ACUERDO SOBRE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO Y ACOMODACIÓN PUESTO-CATEGORÍA.

Se procederá según el siguiente orden de actuación.

1. La Dirección presentará una relación de plazas a cubrir, con indicación de categoría y destino orgánico. Presentará igualmente una relación nominal de la plantilla actual y sus puestos de ocupación, a fin de extraer de ella aquellas situaciones de anomalía.
2. Se constituirá una comisión formada por la Dirección de cada Sociedad y la Representación de los Trabajadores-Comité Intercentros, delegando en la representación local allí donde se considere, para aplicar el mecanismo de acomodación en cada centro. Previa consideración de las solicitudes de traslados anotadas en el registro, se optará entre, la realización de las reclasificaciones por el reconocimiento de la función desarrollada en otro Subgrupo profesional, o la conveniencia de retornar al trabajador a la función de su categoría.
3. El conjunto de necesidades determinadas por la Dirección, una vez realizadas las modificaciones que hubiera producido el proceso anterior, se harán públicas, abriéndose un período de reconversión voluntaria. A tal fin la Comisión paritaria entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores prevista en el número anterior, homogeneizará los criterios de idoneidad y resolverá los conflictos que puedan plantearse en la interpretación del presente mecanismo de reconversión. Dicha Comisión asignará los puestos a cubrir en su ámbito, delegando en la representación local allí donde se considere. Las plazas se asignarán en base a la evaluación de la idoneidad de los aspirantes considerando las siguientes prioridades.
 1. Del mismo centro
 2. Misma localidad y misma Sociedad
 3. Misma localidad y diferente Sociedad
 4. Diferente localidad y misma Sociedad
 5. Diferente localidad y diferente Sociedad

Las necesidades que, a criterio de la Dirección se vayan originando por este proceso se cubrirán asimismo por este procedimiento.

4. Aquellos puestos que no hubieran sido cubiertos, se considerarán vacantes y se cubrirán atendiendo las solicitudes de reingreso de excedentes voluntarios, concediendo prioridad a quienes no hayan trabajado en la incompatibilidad contemplada en el artículo 87 apartado 3 del vigente Convenio Colectivo.
5. Los puntos anteriores quedan limitados en su período de aplicación hasta el quince de septiembre de 1995, manteniéndose entre tanto los mecanismos que se establecen en el Convenio, salvo los que entren en contradicción con lo pactado en el mismo.



ANEXO 12

CRITERIOS GENERALES DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema actual de clasificación profesional del Ente Público RTVE y sus Sociedades estatales se implantó el uno de enero de 1978, respondiendo a las características y situación existentes en ese momento, tanto a nivel interno como en el sector audiovisual.

Como consecuencia del tiempo transcurrido desde dicha implantación y de los importantes cambios producidos en el sector, sobre todo en los últimos años, se ha venido constatando la existencia de significativos problemas del actual sistema para responder adecuadamente a las necesidades reales que se plantean. A los problemas que supone una estructura con excesivo número de categorías, hay que añadir los que se derivan de unas descripciones que en la mayoría de los casos, ya no definen ni reflejan correctamente la formación requerida, ni las distintas fases de los procesos de producción necesarios actualmente en Radiotelevisión Española.

En este sentido, y 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, resulta conveniente implantar un nuevo sistema de clasificación profesional adecuado a los procesos de producción fundamentales actualmente en Radiotelevisión Española.

Este nuevo sistema se desarrollará de acuerdo con el esquema general siguiente:

- I. ESTRUCTURA Y CONCEPTOS DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**
- II. SISTEMA RETRIBUTIVO BÁSICO ASOCIADO.**
- III. FORMACIÓN Y SISTEMA DE ASCENSOS Y PROMOCIÓN.**
- IV. PROCESO DE ADECUACIÓN AL NUEVO SISTEMA.**
- V. DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA.**

I. Estructura y conceptos del nuevo sistema de clasificación profesional.

1. El nuevo sistema se estructura sobre los siguientes conceptos:

a) Nueva Categoría Laboral

Unidad de clasificación de los recursos humanos, dentro del Grupo Profesional y Área de Ocupación, que describe las tareas o funciones a realizar por el trabajador, reconociéndole la capacidad y habilidad para desempeñar una actividad laboral determinada, acorde a la formación básica requerida.

b) Área de Ocupación

Agrupación de las Nuevas Categorías Laborales que, con idéntico nivel de formación básica requerida y pertenencia a campos funcionales afines, define el ámbito profesional dentro del cual es posible la movilidad



funcional del trabajador.

c) Grupo Profesional

Unidad de clasificación que agrupa Áreas de Ocupación con idéntico nivel de formación básica requerido.

2. A efectos de ser contempladas en el procedimiento que regule los cambios de Grupo Profesional, se definirán familias profesionales integradas por aquellas categorías y Áreas de Ocupación pertenecientes a grupos profesionales diferentes pero vinculadas por su relación funcional y formativa.

II. Sistema retributivo básico asociado.

A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán varios niveles económicos. El ingreso en una categoría se efectuará con el nivel retributivo inferior de los asignados. Para ascender de nivel dentro de la Categoría Laboral se aplicará un nuevo sistema reglado que consistirá en la superación periódica de aquellos requisitos que se acuerden en el desarrollo del proyecto, consolidándose en ese momento el nivel económico obtenido.

Los niveles económicos correspondientes a cada una de las Nuevas Categorías Laborales se determinarán de acuerdo al nivel de formación básica asociado a la descripción de cada una de ellas, a la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente y a la tabla que sobre este tema se establezca.

III. Formación y sistema de ascenso y promoción.

En el nuevo sistema de Clasificación Profesional, la formación de los trabajadores se considerará un aspecto básico sobre el que se estructurará su desarrollo, teniendo RTVE que potenciar y hacer llegar ésta a todos los trabajadores, mediante la capacitación y la actualización de los conocimientos necesarios en cada una de las Áreas de Ocupación, así como mediante planes de formación relacionados con las líneas de carrera profesional dentro de la categoría laboral y los cambios de grupo profesional.

El IORTV, como entidad imprescindible en el nuevo sistema, será responsable de facilitar la formación que permita a los trabajadores del Grupo RTVE optar al pleno desarrollo de su carrera profesional, independientemente del destino geográfico y centro de trabajo donde se encuentren adscritos.

En este sentido, se constituirá un órgano colegiado mixto y paritario entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores que será el responsable de definir, desarrollar y controlar las acciones y planes de formación a llevar a cabo por el Instituto Oficial de Radio y Televisión en los ámbitos vinculados con el nuevo sistema y que figuran expuestos a continuación:

1. Capacitación profesional y actualización de conocimientos del trabajador en la Nueva Categoría Laboral.

Con el fin de potenciar el nivel de capacitación de los trabajadores y adecuarlo a las nuevas necesidades, se definirán planes de formación concretos para cada



Nueva Categoría Laboral. RTVE pondrá en marcha las acciones necesarias a fin de que estos planes de formación sean realizados, de forma planificada, por todos los trabajadores pertenecientes a la nueva categoría laboral de la que se trate.

2. Planes de formación necesarios para el ascenso de nivel dentro de la Categoría Laboral.

Con el fin de cumplir con el objetivo de este apartado RTVE garantizará el libre acceso de cualquier trabajador fijo a los planes de formación que se establezcan dentro del sistema y procedimiento de ascenso acordado en el desarrollo del presente proyecto.

3. Cambio de Grupo Profesional.

Se determinará, igualmente, un procedimiento que regule el cambio de Grupo Profesional de los trabajadores.

En este procedimiento se establecerá un sistema de promoción/cambio de grupo profesional que permitirá valorar de forma adecuada la pertenencia a la misma familia profesional.

4. Certificaciones profesionales, Sistema de sustitución y equivalencias.

Vinculado con la formación y con el fin de facilitar al máximo las posibilidades de ascenso y promoción, se establecerá un sistema de sustitución o equivalencias respecto a los requisitos de formación exigidos, basado en la realización y superación de planes concretos de formación que se determinen para cada categoría o Área de Ocupación y en lo que sobre este aspecto se pudiera establecer por organismos oficiales.

IV. Proceso de adecuación al sistema de clasificación resultante.

En todos los casos, en el proceso de transición al nuevo sistema se tendrá en cuenta el criterio básico de asignar a cada trabajador la nueva categoría laboral manteniendo los derechos retributivos que tuviera ya consolidados o en vías de consolidar y que se concretan en las garantías siguientes:

1. La Nueva Categoría Laboral se asignará a cada trabajador de acuerdo a un procedimiento general previamente establecido.
2. El nivel económico con el que los trabajadores actuales se integrarán en la Nueva Categoría Laboral se asignará de acuerdo, entre otras situaciones, a las siguientes:
 - a) El trabajador se integrará con el nivel económico que tenga consolidado cuando éste sea igual o superior a los asignados a la Nueva Categoría Laboral a la que sea adscrito.
 - b) El trabajador ascenderá al nivel básico asignado a la Nueva Categoría Laboral cuando el mismo sea superior al que el trabajador tenga consolidado.



3. El concepto de Permanencia en el Nivel Máximo de la Categoría se mantendrá en el nuevo sistema para su aplicación únicamente a los trabajadores que tengan consolidado, precisamente, el nivel máximo de la nueva categoría.

En el resto de los casos, las cantidades que se vengán percibiendo, por este concepto se respetarán y serán absorbidas únicamente a través del ascenso de nivel económico.

V. Desarrollo e implantación del nuevo sistema.

En el marco de negociación del XV Convenio Colectivo se desarrollará el nuevo sistema de clasificación profesional. Con este fin, se diseñará un proyecto global que, de acuerdo a los criterios y principios contenidos en el presente documento, contemplará los siguientes aspectos:

1. Estructura del Nuevo Sistema: Grupos Profesionales, Áreas de Ocupación y Nuevas Categorías Laborales, así como Familias Profesionales.
2. Descripciones de las Nuevas Categorías Laborales.
3. Estructura y principios del sistema de formación contemplado en el proyecto. Desarrollo de los contenidos del apartado II del presente Documento.
4. Metodología, proceso y calendario de implantación del Nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

El grupo de trabajo creado al efecto, seguirá manteniendo reuniones y contactos conforme la situación y elaboración del proyecto así lo aconseje.

Ambas partes se comprometen a desarrollar y concluir en su totalidad este nuevo sistema de Clasificación Profesional en el marco del XV Convenio Colectivo, para que pueda iniciarse el proceso de implantación del mismo de forma inmediata, de acuerdo a la metodología y procedimiento acordados.



ANEXO 13

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 contrata 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 contrataciones o subcontratas se respeten y cumplan



los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos la posibilidad de retener los pagos pendientes a la contrata o subcontrata 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.

- 8.- Como anexo al presente acuerdo se adjunta la relación nominal de los trabajadores del Ente Público RTVE, RNE, S.A. y TVE, S.A. que en la actualidad están clasificados en alguna de las categorías profesionales de las señaladas en el punto 2 de este documento.



ANEXO 14

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad y Electrónica.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.
Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.
Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Construcción y Obras en la especialidad correspondiente del oficio concreto.

Formación Opcional: Estudios Primarios y Experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.



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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.



ANEXO 15

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.

Formación Específica: FP2 Rama Delineación.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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, encarpetado de proyectos, ayudar en mediciones y similares.

Formación Específica: FP1 Rama Delineación.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior en CC.II. (Rama Periodismo y/o Ciencias de la Imagen Visual y Auditiva).
Formación Opcional: Titulación superior Universitaria y experiencia de dos años.



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.

Formación Específica: Titulación Media Universitaria.

Formación Opcional: BUP y conocimiento de idiomas acreditado.

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.

Formación Específica: Titulación Universitaria de CC.II. (Rama Publicidad y Relaciones Públicas).

Formación Opcional: Titulación Universitaria y experiencia de dos años.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Oficial del Conservatorio.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.



Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Química.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Química.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Química.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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 televisiva, así como de la confección de los esquemas de programas, de la dirección de la emisión y del análisis y evolución de los resultados.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: Titulación Superior Universitaria.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.



Formación Específica: Titulación Media Universitaria adecuada.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Electricidad y Electrónica.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.



Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Imagen y Sonido.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 Rama Moda y Confección.
Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 Rama Moda y Confección.
Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.



Formación Opcional: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.

Formación Opcional: Estudios primarios y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP2 adecuada

Formación Opcional: BUP y experiencia acreditada.

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.

Formación Específica: FP1 adecuada

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.

Formación Específica: FP1 Rama Electricidad

Formación Opcional: EGB y experiencia acreditada

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.

Formación Específica: EGB o Graduado Escolar.



ANEXO FINAL

ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DEL CONVENIO COLECTIVO DE RTVE Y SUS SOCIEDADES.

ACTA Nº 6 (REUNIÓN DE 18 DE DICIEMBRE DE 2000)

INTERPRETACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL AÑO 1990 SOBRE INCLUSIÓN DE LAS PERMANENCIAS, ETC., EN LAS RECONVERSIONES PROFESIONALES(ARTÍCULO 37 DEL CONVENIO COLECTIVO).

A) SUPUESTOS ESPECÍFICOS:

Cuando la obtención de la categoría sea por un procedimiento *esencialmente no voluntario*, en los supuestos que a continuación se indican, la asignación de la nueva categoría y de los derechos inherentes a ella - nivel retributivo y antigüedad - se realizará conforme a las reglas que se establecen en este acuerdo:

Supuestos a los que resulta de aplicación:

- 1º Reconversión profesional por causas organizativas, tecnológicas o de producción, reguladas en el artículo 37 del Convenio Colectivo.
- 2º Reconversión profesional por acoplamiento del personal con capacidad disminuida, al amparo del artículo 48 del mismo texto convencional.
- 3º Por imperativo del propio Convenio Colectivo: modificación y supresión de la categoría.

B) CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD Y NIVEL RETRIBUTIVO:

- 1º Las normas contenidas en este acuerdo complementan lo establecido en los artículos 9.5, 61, 63.3 y 65 del vigente Convenio Colectivo de RTVE.
- 2º Estas reglas no conculcan los derechos reconocidos en los artículos antes citados, teniendo en cuenta que en los supuestos antes contemplados de reconversión profesional, pactados entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, la adquisición de la nueva categoría no se produce de forma inmediata sino a través de un proceso de negociación, normalmente dilatado en el tiempo y que es el resultado final de un largo camino iniciado con la asignación al trabajador de las funciones y tareas (de la nueva categoría), mediante los procedimientos legalmente establecidos. Esta asignación que nace de las causas antes señaladas, son autorizadas por las respectivas Direcciones de Personal durante un periodo de tiempo determinado y viene acompañada de procesos de formación en los casos que es necesario.



C) REGLAS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL NIVEL Y ANTIGÜEDAD:

1ª Con carácter general la antigüedad en la categoría será aquella que se determine en cada caso como resultado de la negociación oportuna..

2ª Adjudicación de los niveles retributivos. Supuestos:

a) Acceso a una categoría con niveles retributivos coincidentes con la de origen:

- Si el trabajador ostenta el nivel de ingreso, éste se mantiene, modificando solamente la antigüedad de la categoría, en función de lo ya expresado.
- Si el trabajador tiene reconocido nivel de ascenso e incluso una o más permanencias en el nivel, su situación será la siguiente: se le asignará el nivel de ascenso de la nueva categoría, que ya tenía reconocido en la anterior, manteniendo las permanencias y la fecha del nivel inalterada. *En el supuesto que no hubiera perfeccionado el primer periodo de permanencia y hubiera transcurrido un periodo de tiempo superior a tres años desde la fecha de adjudicación del nivel, se le reconocerá al trabajador el derecho a perfeccionar este periodo de permanencia.* En definitiva, su situación económica no se ve perjudicada como consecuencia de la reconversión. La antigüedad en la categoría se asignará de acuerdo con los criterios ya expresados.

b) Acceso a una categoría en la que el nivel de ingreso es coincidente con el de ascenso de la categoría de origen, ya asignado al trabajador.

En este supuesto, se mantiene el nivel ya asignado, con su antigüedad, así como las permanencias ya perfeccionadas, hasta tanto se accede al nivel de ascenso, momento en que éstas desaparecen, al subir de nivel y empezar el cómputo del periodo de seis años necesarios para adquirir una de ellas, así como las siguientes. En el supuesto de que diferencia económica entre ambas situaciones fuese favorable al trabajador en la situación primitiva, éstas diferencias se mantendrán absorbibles a cuenta de mejoras del salario base, y todo ello en aplicación de lo establecido en el artículo 65.1.c) del vigente Convenio Colectivo de RTVE.

D) EFECTOS:

Lo establecido en este acuerdo será de aplicación también a las reconversiones ya producidas en el año 2000, debiendo interpretarse y, en su caso, adecuarse los pactos negociados en cada caso a las reglas especificadas en este acuerdo.

Este acuerdo sustituye a lo establecido en el Apartado I de la citada Resolución del Director de Televisión Española S.A. de fecha 1 de Noviembre de 1990, continuando vigente el Apartado II para los supuestos de cambios de categorías mediante procedimientos esencialmente voluntarios.



Se mantiene el compromiso adquirido entre la Dirección de TVE y el Comité de Empresa del Centro de Paterna (Valencia) en lo que afecta a esta materia.

ACTA N° 7 (REUNIÓN 16 DE ENERO DE 2001)

INTERPRETACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL AÑO 1990 SOBRE INCLUSIÓN DE LAS PERMANENCIAS, ETC., EN LAS RECONVERSIONES PROFESIONALES.

Se ratifica la interpretación dada en el Acta 6ª de la reunión anterior, respecto a este punto

SOLICITUD DE INTERPRETACIÓN SOBRE EL COBRO DEL PLUS DE POLIVALENCIA, RECOGIDO EN EL ART. 64 DEL CONVENIO COLECTIVO (ESCRITO DE TVE CASTILLA- LA MANCHA).

“La Comisión entiende que debe desaparecer la situación de agravio entre trabajadores que realizando las mismas funciones ocupen idéntico puesto de trabajo”.

ACTA N° 9 (REUNIÓN 14 DE MARZO 2001)

LA EXTENSIÓN A LAS SITUACIONES DE BAJA POR ACCIDENTE LABORAL EL COMPLEMENTO DE POLIVALENCIA.

Esta interpretación no supone una limitación a otros pluses, ni a este, que puedan aplicarse por baja o Incapacidad Temporal y que será materia de estudio en Convenio Colectivo.