

Artículo 65.- Sanciones máximas.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.  
Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.  
Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.  
Inhabilitación para el ascenso de un período de dos a seis años.  
Traslado forzoso sin derecho a indemnización.  
Despido.

Artículo 66.- 1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier otro acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

2. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- A) Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

B) En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

C) Todo trabajador que deba cesar en el puesto de trabajo, por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

D) La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa mencionada, serán considerados como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

Segunda.- El Ministerio del Portavoz del Gobierno hace suyo el principio general de la cláusula de conciencia establecida en la Constitución.

Tercera.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se pactan sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio.

Cuarta.- El personal integrado en la Administración en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 1434/1979, de 16 de junio, que tuvieran reconocido, en sus contratos de trabajo o documentos de integración, pro longación de jornada, estará obligado a realizarla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Comisión Negociadora del presente Convenio se compromete a efectuar un estudio de las categorías profesionales con el fin de efectuar una clasificación profesional más actual con las necesidades de puestos de trabajo del Departamento y los cambios habidos por la aparición de nuevas técnicas.

23810

RESOLUCION de 13 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de Adhesión del Ente Público «RETEVISION» al VIII Convenio Colectivo del Ente Público «RTVE».

Vistos los Acuerdos de Adhesión y Revisión para 1990 del VIII Convenio Colectivo del Ente Público «RTVE» para su aplicación en el Ente Público «RETEVISION», que fueron suscritos con fecha 31 de julio de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO. y APLI en el citado Ente Público, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Ente Público «RETEVISION», en representación empresarial, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos de Adhesión en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dichos Acuerdos.

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

Madrid, 13 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE ADHESION DEL ENTE PUBLICO «RETEVISION» AL VIII CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PUBLICO «RTVE»

Aprobado el VIII Convenio Colectivo del Ente Público R.T.V.E., R.N.E. y T.V.E., por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5.10.90 (B.O.E. de 22.10.90), la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de RETEVISION adopta el Acuerdo de Adhesión al citado Convenio en toda su extensión, excepto en las disposiciones que sean contrarias a los Acuerdos particulares que se relacionan en Anexo adjunto.

ACUERDOS ESPECÍFICOS PARA SU APLICACIÓN EN RETEVISION.

**ÁMBITO PERSONAL:** Estos Acuerdos quedarán integrados en el VIII Convenio Colectivo y sólo serán de aplicación a los trabajadores de RETEVISION.

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Estos acuerdos específicos regirán en todos los centros de Trabajo que tiene actualmente establecidos RETEVISION, así como en aquellos otros que puedan crearse en el futuro.

**ÁMBITO TEMPORAL:** La vigencia de estos Acuerdos específicos se entenderá desde 1º de Enero de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990.

A).- PORCENTAJE DE INCREMENTO DE CONCEPTOS SALARIALES, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS. OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.

1º) En los acuerdos sobre nueva política retributiva se establece el sistema retributivo en RETEVISION para los ejercicios económicos de 1.990, 1.991 y 1.992.

Para su aplicación en 1.990 se acuerda que el salario base de nivel 9, de 1.989, se incrementa en un 6 %.

El resto de complementos retributivos tendrán el tratamiento previsto en los acuerdos sobre nueva política retributiva teniendo en cuenta que bajo el concepto "antigüedad" está 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 de la Ordenanza Laboral, con las excepciones que a continuación se relacionan:

2º) **Kilometraje:** 24,- Ptas./km. y el 10 % por acompañante.

3º) **Comida/Cena:** - con factura: 1.060,- Ptas.  
- sin factura: 875,- Ptas.  
- centros emisores aislados: 1.060,- Ptas.

4º) **Diets:** Incremento del 6 %.  
Distribución de su cuantía:

Alojamiento y desayuno: 40 %  
Comida: 30 %

Cena: 20 %  
 Gastos varios: 10 %  
 Alojamiento concertado en hotel de tres estrellas o similar, siempre que las circunstancias lo permitan.

5º) Horas extraordinarias: Aplicación del 6 % sobre Tabla de Horas Extraordinarias.

6º) Valor de la libranza: 7 horas: 4.000,- Ptas.  
 + de 9 horas: 5.300,- Ptas.

7º) Paga de productividad: Incremento de su importe hasta alcanzar el valor siguiente, por niveles económicos:

Nivel Valor 1.990

|   |           |
|---|-----------|
| 1 | 105.682,- |
| 2 | 100.765,- |
| 3 | 95.780,-  |
| 4 | 90.734,-  |
| 5 | 85.620,-  |
| 6 | 80.446,-  |
| 7 | 75.203,-  |
| 8 | 69.899,-  |
| 9 | 64.530,-  |

8º) Asuntos Sociales: Incremento de un 6 %.

9º) Entrada en vigor: Con efectos de 1º de Enero de 1.990 para todos los conceptos retributivos precisados.

**B).- ACUERDOS SOBRE NUEVA POLÍTICA RETRIBUTIVA.**

**1º.- Acuerdo sobre Catálogos y Valoración de Puestos de Trabajo.**

La Dirección irá confeccionando los catálogos de puestos de trabajo de distintas áreas o direcciones de la Sociedad. Estos catálogos se irán aprobando a medida que se confeccionen con el objetivo de tener completos los catálogos del Ente antes del 31 de Diciembre de 1.990.

Con carácter previo a la aprobación por el Consejo de Administración de RETEVISION de cada catálogo parcial, se dará traslado del mismo a la representación de los trabajadores (Comité Intercéntricos), 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 en todo caso, antes del 1 de Enero de 1.991, la Dirección propondrá un sistema de valoración de puestos de trabajo que será remitido al Comité Intercéntricos, 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 accesos a los puestos de trabajo que serán remitidos al Comité Intercéntricos antes del 1 de Enero de 1.991, al objeto previsto en el artículo 64 de 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 se 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 % del salario base del nivel 1 (computando igualmente dicho salario base en términos anuales).

**2º.- Acuerdo sobre apertura del abanico**

Se aprueba el proyecto de estructura de abanico salarial que será instrumentado a lo largo de los ejercicios 1.990, 1.991 y 1.992 y cuyo

resultado final es que las diferencias en salario base entre niveles al final de cada uno de estos tres años, expresados en términos porcentuales, sean las que se indican:

| Salto de Nivel | 1er. año | 2º año  | 3er. año |
|----------------|----------|---------|----------|
| Del 2 al 1     | 6,265 %  | 7,780 % | 9,1 %    |
| Del 3 al 2     | 6,500 %  | 7,835 % | 9,1 %    |
| Del 4 al 3     | 6,500 %  | 7,700 % | 9,1 %    |
| Del 5 al 4     | 7,080 %  | 8,100 % | 9,1 %    |
| Del 6 al 5     | 7,300 %  | 8,204 % | 9,1 %    |
| Del 7 al 6     | 7,650 %  | 8,400 % | 9,1 %    |
| Del 8 al 7     | 8,100 %  | 8,470 % | 9,1 %    |
| Del 9 al 8     | 8,700 %  | 9,000 % | 9,1 %    |

Como resultado de esta estructura de abanico, el salario base de cada nivel para cada uno de estos 3 años, se calculará aplicando a partir del que se acuerde para el nivel 9 los tipos de incremento recogidos en esta tabla.

**3º.- Acuerdo sobre crecimiento de la antigüedad**

Durante el tiempo que dure el proceso de apertura del abanico, los incrementos anuales de la antigüedad se determinarán aplicando sobre el valor de la antigüedad del año anterior los porcentajes de incremento que se recogen en el ANEXO nº 1 a este documento.

Una vez terminado el proceso (el 1 de Enero de 1.993) se calcularán nuevamente los porcentajes que dichos valores representen sobre el salario base para volver a expresarse porcentualmente.

**4º.- Acuerdo sobre incremento de complementos de puesto**

Durante todo el tiempo que dura 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.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el primer año el coste total resultante de estos complementos se reducirá en 40 millones de pesetas.

**5º.- Acuerdo sobre incremento del salario base del nivel 9**

Para los ejercicios 1.991 y 1.992 se garantiza el poder adquisitivo del nivel 9 mediante la aplicación de las cláusulas de revisión establecidas en el acuerdo Gobierno-Centrals Sindicales de Enero de 1.990.

A estos efectos, se estará a lo dispuesto en las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, de 5 de junio de 1.990 (B.O.E. nº 145, de 18 de Junio, números 13911, 13912), que se adjuntan como ANEXO nº 2

**CI.- ADOPCIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES.**

1º.- La Comisión Negociadora acordará el Reglamento del Plan de Pensiones de RETEVISION.

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

2.a. Nivel fijo

Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1% del salario base que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional.

2.b. 1er. Nivel variable

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

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2% del salario base. Esta aportación será realizada en partes iguales por la empresa y el trabajador de acuerdo con lo indicado a continuación:

| Empresa | Trabajador |
|---------|------------|
| 1 %     | 1 %        |
| 2 %     | 2 %        |

2.c. 2º Nivel variable

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

3º.- La fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones está condicionada a la previa disolución de la Mutualidad de Previsión Social de Trabajadores de RTVE.

NOTA: Se adjunta como modelo el Proyecto de Reglamento del Plan de Pensiones de RTVE.

#### D).- CATEGORÍAS PROFESIONALES

##### 1º.- Auxiliar de Servicios Generales (nivel 8,7)

Recoger, ordenar y clasificar la correspondencia interior y exterior, así como su distribución, traslado y entrega a personas y dependencias. Recepcionar y anunciar visitas e informar sobre la localización de personas y despachos. Atender, solicitar y establecer comunicaciones telefónicas y fax. Realizar fotocopias. Tareas de apoyo en traslado de objetos u mobiliario, con carácter puntual. Prestar servicios auxiliares en las gestiones internas y externas de la actividad general de la Empresa.

En esta "nueva" categoría profesional quedarán integradas las categorías de: Telefonista, Recepcionista, Conserje y Ordenanza, quedando éstas a extinguir.

También queda encuadrado en esta nueva categoría el personal contratado con la categoría de Subalterno.

Esta categoría queda integrada en el Subgrupo 10 de Administración, apartado 1.10.6 y en el Subgrupo 21 de Personal de Oficios, apartado 1.21.3 con niveles económicos 8-7.

Formación exigida: E.G.B. o GRADUADO ESCOLAR.

##### 2º.- Avudante de Mantenimiento y Control (nivel 8,7)

Ejecuta, siguiendo instrucciones concretas de su inmediato superior, trabajos de poca complejidad referidos a oficios y labores sencillas de conservación y mantenimiento elemental del Centro.

Realiza tareas de vigilancia y control rutinario del normal funcionamiento, tanto del servicio como de los accesos, informando de las incidencias que se produzcan en el mismo.

En general, colaborar en todas aquellas tareas que relativas a su cargo le sean requeridas.

Formación exigida: E.G.B. o GRADUADO ESCOLAR.

##### 3º.- Categorías a extinguir

Como consecuencia de la creación de nuevas categorías y la adecuación de éstas a los nuevos planes de organización, quedan a extinguir las siguientes categorías:

|              |  |
|--------------|--|
| Subgrupo 10. | Administración.<br>1.10.5. Telefonista                                   |
| Subgrupo 15. | Relaciones externas<br>1.15.3. Recepcionista                             |
| Subgrupo 22. | Régimen interno<br>1.22.1. Conserje<br>1.22.2. Ordenanza                 |
| Subgrupo 23. | Vigilancia<br>1.23.1. Vigilante jurado mayor<br>1.23.2. Vigilante jurado |

#### E).- PROMOCIÓN - SELECCIÓN

1º.- Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria que estudiará en profundidad los sistemas de selección y promoción en RETEVISION, cuyas conclusiones las aportará para incorporarlas al texto del I Convenio Colectivo. Podrán formar parte de la misma asesores por cada sindicato en igual número que por la Dirección.

2º.- Se acuerda la constitución de un Banco de Datos por zonas, efectuándose el control del mismo de forma centralizada por la Subdirección de Recursos Humanos.

3º.- RETEVISION facilitará, por los medios de promoción y concurso restringido establecidos en el Convenio Colectivo, que todas las plazas

vacantes del Grupo Administrativo y de Oficios sean cubiertas por trabajadores de la categoría de Auxiliares de Servicios Generales, poniendo los medios de formación necesarios para que dicho personal supere los niveles de conocimientos exigidos en los puestos correspondientes.

4º.- Con el objeto de favorecer la promoción del personal y una adecuada cobertura de los puestos de trabajo, la Dirección de RETEVISION presentará los Sindicatos y al Comité General Intercentros un proyecto de Plan de Formación Integral que englobe todas las áreas de trabajo, a ser posible, dentro del primer trimestre de 1.991.

#### F).- DERECHOS SINDICALES

El Artículo 47 del VIII Convenio Colectivo queda modificado en los siguientes puntos:

##### a) Delegados Sindicales

En cada centro de trabajo, las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por ciento de representantes a nivel nacional en RETEVISION, 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 2.000 trabajadores: TRES

Cuando no se llegue a 50 trabajadores por centro de trabajo, podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas Zonas, para tener derecho a un delegado sindical.

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.

En Madrid-Capital, serán designados 2 Delegados Sindicales, al margen de la escala arriba establecida.

##### c) Locales sindicales

Se dotará a los Sindicatos que ostentan la condición de "más representativos" a nivel Estatal de locales con mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

- 1 local en Madrid.
- 1 local en cada una de las restantes Zonas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Zonas.

Dentro de sus posibilidades, RETEVISION permitirá el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

#### II) COMITÉ INTERCENTROS

##### 1.) CONSTITUCIÓN

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda por medio del presente Convenio, la constitución, funcionamiento y competencias del Comité Intercentros del Ente Público RETEVISION.

Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de RETEVISION y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

##### 2.) COMPETENCIAS

En los referidos ámbitos territoriales las competencias de estos Comités serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen:

- a) Asumir los derechos y obligaciones que la Ordenanza Laboral de RTVE, el Convenio Colectivo y la Legislación Laboral concede a la "representación de los trabajadores", "representantes del personal" o términos análogos.
- b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la Dirección.
- c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la Empresa respectiva, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.
- d) Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.

- e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- f) Declarar la huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.
- g) Ser oídos por la Dirección, con carácter previo antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos.
- h) Establecer la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- i) Intervenir como Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan en el artículo 5.
- j) Convocar, presidir y coordinar la Asamblea Anual de representantes de personal y cuantas Asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.
- k) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores del Ente Público RETEVISION.

### 3.) COMPOSICIÓN

El Comité Intercentros de RETEVISION estará integrado por doce miembros; en su composición se respetará la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en RETEVISION, 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.

### 4.) REUNIONES

El Comité Intercentros 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.

Con carácter extraordinario podrán reunirse siempre que lo soliciten, al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Asimismo, la Dirección de RETEVISION podrá convocar a reunión al Comité comunicando previamente el Orden del Día a tratar, con una antelación mínima de diez días. Las reuniones del Comité 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.

### 5.) GASTOS

Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por el Ente Público RETEVISION.

### 6.) 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.

### 7.) REGLAMENTO

Se elaborará un Reglamento, que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este acuerdo, y que registrará en el UMAC, entregando una copia a la Dirección.

### 8.) REUNIÓN ANUAL

Los representantes del personal podrán celebrar una asamblea anual que tendrá entre sus competencias la de

aportar materias objeto de negociación de los Convenios Colectivos, señalando las líneas generales o directrices de la plataforma negociadora de la representación de los trabajadores. RETEVISION abonará a los asistentes los gastos ocasionados para la celebración de dicha asamblea.

A la asamblea anual de los representantes del personal podrán asistir los Delegados Sindicales.

### h) Exención de servicios

Se acuerda, de manera transitoria y hasta su negociación en el Convenio Colectivo, que los sindicatos más representativos a nivel estatal podrán designar hasta 3 representantes dentro del ámbito de este Ente por cada sindicato.

Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicios para poder desempeñar, con carácter exclusivo, funciones sindicales relacionadas con actividades propias de RETEVISION sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones.

### j) Empleado administrativo

Para la realización de las tareas administrativas cada Sindicato "más representativo", a nivel estatal, podrá contratar en cualquier lugar del Estado dos empleados administrativos.

### o) Viajes y Dietas

Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal, tendrán derecho a efectuar con cargo a RETEVISION, 50 viajes al año y en época de Convenio, hasta 6 viajes más, con 5 días de dietas como máximo por cada viaje.

En los años en los que se celebren elecciones sindicales en RETEVISION el número de viajes señalado en el párrafo anterior se elevará a 65.

### p) Entidad Colaboradora

La Subdirección de Salud Laboral facilitará información del funcionamiento de la Entidad Colaboradora a los representantes legales de los trabajadores.

## G).- UN TEMA A PACTAR, QUE REQUIERA LA NECESIDAD URGENTE PARA SU NEGOCIACIÓN

Ambas partes convienen en incluir como punto G) los acuerdos sobre Secretarías, Centro Nodal, Convocatoria Restringida para el Personal Temporal que ocupa puestos fijos para su pase a fijeza, Organización del Trabajo a Turnos, Enlaces Móviles, Centros Emisores y Grupos de trabajo provinciales o de área y Salud Laboral y Seguridad e Higiene.

### 1º.- Secretarías.

Dada la especial responsabilidad, así como el carácter de confianza que recae en las funciones del puesto de Secretaria del personal Directivo, se hace necesaria la diferenciación respecto al personal de las categorías profesionales de "Auxiliar de Administración" o de "Oficial de Administración", (categoría de ascenso a la que se accede de manera automática con dos años de permanencia en la anterior) a las que pertenecen.

Esta diferenciación debe basarse en el carácter reservado de la información que puede manejarse, lo que conlleva que sean puestos de confianza y en los que el nivel de responsabilidad exigido sea alto.

Sin olvidar la característica de puesto de confianza, fundamentalmente serán los méritos profesionales los valorados para acceder a estos puestos lo que determina, como norma general, que el cese del directivo no presupone el cese en el puesto de trabajo de Secretaria de la persona que venía ocupándolo.

### Retribución y jornada

La retribución será la establecida para la categoría de "Auxiliar de Administración", nivel 7 o la de "Oficial Administrativo", nivel 6 ó 5, de ascenso, dependiendo de la categoría profesional que ostente la Secretaria.

Por el nivel de responsabilidad que se les exige, que excede del normal de su categoría profesional, se hace necesaria la retribución de la misma a través del "Complemento de Especial Responsabilidad" establecido en el Artículo 64.e) de la Ordenanza Laboral. El nivel de este complemento será el 57 ó 58 establecido en el VIII Convenio Colectivo de RTVE, actualmente vigente.

La jornada laboral será de 35 horas semanales repartidas en 7 horas diarias de lunes a viernes.

La jornada diaria deberá ser realizada entre las 8 y las 18 horas, de acuerdo con las necesidades de cada puesto, y facilitando el disfrute del almuerzo, fuera del puesto de trabajo. En caso de jornada partida, el tiempo del almuerzo no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 2 horas, que no serán computables como jornada laboral.

Las comidas serán abonadas por RETEVISION a tenor de lo dispuesto en el Artículo 67.b) de la Ordenanza Laboral, en relación con el 80.2 de la misma.

## 2.- CENTRO NODAL

Es el centro emisor en el que, además de disponer del equipamiento necesario para la difusión de las señales TV y FM, se realice la distribución de señales a nivel nacional y/o regional.

Los turnos de trabajo serán 3, rotativos y de duración efectiva de 8h20'. El cuadrante de turnos será a convenir entre ambas partes, siendo el horario de entrada uno de los siguientes: 07h00'; 08h00', existiendo entre los turnos entrante y saliente un solape de treinta minutos. La secuencia de estos turnos tenderán paulatinamente a ser de 3 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso.

A los turnos 1º y 2º se les abonará la comida o la cena, según corresponda, no existiendo la obligación por la empresa de facilitar éstas.

Los turnos de trabajo, salvo vacaciones y casos excepcionales, estarán formados por dos operarios pertenecientes al Subgrupo de la Técnica Electrónica.

El trabajador destinado en centro nodal tendrá derecho a un Complemento de Instalaciones Especiales del 13 % (Grupo 5 calificación de centros especiales). Si hubiese algún centro que percibiese mayor porcentaje por este concepto, se le respetaría en todo momento el de mayor cuantía. Igualmente, tendrá derecho a un plus de turnicidad o plus de centro nodal.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El personal técnico destinado en los centros emisores y que deban modificar sus condiciones de trabajo por adquirir el centro la denominación de Nodal, tendrá derecho a los mismos conceptos fijados en los acuerdos alcanzados para los centros nodales existentes (Torrespaña, Santiago, La Muela, Valencia, etc.)

## 3.- Convocatoria restringida para el personal temporal que ocupa puestos fijos para su pase a fijoza.

La Dirección de RETEVISION participa de los mismos criterios que la representación sindical, en el sentido de que los puestos fijos de la empresa estén cubiertos por trabajadores fijos. En este sentido, se considera adecuada la propuesta presentada en la plataforma de negociación, siendo en tal caso necesarios los estudios previos pertinentes para determinar los puestos necesarios en la Empresa y su valoración. En todo caso, la convocatoria se publicará dentro de 1.990.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que a tal efecto regule los mecanismos necesarios para cubrir con urgencia con el citado personal los puestos fijos resultantes de estudio. Esta Comisión asumirá lo dispuesto en el artículo 15.4.4 del Convenio Colectivo.

## 4.- Organización del trabajo a turnos.

A la vista de las nuevas necesidades de prestación de servicios de la Empresa y con el fin de establecer la más adecuada organización en los regímenes de trabajo de los Centros Nodales, Auxiliares de Servicios Generales, Booking y en las diferentes áreas en que se puedan implantar estos turnos, se establece la creación de un COMPLEMENTO DE TURNICIDAD, que actualmente no figura en Convenio.

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que presten sus servicios en un centro de trabajo en el cual exista un régimen continuado de producción y realice su jornada en 2 ó 3 turnos rotativos.

Se realizarán las previsiones presupuestarias necesarias en 1.991 a fin de que se dote la cuantía económica para este concepto en los porcentajes que se acuerden en el I Convenio Colectivo.

Los efectos y aplicación de este complemento serán los fijados en el I Convenio Colectivo de RETEVISION.

## 5.- Enlaces móviles.

Se acuerda dotar de un plus por retransmisión y día en las siguientes cuantías:

En la propia localidad ..... 8.000,- Ptas.

Fuera de la propia localidad ..... 6.000,-

## 6.- Centros Emisores y Grupos de trabajo provinciales o de área

Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria que estudiará en profundidad la problemática de los Centros Emisores así como el marco

laboral de los Grupos de Trabajo Provinciales o de Área cuya composición, funciones, ámbito de aplicación y otros serán regulados por esta Comisión.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros de representación sindical y tres miembros de la Dirección. Podrán formar parte de la misma asesores por cada sindicato en igual número que por la Dirección.

Las conclusiones de esta Comisión se aportarán para incorporarlas al texto del I Convenio Colectivo de RETEVISION.

## 7.- Salud Laboral y Seguridad e Higiene

### 1.- Protección a la maternidad en el trabajo

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer trabajadora y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas en los períodos de gestación y lactancia le pueden producir la exposición a elevados niveles de radiación electromagnética o ionizante, se garantiza el cambio de puesto

de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo asiduo tenga lugar en las condiciones mencionadas.

### 2.- La mujer trabajadora gestante tendrá derecho a cuatro horas semanales durante el mes anterior al parto de permiso retribuido para la asistencia a sesiones de preparación al parto.

### 3.- Asimismo tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia y tratamiento de nuevas técnicas de fecundación por el tiempo que clínicamente se determina.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**23811** ORDEN de 6 de septiembre de 1991 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 924/1986, interpuesto por la Federación Sindical de Funcionarios del SENPA.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 22 de enero de 1991, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 924/1986, interpuesto por la Federación Sindical de Funcionarios del SENPA, sobre reconocimiento y abono con carácter retroactivo del complemento de destino (nivel 19), a los Jefes de Almacén o Silo; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre de la Federación Sindical de Funcionarios del SENPA (ANFUSENPA), en favor de los funcionarios Jefes de Almacén o Silo a que se refiere el recurso formulado en su nombre por el Secretario general de la Federación, debemos declarar y declaramos válidos, como conformes a derecho, en lo que se refiere a la no concesión de las retribuciones solicitadas las resoluciones impugnadas, y que no hay lugar al reconocimiento del derecho a percibir las retribuciones solicitadas; sin hacer imposición de las costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 6 de septiembre de 1991.-P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del SENPA.

**23812** ORDEN de 6 de septiembre de 1991 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 939/83, interpuesto por don Cosme Carrillo Tornero.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 5 de mayo de 1990, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 939/83, interpuesto por don Cosme Carrillo