

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24086 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo del Ente Público «Retevisión».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Ente Público «Retevisión», que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en el citado Ente público, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de «Retevisión», en representación de la Administración del Ente público, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retri-

buciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 del citado Convenio Colectivo 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 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 7 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PUBLICO RETEVISION**CAPITULO I
ALCANCE DEL I CONVENIO****ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION.**

- 1.- El presente Convenio es de aplicación al personal del Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión (RETEVISION).
- 2.- Los preceptos del Convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo, instalaciones y dependencias de RETEVISION.
- 3.- Este Convenio regula, con las excepciones que se formulan en el Artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso establezca, las relaciones laborales de todo el personal de RETEVISION, clasificado y definido en la sección 2ª del capítulo IV y en los anexos de este Convenio, cualquiera que sea su destino, incluso cuando se encuentre radicado en país extranjero.

ARTICULO 2. EXCLUSIONES PERSONALES.

Están excluidos del ámbito del presente Convenio:

- a) El personal que desempeñe las funciones de alta Dirección y alta gestión de RETEVISION, tales como: Directores/as y Subdirectores/as, y en general a los que fueren excluidos en virtud de pacto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.
- b) El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido individualmente o en equipo, para un trabajo o servicio determinado, concreto y duración limitada.
- c) El personal que preste servicio de especial confianza en puestos de Secretarías del primer Nivel de Dirección.

ARTICULO 3. NORMAS DE APLICACION GENERAL.

1. La contratación del personal excluido del ámbito de este Convenio a que se refiere el artículo anterior, deberá formalizarse por escrito.
2. 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.
3. Cualquiera que sea su vinculación a RETEVISION y el régimen jurídico a que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y las circulares de RETEVISION sobre organización y funcionamiento de sus servicios.
4. Anualmente se facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre la aplicación de este artículo en RETEVISION.

ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL.

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 1991, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.
2. La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el día 31 de Diciembre de 1992.
3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia indicado en el punto 2. de

este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con posterioridad al quince de octubre de 1992.

**CAPITULO II
COMISIONES DE INTERPRETACION Y EMPLEO****ARTICULO 5. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO**

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, la Comisión Mixta del Convenio actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y estará formada por cuatro representantes sociales y cuatro representantes de la Dirección; los representantes del personal serán designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo por el Comité Intercentros de RETEVISION.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- e) La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

ARTICULO 6. COMISION DE EMPLEO

Se constituirá para conocer cuantas materias sean de su competencia una Comisión de Empleo, con carácter mixto y paritario, integrada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y tres representantes de la Dirección. Estará presidida por un representante de la Dirección.

Será preceptivo el informe previo de la Comisión de Empleo en las siguientes materias:

1. Procedimiento en materia de selección de personal.
2. Planes de promoción del personal.
3. Procedimientos de traslados.
4. Procesos de Reconversión profesional.
5. Planes de Formación.
6. Información sobre catálogo de puestos y plantillas.
7. Proponer la designación, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y representatividad, de los miembros de las diferentes Comisiones previstas en el presente Convenio.

La Comisión se reunirá para deliberar y emitir los informes que le correspondan con carácter ordinario mensualmente y de forma extraordinaria cuando existan causas justificadas y sea convocada por su Presidente.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RETEVISIÓN

ARTICULO 7. ORGANIZACION.

1. La Organización de RETEVISIÓN 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 RETEVISIÓN; 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 RETEVISIÓN tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.

Las representaciones 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.

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 RETEVISIÓN. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

ARTICULO 8. ORDENACION DEL TRABAJO.

1. La ordenación práctica del trabajo en RETEVISIÓN 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 rendimiento normales de actividad e índices de calidad técnica; 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 RETEVISIÓN.

2. Para alcanzar mayor grado de integración del personal en RETEVISIÓN, se facilitará su participación en grado suficiente, y se oír a sus representantes electivos sobre el régimen de organización y ordenación del trabajo, en cuanto afecte a los derechos y deberes del personal.

ARTICULO 9. OBJETIVOS SOCIALES.

1. Los objetivos de política laboral en RETEVISIÓN 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 RETEVISIÓN e impulsar la participación de la representación sindical.

e) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de RETEVISIÓN.

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la Dirección y del personal de RETEVISIÓN mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todos los trabajadores, tanto directamente como a través de sus representantes electivos.

CAPITULO IV

SECCION 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 10. PRESTACION DEL TRABAJO.

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

2. A cada trabajador/a 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, quienes los desempeñen tendrán derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 62, apartado h) de este Convenio.

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 grupo profesional en que se encuentren encuadrados.

SECCION 2ª. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

ARTICULO 11. 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.

a) Personal fijo.- Es el trabajador/a que, de acuerdo con los preceptos de este Convenio, ocupa una plaza en plantilla, ostenta una categoría profesional de las que regula el Convenio Colectivo y se halla unido a RETEVISIÓN mediante relación laboral por tiempo indefinido. Podrá encontrarse en situación de activo o excedente.

b) Personal interino.- Es el contratado/a de acuerdo con la legislación vigente únicamente para suplir al personal en aquellas situaciones que

origen reserva de plaza. Expresamente se hará constar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La categoría profesional del interino/a será preferentemente la del trabajador/a al que sustituye, si bien referida al nivel económico inferior, si fueran varios los asignados/as a esa categoría.

c) Personal eventual.- Es el contratado/a, de acuerdo con la normativa específica, 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 la normativa aludida.

d) Personal temporal.- Es el contratado/a de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

e) Personal contratado para obra o servicio determinado con categoría profesional propia del Convenio vigente para RETEVISION, y a cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

2. La relación laboral del personal interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado con categoría profesional de 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 obra o servicio determinado para estos últimos. El personal no fijo únicamente podrá devenir fijo y cubrir plaza de plantilla en RETEVISION 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, RETEVISION notificará periódicamente el comienzo y terminación de los contratos a la Oficina de Empleo correspondiente. El trabajador/a deberá percibir una copia autorizada de su contrato.

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

5. RETEVISION facilitará a los representantes legales del personal las contrataciones de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991 de 7 de enero de 1991.

SECCION 3ª. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

ARTICULO 12. 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 RETEVISION los grupos profesionales, y categorías que en los artículos siguientes se enumeran y que se definen en los correspondientes anexos 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 capítulo correspondiente de este Convenio.

3. Para todas las categorías existentes se exige la profesionalidad que especifica su definición. En todo caso, RETEVISION 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, 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.

4. A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán tantos niveles como se detallan en el ANEXO Nº 2.1 de este Convenio. El

ingreso en una categoría se efectuará con el nivel retributivo inferior, siempre que no tuviera reconocido otro superior. Cualquiera que sea el nivel retributivo asignado, a cada trabajador/a le corresponderán y serán exigibles todos los cometidos que señala la definición de su categoría profesional.

5. 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.

6. Quienes ocupen puestos polivalentes previstos en el artículo 10, 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 ascenso.

CAPITULO V PLANTILLAS Y CENSOS LABORALES

ARTICULO 13. PLANTILLAS.

1. Se entiende por plantilla, a efectos de este Convenio, la relación de puestos de trabajo existentes en cada localidad geográfica, área orgánica y centro de trabajo de RETEVISION, con indicación de la categoría profesional que, en su caso, debe poseer el ocupante de cada uno de dichos puestos.

2. RETEVISION 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 16 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre ascenso y promoción establecidas en este Convenio.

3. RETEVISION determinará, en cada caso, si los puestos de mando de unidades orgánicas, los de confianza, 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 RETEVISION 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, RETEVISION 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, previo informe de la Comisión de Empleo.

ARTICULO 14. CENSOS LABORALES.

1. RETEVISION publicará, dentro del primer trimestre de cada año, relación censada general de personal fijo de RETEVISION, 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 registro de RETEVISION.

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 RETEVISION que resolverá en el plazo de treinta días. Contra las decisiones de RETEVISION podrán recurrir ante la Jurisdicción laboral 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 la 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 arbitraré la fórmula adecuada para que el censo esté a disposición del trabajador/a que lo solicite.

6. Asimismo RETEVISION 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/as.

CAPITULO VI INGRESO, PROMOCION, SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

SECCION 1ª DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 15. INGRESO DEL TRABAJADOR/A EN LA EMPRESA

La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, que hayan de cubrirse con personal fijo, atendido previamente el derecho al reingreso de los excedentes, se llevará a cabo del modo que se determina en los artículos siguientes y dentro de lo previsto en el artículo 24, del Estatuto del RETEVISION.

El ingreso del trabajador/a en la Empresa se ajustará a la normativa en vigor y a las siguientes disposiciones.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RETEVISION:

1. Poseer la nacionalidad española o de país comunitario, de acuerdo con lo establecido en los Convenios Internacionales suscritos por España.
2. Tener edad mínima de dieciocho años, o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
3. No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
4. No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
5. Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el vigente Convenio Colectivo de RETEVISION.

ARTICULO 16. PROCEDIMIENTO DE SELECCION Y EVALUACION DE PERSONAL

1. El procedimiento de selección y/ o evaluación se aplicará, al personal incluido dentro del ámbito del Convenio, en los siguientes casos:

1. Concurso de traslado.
2. Promoción y acceso interno.
3. Acceso externo.
4. Superación de períodos de prueba.
5. Renovación de contratos temporales.
6. Contratación en practicas y para la formación.
7. Cambio en las condiciones o tipo de contrato temporal.

2. Las técnicas de apreciación del desempeño, para la evaluación del personal, se podrán aplicar en todos los procesos de selección, a excepción del personal de acceso externo.

3. Cuando el procedimiento de selección y evaluación tenga como finalidad la cobertura de un puesto de trabajo de la plantilla de RETEVISION, se podrá contemplar en una misma convocatoria, los casos 1, 2 y 3 del punto 1., a fin de agilizar y rentabilizar los procesos. Se respetará el orden de prelación que se recoge en los casos del punto 1.

En todos los casos la contemplación de cualquiera de los supuestos a efectos de administración de pruebas e informes de evaluación, en su caso, sólo se llevará a efecto cuando en la aplicación al supuesto inmediatamente anterior, no se haya encontrado ningún candidato que reúna las características requeridas para el puesto a cubrir.

La Empresa procurará que los trabajadores/as de nuevo ingreso ocupen puestos de los niveles más bajos.

Se constituirán para cada Concurso las correspondientes Comisiones de Valoración que tienen como misión la resolución del proceso, siguiendo las normas que explícitamente figuran en este Convenio. Estas Comisiones serán paritarias y en caso de empate decidirá el voto de calidad del Presidente, que será, en todo caso uno de los vocales en representación de la Dirección.

ARTICULO 17. CONCURSO DE TRASLADO

1. Afectará al personal que, estando dentro de este Convenio, guarda una relación contractual de carácter indefinido con la empresa.

El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en el Banco de Datos de Traslados creado al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo activo de RETEVISION.
- b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la Empresa y de dos años en ocasiones sucesivas.
- c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

2. La vigencia de la inscripción en el Banco de Datos de Traslados será de un año, 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 la Dirección de Personal.

3. En la selección de personal inscrito en el Banco de Datos para el Traslado se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

- A. Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales, características físicas y psicológicas que determine en el trabajador/a su aptitud para el desempeño del puesto o puestos a cubrir. En casos excepcionales, la Comisión mixta que se cree al efecto podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas, pudiendo recabar, asimismo informes sobre evaluación de desempeño al órgano competente en esta materia.

- B) Experiencia profesional específica
- C) Experiencia profesional general.
- D) Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
- E) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- F) Antigüedad en la categoría, en el destino y la fecha del traslado.

La Comisión de Valoración podrá asignar hasta un máximo de 50 puntos por los tres primeros apartados, y hasta 50 puntos por los tres últimos.

La Dirección de Personal hará pública la adjudicación definitiva de las plazas en los Tablones de Anuncios de los Centros de RETEVISION.

En el plazo de 10 días hábiles, 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.

El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será de seis meses, desde la fecha de resolución del traslado.

ARTICULO 18. PROMOCION Y ACCESO INTERNO

Se entenderá por promoción la mejora individual en las condiciones de trabajo que supongan un ascenso en la carrera profesional y que, se podrá dar:

- 1) Con el cambio de categoría.
- 2) Con acceso a un mayor nivel de responsabilidad o mejora retributiva dentro de la misma categoría profesional.
- 3) En la situación en que se den ambos supuestos a la vez.

La promoción del personal en los supuestos antes mencionados se realizará únicamente, según los procedimientos que a continuación se señalan, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores dependiendo del mérito y/o capacidad.

Sin perjuicio de las atribuciones de la Dirección en materia de nombramientos y asignación de responsabilidades entre el personal de plantilla, podrán presentarse a esta Fase de Promoción y Acceso Interno el personal que se ajuste a una de las opciones expresadas a continuación, las cuales serán excluyentes:

- a) Personal fijo de la misma o mismas categorías a la que pueden adscribirse, según la convocatoria del puesto a cubrir, sin limitación de antigüedad y sin que ello suponga traslado.
- b) Personal fijo de la misma categoría que suponga traslado.
- c) Personal fijo de la categoría inmediatamente inferior a la publicada en la convocatoria, con al menos tres años de antigüedad en el desempeño ininterrumpido en esta categoría o cinco años de desempeño discontinuo.
- d) Personal fijo de cualquier categoría y antigüedad.
- e) Personal con contrato temporal en vigor.

En todos los casos se deberán reunir los requisitos profesionales, de titulación y/o experiencia requerida que figure en la convocatoria.

Los candidatos/as no deberán haber sido objeto de sanciones graves o muy graves pendientes de cancelación, en su caso.

La presentación de solicitudes representa, de forma expresa, la aceptación de las bases que regula la convocatoria.

El proceso de selección para esta fase, caso de existir candidatos/as que cumplan todos los requisitos anteriores, se desarrollará en subfases, de tal forma que primero se aplicará al personal comprendido en el apartado a), y si ningún candidato/a se ajusta al perfil publicado en la convocatoria, se aplicará a los candidatos/as comprendidos en el apartado b) y así sucesivamente.

En la selección de personal que cumpla los requisitos exigidos en la fase de promoción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Idoneidad, tal como se contempla en el artículo 17, para el caso de traslados.
- Experiencia profesional específica.
- Experiencia profesional general.
- Destino laboral del aspirante (geográfico y orgánico).

Por los dos primeros apartados la Comisión de Promoción podrá otorgar hasta 65 puntos. Por el tercer apartado se podrá otorgar hasta 20 puntos y hasta 15 por el cuarto apartado.

Para tomar sus decisiones, la Comisión podrá recabar cuantas aclaraciones puedan ser precisas, así como los informes de evaluación de desempeño y cuantos asesoramientos profesionales sean necesarios, o realizar las pruebas que se consideren pertinentes, para comprobar la idoneidad de los aspirantes a los requisitos del puesto o puestos a cubrir.

En el supuesto que hubiera coincidencia en la valoración practicada, se tendrán en cuenta la antigüedad que los candidatos/as acrediten en su categoría, destino y en la empresa.

Los plazos para presentación de solicitudes, en interposición de recursos o reclamaciones serán los establecidos en las bases de la convocatoria.

Transcurridos los plazos a que se refiere el párrafo anterior no se aceptarán, bajo ningún concepto, ninguna clase de recurso o reclamación contra el fallo del concurso.

Los aspirantes seleccionados 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, la Dirección de Personal incorporará en los Planes de Formación las acciones necesarias al efecto.

ARTICULO 19. ACCESO EXTERNO

El objeto de esta fase será la selección de personal para el desempeño de puestos de trabajo, cuya cobertura no haya sido posible en fases anteriores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá aplicar esta fase también en el supuesto de selección de personal para cubrir puestos de trabajo con carácter temporal en cualquiera de las modalidades contempladas por la legislación laboral vigente. En este supuesto se crea un Banco de Datos en el que se registrará el personal previamente seleccionado, ordenado según la puntuación obtenida en el conjunto de las pruebas realizadas.

La Dirección de Personal formará una relación de integrantes organizada por categorías laborales y por orden alfabético que se entregará a los representantes de los trabajadores para su refrendo, y que se compulsará por ambas partes. Dicha relación estará formada con todas las personas que

figuren en el Banco de Datos a la entrada en vigor del Primer Convenio Colectivo de RETEVISION.

Las contrataciones de carácter temporal se formalizarán, preferentemente a través de las categorías profesionales inferiores a cada grupo profesional.

La vigencia del Banco de Datos será de dos años naturales. Antes de agotar el período de vigencia de dicho Banco o ante la posibilidad de agotarlo, se planificará la constitución de otro a fin de asegurar los efectivos necesarios ante una necesidad de contratación.

Quedará automáticamente dado de baja de la lista en el Banco, quien renuncie o no sea localizado en una primera vuelta a una oferta de contratación. A dichos efectos, en caso de no localización de la persona que por orden correspondiente sea contratada o de manifestación telefónica de que no le interese la contratación, se le enviará carta o telegrama con acuse de recibo para que en el plazo de cinco días contados a partir de la recepción del escrito formalice su renuncia. La renuncia supondrá la baja definitiva del Banco de Datos a todos los efectos.

Cuando un integrante de un Banco de Datos establezca relación laboral con RETEVISION mediante un contrato de interinidad y posteriormente se produzca la necesidad de cobertura de un puesto de trabajo mediante contrato de R.D. 1989/84, RETEVISION deberá ofertar este contrato al trabajador/a con contrato de interinidad en vigor, el cual optará por lo que más le interese.

Para el acceso a una misma categoría la titulación solicitada para ser contratado temporal, será la misma que se le exige al personal para ser empleado fijo de nuevo ingreso.

Para poder acceder al Banco de Datos de RETEVISION, será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Haber aprobado en prueba específica para dicho Banco y en la categoría y puesto o puestos de trabajo convocados.
- b) Proceder de cualquier convenio de colaboración firmado por RETEVISION y entidades oficiales cuyo objeto sea la formación del personal técnico e investigador, el fomento de la formación ocupacional y/o la formación en prácticas de alternancia en empresas para alumnos de F.P.

Dentro de este apartado, el acceso al Banco de Datos será decidido por la Comisión de Empleo y tras haber superado las pruebas correspondientes, además de valorar los informes sobre apreciación de desempeño emitidos por el órgano competente en este tema.

En general los ejercicios, pruebas e informes que podrán ser objeto de valoración serán los siguientes:

- Curriculum Vitae
- Historiales profesionales
- Pruebas de conocimientos básicos
- Pruebas profesionales
- Pruebas psicotécnicas
- Entrevistas individuales o en grupo
- Evaluación del desempeño

ARTICULO 20. PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE PERSONAL

El procedimiento de evaluación de personal tendrá como objeto la apreciación de desempeño en los diferentes puestos de trabajo realizados por el personal fijo y contratado.

ARTICULO 21. PRUEBAS MEDICAS

1) El personal de nuevo ingreso y quienes opten a nuevo puesto de trabajo vendrán obligados, con carácter previo, a someterse a pruebas

médicas y psicológicas que se determinen para aquel, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

2) Las Comisiones de Valoración podrán, en el ejercicio de sus facultades, pedir cuantos informes relativos a la salud laboral sean necesarios a fin de asesorarse en la valoración de la idoneidad de los candidatos/as, en esta materia.

ARTICULO 22. PERIODO DE PRUEBA

1. La contratación de personal fijo, temporal, interino o contratado por obra con categoría de Convenio, con contrato superior a seis meses, se hará siempre a título de prueba, por un período de trabajo efectivo de tres meses para todas las categorías. Para el personal no cualificado, la duración del período será de dos semanas de trabajo igualmente efectivo.

2. Durante este período, tanto el trabajador/a como RETEVISION 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/a, su jefe o superior, así como sus compañeros de trabajo y la representación sindical evaluarán su rendimiento laboral.

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

ARTICULO 23. ACCESO DIRECTO

Como complemento a los supuestos contemplados en el artículo 19, RETEVISION podrá proceder a la contratación directa en casos de urgencia o de carácter coyuntural, previo informe de la Comisión de Empleo.

SECCION 2ª. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 24. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSION.

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

- a) Incapacidad laboral transitoria.
- b) Excedencia voluntaria.
- c) Excedencia especial.
- d) Suspensión disciplinaria.

e) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador/a, 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 RETEVISION.

2. La incapacidad laboral transitoria se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social, produciendo en RETEVISION los efectos que establecen los capítulos VIII y XIV, de este Convenio.

3. Las excedencias y sus efectos en RETEVISION se regulan en los artículos 50, 51, 52, 53, 54 y 55, de este Convenio.

4. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XIII, así como a lo dispuesto en los artículos 90, 91 y 92, del presente Convenio.

5. La incapacidad laboral transitoria y las excedencias especiales 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.

ARTICULO 25. CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO.

1. La relación laboral se extingue por alguna de las causas siguiente:

- a) Por voluntad del trabajador/a.
- b) Por no superación del período de prueba.
- c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador/a.
- 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 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 invalidez en cualquiera de sus grados de incapacidad laboral 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 párrafo anterior, el trabajador/a interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador/a al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza a favor de aquel.

ARTICULO 26. EFECTOS DE LA EXTINCION.

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en RETEVISION deberá avisarlo con quince días de antelación.
2. La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas.
3. Cuando el cese de un interino se produzca como consecuencia de reincorporarse el trabajador al que sustituye o por desaparecer el derecho de aquel al reingreso, RETEVISION preavisará con quince días de antelación al interesado.
4. Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador/a la pérdida de todos sus derechos en RETEVISION.

ARTICULO 27. JUBILACIONES.

1. Establecida la Jubilación forzosa para el personal de RETEVISION se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan 65 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, y así conste acreditado, 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. El personal que, habiendo cumplido 65 o más años de edad no se hubiera jubilado, lo será con carácter forzoso y sin derecho a indemnización alguna cuando cumpla las condiciones de haber cubierto el período de carencia descritas en el punto anterior.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, para los que hubiesen cumplido 65 o más años de edad, RETEVISION podrá pactar con los interesados cuando les falten varios años para poderse jubilar con carácter forzoso, una jubilación voluntaria con una indemnización que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 5.500.000.- pesetas.

3. Al personal que cumpla 65 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 RETEVISION, con respeto a los derechos que la legislación le reconozca.

4. La Dirección podrá verificar los datos de aplicación a cada persona afectada por ese artículo.

Las partes negociadoras del Convenio estudiarán para años sucesivos, la posible incentivación de las jubilaciones voluntarias.

5. En cualquier caso la edad máxima de jubilación será la de 69 años.

ARTICULO 28. JUBILACIONES ANTICIPADAS

- A) 1. Los empleados fijos de RETEVISION que soliciten la jubilación anticipada por cumplir o haber cumplido las edades de 60, 61, 62, 63 y 64 años, tendrán derecho a una indemnización de 175.000.- Ptas., como mínimo, 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 del mes siguiente al de la fecha de solicitud de jubilación anticipada.

Para tener derecho a la indemnización señalada el trabajador/a deberá haber permanecido como empleado 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 presente Convenio.

4. Las indemnizaciones fijadas para las jubilaciones anticipadas tendrá vigencia de aplicación para los ejercicios 1991 y 1992.

5. La Comisión de Empleo determinará aquellas vacantes que podrán ser amortizables.

- B) Los trabajadores fijos de RETEVISION a partir de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 1992, podrán solicitar esta modalidad de jubilación anticipada por cumplir o haber cumplido 62, 63, ó 64 años, teniendo derecho a una indemnización de DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS (250.000.- Pesetas) por cada uno de los meses que le falten para el cumplimiento de la jubilación forzosa (65 años).

La concesión de esta modalidad de jubilación será opcional para la empresa la cual estudiará, las solicitudes atendiendo a criterios de equidad y a las siguientes premisas:

- a) La existencia de disponibilidad presupuestaria.
- b) Las vacantes producidas por esta modalidad de jubilación podrán ser amortizadas.
- c) Esta modalidad es incompatible con la del apartado anterior.
- d) Para tener derecho a esta jubilación el trabajador deberá de llevar 5 años como empleado fijo de RETEVISION.

Podrán acogerse al régimen establecido en este apartado el personal que habiendo cumplido 65 ó más años no hubiese alcanzado el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar este porcentaje pueda percibir la cuantía máxima que para las pensiones públicas determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 29. 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 RETEVISION.
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 30. DESPIDO

RETEVISION aplicará el despido al trabajador/a que incurra en algunas de las causas que dan lugar al mismo, conforme en lo establecido en la legislación general aplicable y en el capítulo XII del Convenio.

CAPITULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 31. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN.

1. Constituye objetivo primordial de RETEVISION promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.
2. La formación profesional en RETEVISION 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 modificaciones del mismo.
 - b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
 - c) Especialización, en su diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos oficiales de Formación Profesional.
 - e) Reconversión profesional.
 - f) Conocimiento de idiomas nacionales o 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/as.
- i) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.
- j) En materia de seguridad e higiene en el trabajo, serán impartidos cursos específicos para el personal cuyo trabajo se desempeñe en instalaciones o equipos con alta y/o baja tensión o similares.
- k) Promover el interés del personal hacia una dirección participativa.

ARTICULO 32. DESARROLLO DE LA FORMACION

1. La Dirección de RETEVISION establecerá anualmente el Plan General de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y sometido a la Comisión de Empleo para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados.
2. La formación del personal se efectuará preferentemente en los propios centros de RETEVISION, 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 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.
4. El personal de RETEVISION viene obligado a poner a disposición de la Empresa hasta 35 horas anuales, dentro o fuera de la jornada de trabajo para dedicar a cursos de formación.
5. El personal de RETEVISION 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.
6. Cualquier trabajador/a de RETEVISION podrá cursar a la representación de los trabajadores o directamente a la Dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.
7. La Comisión de Empleo tendrá en cuenta en la aprobación del plan general de formación profesional, además de los objetivos señalados en el artículo 31, el establecimiento de planes para Formación Profesional, mediante acuerdos con entidades públicas o privadas, del personal de la Zonas de RETEVISION, así como la creación, con criterios de especialidad en cuanto a contenido y materias, de depósitos de libros y documentación.

8. RETEVISION gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades oficiales o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos, con criterios de racionalidad.

El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de RETEVISION.

ARTICULO 33. COSTE DE LA FORMACION

1. La Dirección de RETEVISION consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la Formación profesional.

ARTICULO 34. RECONVERSION PROFESIONAL

1. Cuando RETEVISION, 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 supuestos que contemplan el articulado del Convenio, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen dentro de la jornada laboral.
2. En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en RETEVISION que establece el presente Convenio Colectivo. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con los representantes electivos del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado, que tendrá derecho preferente a ocupar plazas vacantes o de nueva creación.

**CAPITULO VIII
CAMBIOS DE RESIDENCIA, DESTINO Y FUNCIÓN**

SECCION 1ª - TRASLADOS**ARTICULO 35. DEFINICION Y CLASES.**

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

ARTICULO 36. TRASLADO VOLUNTARIO.

1. Traslado voluntario es el producido como consecuencia del concurso que regula el artículo 17 de este Convenio.
2. Sólo en supuestos excepcionales, oída la representación electiva del personal, podrá accederse a un traslado solicitado individualmente, sin convocar el concurso de traslado reglamentario.

ARTICULO 37. TRASLADO FORZOSO.

1. Tendrán la consideración de traslados forzosos:
 - a) El derivado de pruebas de promoción.
 - 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 una falta muy grave, a tenor de lo previsto en el artículo 89 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/a. La designación no podrá recaer sobre un trabajador/a de cinco o más años de antigüedad. El así designado que no desee aceptar tal traslado forzoso podrá optar entre causar baja en RETEVISION, con derecho a la indemnización legal, o, en su caso, solicitar excedencia voluntaria, sin indemnización.

ARTICULO 38. TRASLADO DE RESIDENCIA DEL CONYUGE.

RETEVISION reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su

residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de RETEVISION en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

ARTICULO 39. TRASLADO CONVENIDO.

1. Se consideran traslados convenidos:
 - a) El que se efectúe de mutuo acuerdo entre RETEVISION y el trabajador/a. 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/a o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de RETEVISION 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.

ARTICULO 40. INDEMNIZACIONES.

1. Los traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:
 - 1º En todos los casos de traslado, exceptuado el voluntario que no reúna el requisito establecido en el apartado c), RETEVISION abonará:
 - a) Los gastos de desplazamiento del trabajador/a y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RETEVISION.
 - b) Los gastos de transporte de mobiliarios, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación del presupuesto por RETEVISION.
 - c) Para tener derecho a la indemnización por traslado, el trabajador/a deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad.

El derecho a indemnización quedará limitado a los dos primeros traslados voluntarios.
 - 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 de un año.
- Las mensualidades a los efectos de los apartados a), b), c), d) y e) del número 2 del apartado 1 serán la suma del salario base y complementos del mismo, reconocidos en la fecha de la orden de traslado.
 - A los efectos establecidos en el número 1, se considerarán personas a cargo del trabajador/a las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTICULO 41. CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO EN LA MISMA POBLACION.

Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador/a, y RETEVISION 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 RETEVISION hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exija, mediante acuerdo entre la Dirección, la representación de los trabajadores y, en su caso, el personal afectado.

SECCION 2ª - PERMUTAS

ARTICULO 42. CONCEPTO Y EFECTOS

- RETEVISION puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación.
- La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

Como consecuencia de la información contenida en el Registro General de Traslados, la Comisión de Traslados podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo.

SECCION 3ª - COMISIONES DE SERVICIO

ARTICULO 43. CONCEPTO Y EFECTOS.

- Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador/a a realizar fuera del conjunto de instalaciones o centros de su ámbito geográfico de trabajo. Se entiende por "ámbito geográfico" de trabajo al conjunto de instalaciones o centros de trabajo dependientes del trabajador/a.

La orden de comisión, obligatoria para el personal, se comunicará con 72^h horas de antelación.

Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

- El trabajador/a que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo adecuado a las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar.
- 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 las razones de servicio público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

- Si las necesidades de servicio exigieran permanencia de mayor duración a la máxima 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 cinco días laborables 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 RETEVISION.
- RETEVISION determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos, tales como ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por RETEVISION o vehículo propio del trabajador/a, respetando en lo posible la voluntad del trabajador/a.

ARTICULO 44. DESPLAZAMIENTO.

Se entenderá por Desplazamiento los viajes que en razón de su puesto, se ordenen al trabajador dentro de su ámbito geográfico de trabajo. El ámbito geográfico está definido en el Artículo 43. 1 de este Convenio.

La orden de Desplazamiento, obligatoria para el personal, se comunicará en función de las necesidades.

ARTICULO 45. COMPENSACION POR GASTOS DE COMISION DE SERVICIO O DESPLAZAMIENTO.

- La cuantía de las dietas a percibir en Comisión de Servicio o Desplazamiento a instalaciones situadas a más de 45 kilómetros, será única para todo el personal de RETEVISION y será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La distribución de la cuantía se hará del siguiente modo:

Alojamiento y desayuno	40%
Almuerzo	30%
Cena	20%
Gastos varios	10%

Estos porcentajes se cobrarán en función de los días y horas de salida y regreso.

El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al almuerzo, a la cena o a ambos.

El alojamiento concertado, en su caso, siempre que las circunstancias lo permitan, se hará en hotel de tres estrellas o similar.

- En los Desplazamientos a que se refiere el Artículo 44, y que obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual, la empresa proporcionará alojamiento concertado o excepcionalmente el trabajador/a presentará factura o justificante del hotel, cuando éste no se concertado.

- A los efectos del abono de los porcentajes de la dieta o de las compensaciones de comidas/cenas, se considerarán horarios de almuerzo y cena las 15:00 y 22:00 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 15:00 y 22:00 respectivamente.

- Para efectuar los desplazamientos de recorrido, se facilitarán los medios necesarios que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por RETEVISION o vehículo propio del trabajador/a, respetando en lo posible la voluntad del trabajador/a.

5. Quedan excluidas de los porcentajes establecidos en el punto 1, excepto alojamiento y desayuno, las Unidades de Explotación que se rigen por su régimen específico de trabajo (ANEXO N° 3).

ARTICULO 46. COMISIÓN DE DESTINO.

1. Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de RETEVISION, pasan a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la Dirección General de RETEVISION, con carácter temporal.
2. Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RETEVISION, con los derechos propios de su categoría profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

SECCION 4ª - PERSONAL EN FUNCION DIFERENTE

ARTICULO 47. ACOPLAMIENTO DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

El trabajador/a 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 un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras esta 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 RETEVISION.

CAPITULO IX SITUACIONES DEL PERSONAL

SECCION 1ª - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 48. SITUACIONES.

1. El personal fijo de RETEVISION puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.
2. Se considerará en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 43 del Convenio. Se considera, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.
3. El trabajador/a 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.

SECCION 2ª - LICENCIAS

ARTICULO 49. 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/a, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador/a, tres días ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese que desplazarse fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, ascendiente o hijos, 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, se acogerá a los beneficios que la Ley le concede. 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 cinco días naturales 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 cinco días. Estas licencias sólo excepcionalmente podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones reglamentarias o de las voluntariamente concedidas por RETEVISION.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.
- i) Por traslado del domicilio habitual, un día.

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 computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

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), h) e i) 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)

SECCION 3ª EXCEDENCIAS

ARTICULO 50. CLASES

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

ARTICULO 51. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores/as con antigüedad, al menos, de un año como fijos, de acuerdo con las normas siguientes:

- 1) 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 RETEVISION.
- 2) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado/a 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.
- 3) RETEVISION reservará en sus plantillas las vacantes correspondientes a excedentes que hubieren ejercido su derecho al reingreso con anterioridad a la publicación de aquellas.
- 4) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia. Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en el centro de origen, el excedente conservará su derecho a reingreso hasta que ésta se produzca. De no ocupar ésta por su voluntad, decaerá definitivamente en su derecho.
- 5) A los efectos prevenidos en este artículo, RETEVISION podrá ofrecer al peticionario reingresar en plaza vacante en otra localidad.
- 6) 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.

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

C.- El trabajador/a que como consecuencia de la normativa de incompatibilidad deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en el Ente Público RETEVISION, en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa en la que se encontrase excedente.

Los trabajadores que hayan sido declarados en excedencia, en aplicación de la Ley 53/1984, deberán ser beneficiarios de este nuevo régimen.

D.- En el supuesto de que la causa de petición de la excedencia voluntaria fuera para prestar servicios en alguna empresa de las señaladas en el apartado 3 del artículo 83 de este Convenio, sólo se podrá conceder por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

E.- La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria será causa de anulación de la misma y consiguiente declaración de baja voluntaria en RETEVISION.

ARTICULO 52. EXCEDENCIA ESPECIAL

A. Da lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

- 1) 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 RETEVISION consignados en el artículo 2 apartado a) y c).

- 2) Enfermedad del trabajador/a, en los casos del artículo 53.
- 3) El nacimiento o adopción, en los términos que regula el artículo 54.
- 4) El servicio militar, en cualquiera de sus formas o la prestación civil sustitutiva.
- 5) Los trabajadores/as 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.

B. La excedencia especial origina reserva de la plaza ocupada por el trabajador/a.

C. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.

D. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas en el Artículo 55 de este Convenio para quienes se hallen en cumplimiento del Servicio Militar o a los empleados que ocupen cargo directivo, cuando optasen por acogerse a sus retribuciones personales. El tiempo de permanencia en esta situación se computará a efectos de antigüedad en el nivel de su categoría.

E. En el supuesto previsto en la causa primera, el excedente deberá reincorporarse a su plaza en RETEVISION 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.

ARTICULO 53. EXCEDENCIA POR ENFERMEDAD

1. El enfermo pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad laboral transitoria.

2. La duración de esta excedencia será la establecida para la invalidez provisional por la legislación de Seguridad Social.

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 invalidez permanente parcial se reincorporará a su trabajo en RETEVISION, conforme al artículo 47 de este Convenio. Los demás grados de invalidez permanente absoluta, implican la baja definitiva en RETEVISION conforme al artículo 25 de este Convenio.

ARTICULO 54. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO O CUIDADO DE HIJO/A

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, podrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

3.- En los supuestos de adopción se computará desde la fecha en que ésta se produzca.

4.- Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reintegro en RETEVISION.

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

ARTICULO 55. SERVICIO MILITAR

1. El personal fijo tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o prestación civil sustitutoria. El interesado deberá ponerse a disposición de la Entidad antes de transcurridos dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

2. El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio y el de duración mínima del servicio militar voluntario, que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará para el personal fijo a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, como si se hallase en servicio activo.

3. Si las obligaciones militares le permiten al personal fijo acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte de haberes que le correspondan e íntegramente las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Asimismo, disfrutará de la retribución de vacaciones en la misma proporción en que perciba sus haberes.

4. El personal de RETEVISION durante el tiempo de prestación del servicio militar o de la prestación civil sustitutoria, percibirá las tres pagas extraordinarias. Con independencia de ello, el personal casado, o con familiares a su cargo durante el tiempo de prestación del servicio militar o de la prestación civil sustitutoria, percibirá, además de las tres pagas extraordinarias, el 50 por 100 de su salario base si la prestación de dicho servicio tuviese lugar fuera de su residencia habitual y el 40 por 100 del salario base, si lo realizase en el lugar de su residencia habitual.

En el supuesto contemplado en el párrafo 3 de este artículo el personal que perciba las remuneraciones establecidas en el párrafo anterior, percibirá además la parte de haberes correspondiente al trabajo realizado, sin que, en caso alguno, el total de lo percibido, pueda superar el 100 por 100 de la retribución básica, complementos personales y de otra naturaleza cuando resulten aplicables, correspondientes a su situación en el momento de incorporarse a filas o a la prestación civil sustitutoria.

5. El personal contratado temporal al amparo del R.D. 1989/84¹ de 17 de Octubre, regulador de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, dadas las especiales características del mismo, que tenga que incorporarse al servicio militar o a la prestación civil sustitutoria tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante el tiempo de permanencia en dicha situación, pudiendo reanudar su relación laboral contractual de carácter temporal a su licenciamiento si antes de transcurridos dos meses, a contar desde dicha fecha, solicita su reincorporación, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

En el caso de que pueda incorporarse al trabajo más de media jornada o que en cómputo semanal pueda realizar las 35 horas, se formalizará en su contrato una cláusula de trabajo a tiempo parcial, estando a lo previsto en la legislación vigente.

Durante el tiempo que dure el servicio militar o su prestación civil sustitutoria no tendrá derecho a retribución ni se computará el tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad en RETEVISION, salvo en el supuesto que se produzca la reincorporación prevista en el apartado anterior.

6. El personal contratado por obra con categoría laboral de Convenio que tenga que incorporarse al Servicio Militar o a la prestación civil sustitutoria cesará en su relación laboral, pero tendrá derecho a permanecer en el Banco de Datos de Selección y a poder reintegrarse a un contrato de las mismas características cuando quede libre de sus obligaciones militares.

CAPITULO X RETRIBUCIONES

SECCION 1ª DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 56. SISTEMA RETRIBUTIVO

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

En aplicación de la Nueva política Retributiva establecida en los "Acuerdos de Adhesión y Revisión para 1990 del VIII Convenio Colectivo de RTVE para su aplicación al E.P. RETEVISION", se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

ARTICULO 57. PAGOS Y ANTICIPOS

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.- RETEVISION podrá variar, previa autorización administrativa y de acuerdo con la representación electiva del personal, los períodos de pago establecidos.

3.- El pago se realizará previo consentimiento del trabajador/a, 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.

4.- El trabajador/a tendrá derecho a solicitar de RETEVISION anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.

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 podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCION 2ª SALARIO BASE

ARTICULO 58. DEFINICION

1.- El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador/a por realización de su jornada normal de trabajo a que se refieren los artículos 72 y 73 y a sus períodos de descanso computables como de trabajo.

2.- En RETEVISION existen nueve niveles de salario base, designados por números 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 ANEXOS Nº 2.2 de este Convenio.

El incremento de todos los conceptos retributivos para 1991 y 1992 son los recogidos en el ANEXO Nº 1.

Cláusula de revisión salarial: La desviación que pudiera producirse en el Índice de Precios al Consumo I.P.C., de 1991, por encima del previsto en la Ley de Presupuestos del Estado para dicho año incrementará la masa salarial de RETEVISION, antes de aplicar los crecimientos salariales para 1992.

Esta cláusula será, asimismo, aplicable para el ejercicio 1992.

ARTICULO 59. PROGRESION DEL SALARIO BASE EN LA MISMA CATEGORIA

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 el nivel económico de cada trabajador/a 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 asigna el ANEXO N° 2.1, de este Convenio, se efectuará por niveles sucesivos, previa concurrencia de los requisitos siguientes:

a) Permanencia mínima de seis años completos como personal en activo, fijo o contratado temporal al amparo del R.D. 1989/84, en el mismo nivel económico, a excepción de las categorías que recogidas en el ANEXO N° 2.1, se exija distinta permanencia.

Los últimos seis años. Los criterios de evaluación que serán objetivos y públicos, serán elaborados con la participación de la representación electiva de los trabajadores.

4.- Anualmente RETEVISION, 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 tiempo que origina el derecho a percepción.

SECCION 3ª COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTICULO 60. DEFINICIONES

1.- Son complementos salariales las retribuciones del trabajador/a 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/a 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 concreto.

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.

ARTICULO 61. COMPLEMENTOS PERSONALES

A) Complemento de antigüedad

1.- Retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida del trabajador/a a RETEVISION evidenciada por el tiempo de servicio.

2.- Este complemento consolidable consistirá para todo el personal, en el número de trienios correspondiente a cada trabajadora.

Durante los años 1991-1992 serán abonados de acuerdo con lo establecido por la Nueva Política Retributiva recogida en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio Colectivo.

3.- El número de los citados trienios 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.

4.- Al personal interino, eventual o temporal que durante el período de su contratación deviniera personal fijo, por alguno de los procedimientos que se establezcan en el artículo 16 de este Convenio, le será computado el tiempo de servicios en su anterior situación, a los efectos que establece este artículo.

5.- Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirá en todas las mensualidades y en todas las pagas extraordinarias.

B) Complemento por diferencias salariales anteriores: Se conceptuará como 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.

ARTICULO 62. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1.- Existen en RETEVISION 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 es la señalada en la Tablas Salariales (ANEXO N° 1), sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Tendrá carácter transitorio comprometiéndose RETEVISION 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 e Higiene en el Trabajo de RETEVISION, quienes propondrán las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

b) Complemento de instalaciones especiales: El trabajador/a destinado en instalaciones calificadas de especiales tendrá derecho a la percepción de la cantidad mensual, que figura en el anexo sobre Tablas Salariales, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

La cuantía de aplicación estará en función del grado de aislamiento de la instalación, su climatología y dificultad del acceso. RETEVISION 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 del presente Convenio.

Se abonará este plus en las cuantías que se establecen en las Tablas Salariales, correspondientes a la clasificación objeto del cuadro que como ANEXO N° 7, se incorpora a este Convenio.

c) Complemento de nocturnidad: La realización de la jornada completa que establece el artículo 72 de este Convenio en período nocturno dará derecho a percibo de un 25 por 100 del salario base de cada trabajador. La realización de jornada parcial en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas en dicho período.

Será objeto de consideración autónoma y específica la aplicación, en su caso, de este plus al personal que preste servicio en regímenes horarios especiales.

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 hubiera tenido en cuenta en su valoración estas circunstancias.

Igualmente se compatibiliza este complemento con el de instalaciones especiales para todo el personal, 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/a fijo, inherentes al ejercicio de mando orgánico en RETEVISION autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter de consolidable. Su percepción es incompatible con la de horas extraordinarias.

e) Complemento de especial responsabilidad: Se percibirá por aquel trabajador/a 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/a adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquéllos, requieran disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo.

A) Este complemento se aplicará individualmente al trabajador/a 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, en los términos y con las incompatibilidades previstas en el presente Artículo. Estas alteraciones de horario deberán comunicarse al trabajador con una antelación mínima de 24 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), solo 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 retribuciones que en el ANEXO Nº 1 de este Convenio se reflejan para este complemento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.

g) Libranzas: A todo el personal que trabaje en festivo incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones, se le abonarán 4.289,- Ptas. por día festivo realmente trabajado, o módulo de 5.683,- Ptas. para jornadas de más de nueve horas de trabajo efectivo, estos importes serán de aplicación durante el año 1991.

A partir del 1 de enero de 1992 los anteriores importes se verán incrementados por lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, modificándose este régimen a partir de la fecha reseñada en los siguientes términos:

a) El abono de libranza se realizará por día festivo trabajado en lugar de "por jornada de trabajo".

b) Para tener derecho a la percepción del módulo menor, la jornada efectiva de trabajo deberá tener una duración de más de cinco horas y hasta nueve horas.

La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor.

El trabajo en sábado, domingo o día festivo, será además compensado con otro día de descanso en jornada laborable. De no librarse se abonarán horas extraordinarias.

h) Complemento de polivalencia: El desempeño de los puestos de trabajo a que alude el artículo 10, número 2, de este Convenio, dará derecho a percibir este complemento, cuya cuantía se calculará sobre el nivel correspondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador. Su percepción es incompatible con la de mando orgánico y especial responsabilidad.

El complemento de polivalencia, en los casos en que su aplicación sea procedente, se fija en las Tablas Salariales (ANEXO Nº 1) sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

i) Complemento por idiomas: Será de aplicación este complemento al trabajador/a que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio de RETEVISION, 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 el complemento de idiomas, con los de mando orgánico y especial responsabilidad, salvo que estos recojan en sus respectivos nombramientos, que en su valoración retributiva se haya tenido en cuenta estos conocimientos.

En su valoración se aplicarán los siguientes porcentajes:

a) Conocimientos y aplicación de un idioma extranjero: 10% del salario base que tenga reconocido.

b) Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros: 20% del salario base que tenga reconocido.

El reconocimiento de este derecho se llevará a cabo por la Dirección de Personal, previo informe al efecto.

j) **Turnicidad:** Tienen derecho a este complemento los trabajadores que presten sus servicios en un régimen continuado de producción y que realicen sus jornadas de trabajo en 2 ó 3 turnos rotativos.

Las cuantías a percibir por este complemento durante 1991 serán las reflejadas en las Tablas Salariales, ANEXO Nº 1.

Este complemento se abonará por turnicidad efectivamente realizada, perdiéndose el derecho a él cuando el trabajador/a deje de efectuar la rotatividad propia de estos turnos de trabajo.

Para 1992 se mantendrán las citadas cuantías incrementadas en lo dispuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 63. COMPLEMENTO POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

En RETEVISION son los siguientes:

a) Permanencia en el nivel máximo en la categoría como personal fijo.

1.- 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 RETEVISION.

2.- Se computará por períodos vencidos de seis años en la situación señalada, abonándose en las cuantías establecidas en las Tablas Salariales (ANEXO Nº 1), sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

3.- En el caso de pase del trabajador/a 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.

b) Horas extraordinarias:

1.- Las horas extraordinarias, se abonarán de acuerdo y por los importes contemplados en las Tablas Salariales que figuran en el ANEXO 1 de este Convenio.

2.- La mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75% según lo previsto en la legislación vigente y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Se reducirá el número de horas extraordinarias que se realicen, con la finalidad de no incrementar el gasto global de horas extraordinarias.

No podrán compensarse con horas de descanso las horas extraordinarias nocturnas o festivas.

3.- Desde el 1 de enero de 1991 y hasta el 30 de junio de 1991 los importes de horas extraordinarias serán los reflejados en la Tabla Salarial 1.8.a. del ANEXO 1.

A partir del 1 de julio de 1991 serán de aplicación los importes reflejados en la Tabla Salarial 1.8.b. del ANEXO Nº 1.

Para el año 1992 los valores reflejados en la Tabla 1.8.b. se verán incrementados en lo dispuesto en la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

c) Complemento de Retransmisión:

Será de aplicación este complemento individualmente a un grupo o equipo específico de trabajo que, por necesidades del servicio realicen trabajos extraordinarios de retransmisiones. Este complemento lleva consigo la realización de trabajos polivalentes.

Se percibirá este complemento por retransmisión y día en las cuantías reflejadas en el ANEXO Nº 1 (Tablas Salariales) de este Convenio.

La percepción de este complemento es incompatible con el de disponibilidad y horas extraordinarias.

ARTICULO 64. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias:

1.- Todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales y temporales y contratados por obra con categoría de Convenio, 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, mando orgánico y/o especial responsabilidad, cuando se perciban.

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 apartado 1 de este artículo deberán hacerse efectivas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 57, en los días laborales anteriores al 1 de julio y 24 de diciembre, respectivamente.

ARTICULO 65. COMPLEMENTO EN ESPECIE

a) Casa-habitación:

1 Tienen derecho a este complemento los Vigilantes jurados y Guardasas de instalaciones especiales que, por razón de su destino y por determinación de RETEVISION hayan de residir permanentemente en la instalación.

2. Se disfrutarán dentro de la instalación de RETEVISION, con la adecuada independencia, y se cesará en su disfrute por cambio de destino.

b) Comidas: Tendrán derecho a este complemento quien efectúe la jornada que regula el artículo 77.2 Serán a cargo de RETEVISION en las cuantías que se especifican en las Tablas Salariales, ANEXO 1.

Las jornadas realizadas, por razones del servicio, en instalaciones situadas a distancia inferior a 45 Km, a contar desde su centro y dentro de su ámbito de trabajo, que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho según Tabla Salarial 1.11 apartado c) a la percepción de la compensación establecida en concepto de "Comidas" para las Unidades de Explotación. Esta percepción es incompatible con el porcentaje de dieta por Comisión de Servicio o Desplazamiento.

A estos efectos, los horarios de almuerzo y cena son los determinados en el Artículo 45.3 de este Convenio.

El cómputo de kilómetros se realizará a través de la red viaria y por el trayecto más corto.

ARTICULO 66. COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

1.- Tendrá derecho a este complemento el trabajador/a destinado en las provincias 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 coeficientes en los que se determinen en Tablas salariales ANEXO Nº 1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Nueva Política Retributiva.

SECCION 4ª COMPLEMENTOS NO SALARIALES**ARTICULO 67. ENUMERACION**

1. No tienen la consideración de salario las cantidades abonadas al trabajador por los siguientes conceptos:

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

b) Prestaciones, indemnizaciones y pensiones de la Seguridad Social y las mejoras voluntarias de aquellas, establecidas en RETEVISION.

c) Indemnizaciones por traslados, suspensiones o ceses.

d) Gratificación en concepto de premio establecida en el Artículo 85 apartado 3.

2. La regulación de las indemnizaciones no salariales se definen en los artículos respectivos.

ARTICULO 68. COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO

1. RETEVISION abonará las cantidades a los trabajadores que en las Tablas Salariales, ANEXO N° 1 se especifican en concepto de protección familiar a personal con cargas familiares.

2. En los casos de matrimonios en que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de RETEVISION y existiera separación legal, se abonará el complemento familiar voluntario al que por sentencia judicial le corresponda la custodia de los hijos.

ARTICULO 69. QUEBRANTO DE MONEDA

Al trabajador/a del grupo Administrativo que maneje habitualmente fondos en metálico de RETEVISION y deba efectuar cobros y pagos, se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1.000.- Ptas. mensuales.

ARTICULO 70. TRANSPORTES

1. RETEVISION facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde el lugar de recogida establecido a las instalaciones situadas fuera del casco urbano o, en caso contrario, abonará, en concepto de transporte, la cantidad que se establezca en las Tablas Salariales.

2. Se determinarán las instalaciones que se consideran fuera del casco urbano y la posible puesta al servicio de RETEVISION por parte del trabajador/a de vehículo de su propiedad cuando así se conviniere.

ARTICULO 71. VESTUARIO DE TRABAJO.

1. RETEVISION facilitará el vestuario adecuado al trabajador/a que por su actividad laboral deba emplearlo.

2. El Comité de Seguridad e Higiene desarrollará el régimen de uso del Vestuario.

CAPITULO XI**TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO****SECCION 1.ª JORNADAS****ARTICULO 72. DURACIÓN Y CLASES.**

1. Con carácter general la jornada diaria será de siete horas y su aplicación se establecerá por RETEVISION, de acuerdo con las necesidades del servicio y con el descanso semanal establecido en el Artículo 78 de este Convenio.

2. Será jornada nocturna la efectuada entre las veintidós y las siete horas, y tendrá igual duración que la diurna.

ARTICULO 73. CASOS ESPECIALES.

1. Cumplirán jornada distinta en RETEVISION:

a) Quienes ocupen puestos de mando de unidades orgánicas o asimiladas, que podrán ser requeridos para jornada de mayor duración.

b) Los Vigilantes jurados y Guardesas 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 y Unidades de Explotación, 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 ANEXO N° 3, sin perjuicio de la establecido en la Disposición Transitoria Tercera.

d) El personal mientras se halle en comisión de servicio, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 74.

e) La trabajadora disfrutará de jornada reducida en una hora diaria, durante el tiempo de lactancia, con arreglo al artículo 49.

f) El trabajador/a que perciba el complemento por disponibilidad para el servicio, que regula el artículo 62. f).

g) El trabajador/a contratado para jornadas de menor duración de la señalada en el artículo anterior.

h) El trabajador/a autorizado a reducir su jornada de trabajo, por tener a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un minusválido psíquico o físico. Dicha autorización se otorgará siempre que el trabajador/a no desempeñe otra actividad retribuida.

2. Las retribuciones a percibir por los trabajadores que efectúen las jornadas especiales citadas en el número 1 anterior serán las correspondientes a jornadas normal de trabajo, excepto en los supuestos de letras g) y h), en que aquéllas serán proporcionales al tiempo de trabajo, y en el de la letra a), en que se estará a la especial regulación del mando orgánico; y en la letra c) en lo referente a instalaciones especiales, Centros Emisores y Unidades de Explotación.

ARTICULO 74. JORNADAS EN COMISION DE SERVICIO.

1. Durante su permanencia en comisión, el trabajador/a 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 RETEVISION.

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, se considerará dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 75. CONCEPTO Y CLASES.

1. Es competencia privativa de RETEVISION la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquéllos 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/a.

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 RETEVISION, todo trabajador/a viene obligado a realizar, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. 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 76 de este Convenio.

5. La realización de horas extraordinarias se abonará a tenor del artículo 63.B de este Convenio.

SECCION 2.ª DESCANSOS

ARTICULO 76. 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/a 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/a.

ARTICULO 77. DESCANSO EN JORNADA LABORAL.

1. Cuando la jornada normal de trabajo sea continuada, el trabajador/a disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo.

2. Cuando el personal efectúe jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida o cena y RETEVISION abonara o facilitara aquella, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computables como de jornada laboral.

ARTICULO 78. 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 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.

ARTICULO 79. CALENDARIO LABORAL.

1. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, RETEVISION 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 RETEVISION se le dará la debida publicidad.

SECCION 3.ª VACACIONES

ARTICULO 80. EPOCA Y DURACION

1. El personal de RETEVISION, disfrutará de una vacación anual retribuida de 23 días hábiles.

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 1 de junio a 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio. Si se fraccionasen, comprenderán como mínimo un período ininterrumpido de diez días hábiles. En cualquier caso, el período restante podrá fraccionarse o no, a elección del personal, en no más de dos fracciones.

4. Cada dependencia confeccionará con la debida antelación antes del veinte 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/a. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección.

5. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas del trabajador/a.

6. La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, 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 categoría tendrá carácter preferente la antigüedad en RETEVISION y en último término, el de mayor edad.

7. Los trabajadores que por necesidades del servicio sean requeridos por RETEVISION para efectuar sus vacaciones fuera del período normal establecido disfrutará de una compensación económica o un aumento de días de vacaciones, a propuesta de la Comisión de Empleo.

CAPITULO XII DERECHOS Y DEBERES

ARTICULO 81. DERECHOS.

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, todo el personal de RETEVISION es acreedor, cualesquiera sean su categoría, cargo o función a los siguientes:

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional y jornada laboral.
- b) Trato acorde 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 RETEVISION.
- 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 idóneos 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 RETEVISION en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
- l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en RETEVISION, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.
- m) Contribuir, en colaboración con la Dirección de RETEVISION, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de RETEVISION.

ARTICULO 82. DEBERES.

El personal de RETEVISION viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con las debidas atención y diligencia, las funciones que tengan encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en RETEVISION.
- b) Observar las normas del presente Convenio y aquellas otras generales vigentes RETEVISION.
- c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquellas las permitidas por la legislación sindical vigente.
- d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) Llevar en lugar visible el carné de identificación personal de RETEVISION.
- f) Guardar el secreto profesional.
- g) Residir en uno de los términos municipales del área que determine RETEVISION 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 a su superior inmediato cuando alguna necesidad imprevista urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- j) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo y decoro.

ARTICULO 83. INCOMPATIBILIDADES.

1. El desempeño de la función asignada en RETEVISION 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 RETEVISION no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RETEVISION.
3. Se declara incompatible y será objeto de sanción, la pertenencia a plantillas y relación laboral fija, en otras entidades o empresas de radiodifusión y de otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, industrias de electrónica profesional, y en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de RETEVISION.

RETEVISION autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración de que con ello no resultan perjudicados los intereses legítimos del servicio público de RETEVISION.

4. Toda plaza vacante por incompatibilidad será cubierta, aunque no necesariamente, en la misma categoría.
5. RETEVISION 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 permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

ARTICULO 84. 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 RETEVISION.

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 598/1985, de 30 de abril de desarrollo reglamentario.
- O.M. 9-5-85, sobre delegación de atribuciones en materia de incompatibilidades (Ministerio de la Presidencia).

CAPITULO XIII PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

SECCION 1.ª PREMIOS

ARTICULO 85. CONCESIÓN.

1. Con el fin de estimular el desempeño del trabajo, RETEVISION establecerá los correspondientes premios, a otorgar a los trabajadores.
2. Las propuestas de concesión de premios podrán surgir tanto de los mandos, como de los representantes del personal y de los trabajadores de RETEVISION. De los otorgados quedará constancia en el expediente personal del trabajador/a.
3. El E.P. RETEVISION, abonará a cada trabajador/a 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 E.P. RETEVISION. Su cuantía será la del mes en que se cumplan los diez años de servicio y se abonará al mes siguiente de dicho cumplimiento.

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

- 1) Los trabajadores fijos que ocupando un puesto en el E.P. RETEVISION se encuentren en excedencia especial.
- 2) Los que estén prestando servicio militar.
- 3) Los que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria.
- 4) Los que hubiesen disfrutado en los últimos 10 años licencia no superior a 3 meses.

4. RETEVISION, concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días en su vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpidos, a disfrutar en el siguiente período anual, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

SECCION 2.ª FALTAS

ARTICULO 86. CLASES

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

ARTICULO 87. 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 30 minutos y superior a diez. El retraso 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 aquel 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 I.L.T. o accidente.

ARTICULO 88. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas 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 49 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores 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 reglamento en acto de servicio.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de RETEVISION.

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 RETEVISION.

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 al respeto y consideración del personal.

14. El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.

15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.

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 96 del Convenio.

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

18. El abuso de autoridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 de este Convenio.

19. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en artículo 97 del Convenio.

ARTICULO 89. 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 RETEVISION o, en relación de trabajo con ésta.

Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 83 de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de 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 RETEVISION o de sus trabajadores.

4. La condena del trabajador/a por delitos dolosos, así como la comisión por el trabajador/a de actos que produzcan resolución judicial, aún en vía penal, que versen sobre actos que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de RETEVISION. No tendrán la consideración de faltas la 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 RETEVISION 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 e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
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 RETEVISION, 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 RETEVISION.
15. Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de RETEVISION.
16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo 87 y de los apartados 1, 2, 3, 6, 9 y 17 del artículo 88 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 RETEVISION.
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 93 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 y/o 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 RETEVISION.
22. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

SECCION 3.ª SANCIONES

ARTICULO 90. CLASES.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - 1) Amonestación por escrito.
 - 2) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
 - b) Por faltas graves:
 - 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
 - c) Por faltas muy graves:
 - 1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - 2) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
 - 3) Traslado forzoso del trabajador a distinta localidad.
 - 4) Despido con pérdida de todos los derechos en RETEVISION.
2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en que RETEVISION podrá alterar aquél cuando se produjeren graves daños materiales, peligro o daños a la seguridad de las personas y en los supuestos de quebrantamiento del régimen de incompatibilidades.

ARTICULO 91. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias se ajustará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 50 de la citada Ley, se tendrán en cuenta las siguientes normas:
 - A) Corresponde al Director General del Ente Público RETEVISION 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, como faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.
 - C) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador/a, 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.
 - D) Transcurrido dicho plazo, se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y comunicará a la representación de los trabajadores.
 - E) Para la imposición de sanciones en 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/a, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la Dirección, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. RETEVISION, 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.

En el procedimiento de alegaciones ante la Dirección de la Empresa, el trabajador/a y/o la representación sindical podrán aportar, para que se tenga en cuenta, los medios de prueba que estime oportunos para su defensa.

ARTICULO 92. 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.

ARTICULO 93. 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, o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características.

2. En los supuestos casos de abuso de autoridad, RETEVISION, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente, que se ajustará a lo regulado en el artículo 91 de este Convenio.

3. El trabajador/a también podrá solicitar la iniciación del oportuno expediente en los supuestos de abuso de autoridad del personal directivo al que hace referencia el artículo 2. a) del Convenio.

ARTICULO 94. PROCEDIMIENTO DE INFRACCIÓN.

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

CAPITULO XIV SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 95. NORMAS GENERALES

1. En todos los centros de trabajo dotados con personal sujeto a este Convenio, RETEVISION exigirá estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones de aplicación.

2. RETEVISION dotará todos sus centros de trabajo de los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, estableciendo un servicio médico permanente en los centros en los que el número de trabajadores lo exija, y manteniendo en todos ellos un vehículo propio o ajeno a disposición del personal para traslados urgentes por motivos sanitarios o accidentes laborales.

Se crea el comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo ámbito de competencia se extenderá a la totalidad de centros de trabajo del Ente, en todo el territorio nacional, al que se dotará económicamente para el cumplimiento de sus funciones.

Composición:

Ajustada a lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 432/1971, de 11 de Marzo.

Funcionamiento:

Se regulará por su Reglamento de Régimen Interno.

Funciones:

Con carácter general las establecidas en el mencionado Decreto y Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Vigilar el cumplimiento del Plan General de Seguridad e Higiene que se adjunta, pudiendo proponer modificaciones a la ejecución del mismo.

Podrán acompañar a los Técnicos de la Empresa en las evaluaciones de las condiciones de trabajo.

La Dirección de la Empresa le facilitará la información de que disponga en lo referente a las repercusiones que sobre la Salud se deriven de los medios materiales y procesos tecnológicos que utiliza. Asimismo notificará para su informe con la antelación suficiente la introducción de nuevas tecnologías.

El Comité estará obligado a informar a todos los trabajadores.

Identificará los puestos de trabajo de mayor peligrosidad, proponiendo los medios que eliminen o disminuyan tales riesgos. Mientras tanto propondrá a cuales les es de aplicación el Complemento de Peligrosidad.

Conocerá y promoverá el Plan General de Reconocimientos Médicos y a aquellas investigaciones necesarias para el conocimiento actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo. Definirá los puestos de trabajo que precisen prendas y medios de protección; participará en el estudio y normalización de los mismos.

Recibirá trimestralmente informe del Responsable correspondiente de Higiene Laboral. Este coordinará con los Vigilantes de Seguridad todos los atributos del Comité.

Redactar Memoria Anual.

Propondrá la reconversión profesional o cambio de puesto de trabajo, una vez conocidos los informes médicos preceptivos y aquellos que considere necesarios, de los trabajadores que por razones de edad ó enfermedad lo solicitasen, si así se acordase.

Reuniones:

Sin perjuicio de lo regulado en el Reglamento de Régimen Interno y Ordenanza General de Seguridad e Higiene, el Comité se reunirá trimestralmente, y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres de sus componentes.

La asistencia a estas reuniones se computará a todos los efectos como jornada laboral y los gastos correspondientes como en Comisión de Servicio.

3. Con referencia a la regulación del trabajo ante pantallas, RETEVISION adoptará las medidas concretas que sobre los puestos de trabajo que empleen "pantallas" de video y terminales de ordenadores se acuerden, con los asesoramientos técnicos precisos.

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables.

4. 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 que 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.

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.

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

Se procederá a la implantación progresiva de un Plan de Seguridad e Higiene de acuerdo con el ANEXO Nº 5.

ARTICULO 96. OBLIGACIONES

1. Todo trabajador/a, cualesquiera que sean su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas y reglamentos sobre Seguridad e Higiene y de vigilancia y tráfico vigente en RETEVISION, no pudiendo alegarse en momento alguno ignorancia de aquellos.

2. Además de otras obligaciones que se recogen en este Convenio o que se establezcan en la normativa citada en el Nº 1 este artículo, el personal deberá :

- a) Emplear permanentemente durante su trabajo los elementos y prendas de protección y seguridad obligados.
- b) Comunicar al Area Salud Laboral las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios o medicamentosos a que esté sometidos de acuerdo con la normativa vigente.
- c) Colaborar en las emergencias colectivas y en las incidencias o accidentes individuales en el límite de sus posibilidades.

3. Quienes ocupen puestos calificados como peligrosos no podrán efectuar trabajos de riesgo sin la presencia de otro trabajador calificado, que pertenezca al mismo grupo o grupo afín.

CAPITULO XV

PREVISIÓN, SERVICIOS SOCIALES Y ACTIVIDAD SINDICAL

ARTICULO 97. PRESTACION COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD

1. RETEVISION establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores, en esas 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 RETEVISION 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.

ARTICULO 98. ACTIVIDADES SOCIALES

Es propósito de la Dirección, a medida que las circunstancias lo permitan, promover la creación y fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para el personal de RETEVISION, tales como ayuda a los trabajadores con hijos en edad escolar, promoción en el ámbito cultural y recreativo.

La gestión de tales actividades y obras se efectuará contando con la activa participación del personal de RETEVISION, tanto directamente como a través de sus representantes electivos.

ARTICULO 99. COMISION DE ACCION SOCIAL

La Comisión de acción social, está compuesta por:

- Un Presidente, designado por la Dirección de RETEVISION.
- Cuatro Vocales en representación de los trabajadores de RETEVISION.

- Cuatro Vocales en representación de la Dirección.
- Un Secretario, con voz pero sin voto, designado asimismo por la Dirección.

La Comisión de acción social establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

El Comité intercentros fijará con sus representantes en la Comisión los criterios sobre las prioridades de cada ejercicio.

1. Grupos recreativos y culturales

Para el fomento de las actividades culturales, recreativas y deportivas, la comisión de acción social distribuirá la subvención correspondiente.

La concesión de subvenciones quedará condicionada al cumplimiento de las normas que se establezcan por la citada comisión y podrán ser solicitadas, por representantes sindicales del personal, grupos de trabajadores o de personal jubilado. La solicitud de subvención deberá ir acompañada de una memoria explicativa de la actividad proyectada y costo presupuestario de la misma.

2. Fondo de asistencia social

Es el fondo destinado a hacer frente, de forma inmediata, a la cobertura económica de necesidades urgentes y excepcionales de los

trabajadores. Con carácter general estas ayudas serán reembolsadas en las condiciones y plazos que la propia comisión establezca. No obstante, atendidas las circunstancias que concurren en cada caso, la comisión podrá determinar la concesión de ayudas a fondo perdido.

3. Homenaje al jubilado

La Dirección y la representación sindical de los trabajadores rendirán homenaje, anualmente, al personal que se jubile, en la forma y lugares determinados por la comisión de acción social.

4. Campaña de verano

Anualmente, RETEVISION, organizará para hijos de trabajadores, turnos de vacaciones con la duración y características que la Comisión determine.

El costo de asistencia a los albergues, incluido el viaje, será igual para todos los participantes, independientemente de su lugar de procedencia.

5. Ayudas a la asistencia sanitaria

Se establecen unas prestaciones sanitarias complementarias de la Seguridad Social. La distribución del fondo mantendrá la proporción correspondiente para atender preferentemente al personal no acogido a Empresa Colaboradora fijándose en la proporción de 2 a 1, independientemente del número de solicitudes.

6. Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos

La Comisión de Acción Social procurará potenciar las ayudas destinadas a los trabajadores con hijos afectados por deficiencias psíquicas y físicas.

7. Ayuda al estudio para hijos de trabajadores

La Comisión de Acción Social concederá una ayuda para cursar estudios a hijos de trabajadores entre 4 y 18 años. Dicha Comisión analizará su ampliación a otras edades de acuerdo con las disposiciones presupuestarias.

La cuantía de dicha ayuda será fijada por la Comisión, en base al número de beneficiarios y a las disposiciones presupuestarias existentes para dicha partida.

8. Becas de estudios para empleados

RETEVISION concederá anualmente becas de estudios a sus trabajadores, en la forma y condiciones que la Comisión de Acción Social fije en las respectivas convocatorias.

9. Seguro de accidentes del personal

RETEVISION establece una póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores. Dicha cobertura ha quedado fijada en la actualidad en 8.000.000 de pesetas en caso de muerte derivada de accidente, sea o no laboral, y de 8.000.000 de pesetas en caso de producirse una invalidez permanente.

La Comisión de Acción Social podrá ampliar dicha cobertura.

10. Seguro de Vida

Ambas partes acuerdan elevar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores en activo de RETEVISION, a 6.000.000 de ptas., que será financiadas anualmente por RETEVISION y sus empleados.

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.

ARTICULO 100. SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

El Servicio Médico velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, respecto a reconocimiento periódico obligatorio y el previo del personal de nuevo ingreso.

El Servicio Médico de Empresa propondrá o ejecutará la realización de pruebas complementarias de los mínimos legales establecidos dentro de los límites de la dotación presupuestaria correspondiente: (2.500.000) para personal no perteneciente a Servicios Centrales.

ARTICULO 101. PLAN DE PENSIONES

Se establece la adopción de un Plan de Pensiones en los siguientes términos:

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% del salario base que corresponde al trabajador/a en función de su categoría profesional.
- b) Primer Nivel variable
Será financiado por aportaciones de la Empresa y por aportaciones del trabajador/a según se establece a continuación:

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

Empresa	Trabajador
1%	1%
2%	2%

c) Segundo Nivel variable

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

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

ARTICULO 102. DERECHOS SINDICALES

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 de RETEVISION, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguientes 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

b) Acumulación de horas entre miembros de los comités

Podrá acumularse el crédito de horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68,3) del Estatuto de los Trabajadores, en 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 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.

d) Excedencia

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, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 52.5, del presente Convenio.

e) **Facilidades**

La Dirección de RETEVISION facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Centrales Sindicales y Sindicatos y su difusión informativa en cada uno de los centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, RETEVISION permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

f) **COMITE INTERCENTROS**1.) **CONSTITUCION**

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 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, 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.) **COMPOSICION**

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.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito de 45 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Dentro de este crédito horario está computado el que les corresponda como miembros de Comité de Empresa o delegados de personal.

El crédito horario de los miembros del Comité Intercentros tiene carácter individual y por lo tanto no es acumulable al del resto de los componentes de dicho Comité.

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 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 "quorum" 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.) **LOCAL COMITE INTERCENTROS**

RETEVISION dotará al Comité Intercentros de un local en la sede del mismo.

8.) **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.

9.) **REUNION 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.

g) **Asamblea sindical**

Cada una de las centrales sindicales o sindicatos representativos, de acuerdo con la disposición adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores, podrán 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 capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección de Personal con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en epígrafe b) del artículo 78,2, del citado texto legal.

h) **Servicios Sociales**

Los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa colaboradora y grupos de empresa, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan.

La Dirección de RETEVISION facilitará a los comités de empresa o delegados de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

i) **Exención de servicios**

Se acuerda, 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.

ii) **Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales**

Los Delegados Sindicales, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S., incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicios, hasta un máximo de 22 días al año, para atender asuntos sindicales.

k) **Empleado administrativo**

Para la realización de las tareas administrativas cada Sindicato "más representativo", a nivel estatal, podrá disponer de dos empleados administrativos que serán elegidos por el sindicato, preferentemente, entre el personal de RETEVISION.

l) **Presupuesto**

La Dirección oír a la representación de los trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos.

m) **Participación**

RETEVISION se compromete a facilitar información mediante reuniones trimestrales con los representantes electivos del personal, 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 aquella 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.

n) **Representación social en Comisiones Mixtas**

En las Comisiones Mixtas en que intervenga la representación de los trabajadores, sea cual fuera el número de componentes de estos representantes, se tendrá en cuenta el voto ponderado de representatividad de cada Sindicato.

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.

q) Los miembros de la representación social en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo participarán en la negociación del mismo, sin detrimento de la remuneración percibida por jornada ordinaria de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- 1. ACUERDOS SOBRE LA DENOMINADA "NUEVA POLÍTICA RETRIBUTIVA" APLICADA DESDE 1990

De conformidad con los Acuerdos de Adhesión y Revisión para 1990 del VIII Convenio Colectivo de RTVE para su aplicación en RETEVISION, se establece, conforme a la Nueva Política Retributiva, el porcentaje de incremento de conceptos salariales, indemnizaciones y suplidos.

En estos acuerdos se establece el sistema retributivo en RETEVISION para los ejercicios económicos de 1990, 1991 y 1992.

1º) Para su aplicación en 1991 se acuerda que el salario base de nivel 9, de 1990, se incrementa en un 7,22 %. Para 1992 se aplicará el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

El resto de complementos retributivos tendrán el tratamiento previsto en los acuerdos sobre nueva política retributiva teniendo en cuenta 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 X del Convenio Colectivo de RETEVISION, con las excepciones que a continuación se relacionan:

1º Kilometraje, 2º Comida/Cena, 3º Dietas, 4º Horas extraordinarias, 5º Valor de la Libranza, 6º Paga de productividad y 7º Asuntos Sociales.

Para 1992 estos complementos se verán incrementados en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. 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 elaborando 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 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.- Numero 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 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 accesos a los puestos de trabajo que serán remitidos al Comité Intercentros 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).

3. 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	1990	1991	1992
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.

4. 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 1993) se calcularán nuevamente los porcentajes que dichos valores representen sobre el salario base para volver a expresarse porcentualmente.

ANEXO Nº 1

PORCENTAJES DE INCREMENTOS A APLICAR
EN LA ANTIGÜEDAD SOBRE VALORES DEL AÑO ANTERIOR

NIVELES	HIPOTESIS DE I.P.C.					
	4%	5%	6%	7%	8%	9%
1	1,06%	2,03%	3%	3,97%	4,94%	5,91%
2	1,06%	2,03%	3%	3,97%	4,94%	5,91%
3	1,06%	2,03%	3%	3,97%	4,94%	5,91%
4	1,06%	2,03%	3%	3,97%	4,94%	5,91%
5	1,06%	2,03%	3%	3,97%	4,94%	5,91%
6	1,06%	2,03%	3,6%	4,57%	5,54%	6,51%
7	2,66%	3,93%	4,8%	5,77%	6,74%	7,71%
8	3,16%	4,73%	5,7%	6,67%	7,64%	8,61%
9	4%	5%	6%	7%	8%	9%

5. ACUERDO SOBRE INCREMENTO DE COMPLEMENTOS DE PUESTO

Durante todo 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 fija 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.

6. ACUERDO SOBRE INCREMENTO DEL SALARIO BASE DEL NIVEL 9

Para los ejercicios 1991 y 1992 se garantiza el poder adquisitivo del nivel 9 mediante la aplicación de las cláusulas de revisión establecidas en el acuerdo Gobierno-Centrales Sindicales de Enero de 1990.

SEGUNDA. A efectos de lo previsto en el Artículo 85, apartados 3 y 4 del Convenio se computará la antigüedad de RTVE, a aquellos trabajadores que prestando servicios en RETEVISION procediesen de aquel Ente Público.

TERCERA. 1. El personal destinado en los Centros Emisores de RETEVISION que tenga legalmente autorizados turnos de trabajo y descanso diferentes a los establecidos en este Convenio y a los indicados en el Anexo 3, para los Centros especiales, mantendrán aquellos hasta su adscripción a las Unidades de Explotación, siéndoles de aplicación desde la fecha de la firma de este Convenio y hasta 31 de diciembre de 1994 las disposiciones siguientes en materia de jornadas, horarios y licencias en instalaciones especiales.

2. En aquellos centros especiales de RETEVISION, en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, observar el régimen general de jornadas y horarios, RETEVISION 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 RETEVISION 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 este discontinuo, se considera extendida a todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro, y tendrá la cuantía necesaria para atenderse al general promedio semanal de jornada laboral de éste Convenio.

Tales regímenes especiales no serán de aplicación a vigilante-jurado y guardesa con casa-habitación, ni a jefe o encargado del Centro.

3. Quienes observen alguno de los regímenes especiales citados en el número 1 disfrutarán de un día libre, en 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 primero o segundo turno inmediatos a aquel período, y de no poderse disfrutar se compensará o incrementará el período anual de vacación.

4. La vacación anual reglamentaria del personal sujeto a alguno de los regímenes mencionados en el número 2 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 49.

5. En todo lo no especificado en este artículo resultarán de aplicación al personal destinado en centros especiales los preceptos de este Convenio.

6. RETEVISION no reconocerá prolongaciones de jornada derivadas de aquellos regímenes de trabajo no ajustados a este Convenio.

CUARTA.- El personal con relación laboral de R.D. 1989/84, contratado con anterioridad al 1 de enero de 1991 se les reconoce, desde esta fecha, los derechos de progresión en la categoría y de permanencia en el nivel económico.

QUINTA.- A los únicos efectos de aplicación de lo establecido en el artículo 85 de este Convenio, empezará a computarse el tiempo de servicio desde el día 1 de Enero de 1978, para el personal contratado con anterioridad a esa fecha, de acuerdo con lo dispuesto a este respecto por la Ordenanza Laboral de RTVE.

SEXTA.-

CATEGORIAS

1.- Como consecuencia de la creación de nuevas categorías se integran en los respectivos grupos las siguientes categorías:

- * GRUPO 01. Titulados Superiores
Las de:
- Ingeniero Superior de Telecomunicación.

- Profesional Superior Complementario.
- Profesional Técnico Superior.

- * GRUPO 02. Titulados Medios.

- Las de:
- Ingeniero Técnico de Telecomunicación.
 - Profesional Técnico de Grado Medio.
 - Profesional Medio Complementario.

- * GRUPO 08. Proceso de Datos.

- La categoría de "Programador de Ordenador" queda integrada en la de "Programador".

- 2.- Quedan a extinguir las siguientes categorías:

- Ayudante de Delineación.
- Jefe de Administración.
- Traductor.
- Analista de Sistemas.
- Encargado de Equipo.
- Oficial de Oficio.
- Ayudante de Oficio.
- Ordenanza.
- Vigilante Jurado.
- Especialista de Montaje y Enlaces Móviles.

3.- Los trabajadores/as que ostenten categorías declaradas a extinguir por el presente Convenio, seguirán ostentándola, a título personal, con preferencia para ocupar nuevas plazas en categorías del mismo grupo profesional y mismo nivel retributivo a través de los procedimientos establecidos en el Convenio.

SEPTIMA.- 1. El trabajador/a destinado en los Centros Emisoras que a continuación se relacionan y mientras persista su actual situación, tendrá derecho según el grupo al que pertenezca el Centro Emisor, a la percepción de una cantidad mensual cuya cuantía se establece en las Tablas Salariales del ANEXO N° 1.

La clasificación de estos Centros Emisoras es la siguiente:

GRUPO 1°

Soriguera

GRUPO 2°

Pozo de las Nieves

GRUPO 3°

Meda
Redondal
Monreal
Arguis

GRUPO 4°

Estaciones de Radioenlace
La Mancha
Montánchez
Soria
Villadiego
Ares
Domayo
Páramo
Jaizquíbel
Inoges

Alfania
Gerona
La Musara
Desierto
Carrascoy
Guadalcanal
Pechina
Mijas
Fuencaliente

GRUPO 5°

Zamora
Aigicat
Chinchilla
Córdoba
Huelva
Temejereque

GRUPO 6°

Archanda
Peña Cabarga

2. Con independencia de la clasificación antes mencionada el personal de mantenimiento de reemisores, que aún no estando adscritos a ninguna de las instalaciones específicas, su trabajo siempre se desarrolla en las mismas, tendrán derecho a la percepción de la cuantía especificada en los anexos económicos y correspondiente al Grupo 4°, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera sobre Nueva Política Retributiva.

OCTAVA.- Plan de Pensiones.- Excepcionalmente, durante el año 1992, se incrementarán las cuantías en la parte correspondiente a los seis últimos meses de 1991.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Ambas partes acuerdan que la desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para el año 1991, incrementará la masa salarial incluida en este Convenio, sobre la que se aplicarán los incrementos para el próximo año 1992, de Acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

SEGUNDA.- 1. Excepcionalmente, RETEVISION 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.

2. RETEVISION se obliga a mantener en buen estado el mobiliario y enseres de sus Centros aislados autorizando al personal para su uso adecuado.

TERCERA.- Durante el año 1992 se regulará, previo informe de los representantes de los trabajadores, el régimen aplicable al Complemento de Especial Responsabilidad al personal sometido al presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El desarrollo del sistema de remuneraciones y la cuantificación y aplicación de los diferentes conceptos retributivos, previstos en este Convenio, se realizarán con arreglo al procedimiento y disposición que en cada momento sean aplicables a RETEVISION, previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda.

SEGUNDA.- Por parte de RETEVISION se confeccionará la plantilla de personal, con expresión numérica de las plazas de cada categoría profesional definidas en el ANEXO N° 2 del presente Convenio. Dicha plantilla, previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda se someterá a la aprobación del Ministerio de Administraciones Públicas.

TERCERA.- La aplicación y eficacia de este Convenio, por lo que a efectos económicos se refiere, queda condicionada al cumplimiento de lo dispuesto en las dos disposiciones anteriores y a que los dichos efectos económicos cumplan los criterios de referencia y estén dentro de los límites establecidos en la legislación vigente sobre política salarial y empleo.

CUARTA.- En el plazo de tres meses RETEVISION someterá a la aprobación del Ministerio de Economía y Hacienda y al Ministerio de Administraciones Públicas los documentos que justifiquen el estricto cumplimiento de lo ordenado en las presentes disposiciones finales. Hasta que no se proceda a esta aprobación, el personal de RETEVISION seguirá percibiendo los importes retributivos vigentes.

QUINTA.- 1. RETEVISION respetará los derechos legalmente adquiridos al amparo de la Ordenanza Laboral de RTVE de 14 de Julio de 1978 y del VIII Convenio Colectivo y los Acuerdos de Adhesión y Revisión para 1990, siempre que no estén en contradicción con los preceptos de este Convenio.

2. No tendrán esta consideración de derechos adquiridos, la mera tolerancia al trabajador en el incumplimiento de obligaciones legalmente exigibles anteriormente o el disfrute de condiciones especiales del trabajo que resulten superadas por los preceptos de este nuevo Convenio Colectivo, cuyos beneficios constituyen un todo indivisible.

CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas las normas y disposiciones de la Ordenanza Laboral y Convenios Colectivos de RTVE que se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio.

ANEXO 1

TABLAS ECONOMICAS 1991

TABLA 1.1

SALARIO BASE 1991	
NIVEL	MENSUAL
1	205.408
2	190.581
3	176.734
4	164.098
5	151.802
6	140.292
7	129.421
8	119.315
9	109.463

TABLA 1.2

PAGA PRODUCTIVIDAD 1991

NIVEL	MENSUAL
1	121.383
2	114.109
3	107.121

NIVEL

MENSUAL

4	100.347
5	93.798
6	87.393
7	81.132
8	75.153
9	69.189

TABLA 1.3

ANTIGUEDAD 1991

TRIENIOS

NIVEL	TRIENIOS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	16.926	28.774	40.622	42.315	64.318	67.703	88.014	99.862	101.555
2	16.138	27.435	38.732	40.346	61.326	64.553	83.919	95.216	96.830
3	15.340	26.078	36.816	38.350	58.292	61.360	79.767	90.505	92.039
4	14.532	24.704	34.876	36.330	55.221	58.127	75.565	85.738	87.191
5	13.713	23.312	32.910	34.282	52.108	54.851	71.306	80.905	82.276
6	13.034	22.157	31.281	32.584	49.528	52.135	67.775	76.899	78.202
7	12.467	21.193	29.920	31.167	47.373	49.866	64.826	73.553	74.800
8	11.786	20.036	28.287	29.465	44.787	47.144	61.288	69.538	70.717
9	10.946	18.609	26.271	27.366	41.596	43.785	56.921	64.583	65.678

TABLA 1.4

PERMANENCIA 1991

NIVEL	1ª PER	2ª PER	3ª PER	4ª PER
1	8.463	13.541	18.618	23.696
2	8.069	12.911	17.752	22.594
3	7.670	12.272	16.874	21.476
4	7.266	11.625	15.985	20.345
5	6.856	10.970	15.084	19.198
6	6.517	10.427	14.337	18.247
7	6.233	9.973	13.713	17.453
8	5.893	9.429	12.965	16.501
9	5.473	8.757	12.041	15.325

TABLA 1.5

MANDO ORGANICO 1991

CARGO	NIVEL	IMPORTE
SERVICIO	11	133.454
	12	100.090
DEPARTAMENTO	21	66.725
	22	50.047
DIVISION	31	41.705
	32	33.362
SECCION	41	33.362
	42	25.022

TABLA 1.6

ESPECIAL RESPONSABILIDAD 1991

NIVELES COMPLEM RESPONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
48	144.999	144.999							
49	130.499	130.499							
50	108.748	108.748							
51	82.971	79.114	75.132						
52	76.057	72.515	68.931	65.297					
53	69.143	65.926	62.662	59.362	56.015				
54	62.227	59.331	56.395	53.425	50.412	47.368			
55	55.312	52.739	50.129	47.489	44.810	42.105	39.363		
56	48.399	46.145	43.864	41.553	39.210	36.841	34.441	32.012	
57	41.483	39.555	37.597	35.615	33.608	31.577	29.519	27.440	25.331
58	34.571	32.961	31.331	29.681	28.007	26.315	24.602	22.865	21.107
59	27.656	26.369	25.064	23.742	22.406	21.051	19.679	18.293	16.885

TABLA 1.7

VALORES INTEGROS MENSUALES DE LOS COMPLEMENTOS 1991

NIVEL	POLIV.	PELIGROS	CANARIAS	BALEARES	VIVIENDA	P.I.E.					
						GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
1	21.513	35.854	53.781	30.476	44.818	44.818	39.440	34.061	28.683	21.305	17.927
2	20.512	34.186	51.279	29.058	42.733	42.733	37.605	32.477	27.349	22.221	17.093
3	19.497	32.495	48.742	27.620	40.618	40.618	35.744	30.870	25.996	21.121	16.247
4	18.470	30.783	46.174	26.165	38.478	38.478	33.861	29.243	24.626	20.009	15.391
5	17.429	29.048	43.571	24.690	36.310	36.310	31.952	27.595	23.238	18.881	14.524
6	16.375	27.292	40.939	23.199	34.116	34.116	30.022	25.928	21.834	17.740	13.648
7	15.308	25.514	38.271	21.687	31.892	31.892	28.065	24.238	20.411	16.584	12.757
8	14.229	23.714	35.571	20.157	29.643	29.643	26.086	22.528	18.971	15.414	11.857
9	13.136	21.893	32.839	18.609	27.366	27.366	24.082	20.798	17.514	14.230	10.946

TABLA 1.8.A

Desde 1.1.91 hasta 30.6.91

HORAS EXTRAORDINARIAS 1991

NIVEL	H. DIURNA	H. NOCTURNA	H. FESTIVA
1	2.070	2.365	2.836
2	1.976	2.257	2.708
3	1.876	2.144	2.573
4	1.779	2.032	2.441
5	1.679	1.916	2.302
6	1.577	1.801	2.163
7	1.473	1.683	2.020
8	1.368	1.566	1.880
9	1.264	1.445	1.737

TABLA 1.8.B

Desde 1.7.91 hasta 31.12.91

NIVEL	H. DIURNA	H. NOCTURNA	H. FESTIVA
1	2.201	2.515	3.015
2	2.101	2.400	2.880
3	1.995	2.280	2.736
4	1.891	2.160	2.596
5	1.785	2.037	2.448
6	1.677	1.915	2.299
7	1.566	1.790	2.148
8	1.455	1.666	1.998
9	1.344	1.537	1.847

TABLA 1.9

DISPONIBILIDAD 1991

NIVEL	B		A	
	DIA	MES	DIA	MES
1	1.767	53.017	1.296	38.880
2	1.685	50.550	1.236	37.070
3	1.602	48.050	1.175	35.237
4	1.517	45.518	1.113	33.380
5	1.431	42.952	1.050	31.497
6	1.345	40.358	986	29.594
7	1.258	37.728	922	27.666
8	1.169	35.065	857	25.716
9	1.079	32.372	791	23.739

TABLA 1.10

LIBRANZAS 1991

Libranza (7 horas)	4.289
Libranza Especial (más de 9 horas)	5.683

TABLA 1.11

REMUNERACIONES EN ESPECIE 1991

Comida / Cena (sin factura)	938
Comida / Cena (con factura)	1.137
Comida en Centros Emisoras	1.137

TABLA 1.12

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO 1991

LITERAL	IMPORTE
HIJO (menor 18 años)	4.077
ESPOSA	1.202
HIJO DISMINUIDO FISICO (mayor de 18 años).	6.266

TABLA 1.13

AÑO 91

DISTRIBUCION DE LA DIETA

Alojamiento y Desayuno	40%
Comida	30%
Cena	20%
Varios	10%

DIETAS

Desde 1.1.91 hasta 30.6.91

Dieta Nacional	9.092.-ptas
Dieta Internacional	18.185.-ptas

A partir de 1.7.91 hasta 31.12.91

Dieta Nacional	10.400.-ptas
Dieta Internacional	18.500.-ptas

KILOMETRAJE

Ptas por Km.....1.1.91 a 31.12.91..	26.-ptas
Por acompañante	10%

TABLA 1.14

TURNICIDAD

Tres Turnos	30.000 Ptas/mes
Dos Turnos	12.250 "

TABLA 1.15

NOCTURNIDAD 1991	
NIVEL	VALOR
1	309
2	295
3	280
4	265
5	250
6	235
7	221
8	206
9	189

TABLA 1.16

RETRANSMISIONES EN ENLACES MOVILES 1991

En la propia Localidad.....	8.578
Fuera de la propia Localidad....	6.433

TABLA 1.17

LOCALIZACION Y LLAMADA ATENDIDA

Localización.....	300 Ptas/h.
Llamada atendida.....	10.000 Ptas

TABLAS ECONOMICAS 1992

TABLA 1.1

SALARIO BASE 1992	
NIVEL	MENSUAL
1	232.240
2	212.869
3	195.114
4	178.840
5	163.923
6	150.250
7	137.718
8	126.231
9	115.702

TABLA 1.2

PAGA PRODUCTIVIDAD 1992

NIVEL	MENSUAL
1	137.239
2	127.454
3	118.261
4	109.362
5	102.113
6	93.596
7	86.333
8	79.509
9	73.133

TABLA 1.3

ANTIGUEDAD 1992

NIVEL	TRIENIOS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	17.384	29.554	41.723	43.461	66.061	69.538	90.399	102.568	104.307
2	16.576	28.178	39.781	41.439	62.987	66.302	86.193	97.796	99.454
3	15.756	26.784	37.813	39.389	59.871	63.022	81.929	92.958	94.534
4	14.926	25.373	35.821	37.314	56.717	59.702	77.613	88.061	89.554
5	14.084	23.943	33.802	35.211	53.520	56.337	73.238	83.097	84.506
6	13.465	22.891	32.316	33.663	51.167	53.860	70.018	79.444	80.791
7	13.029	22.149	31.269	32.572	49.509	52.115	67.750	76.870	78.173
8	12.424	21.120	29.817	31.059	47.210	49.695	64.603	73.300	74.542
9	11.570	19.669	27.768	28.925	43.967	46.281	60.165	68.264	69.421

TABLA 1.4

PERMANENCIA 1992

NIVEL	1. PER	2. PER	3. PER	4. PER
1	8.692	13.908	19.123	24.338
2	8.288	13.260	18.233	23.206
3	7.878	12.604	17.331	22.058
4	7.463	11.940	16.418	20.896
5	7.042	11.267	15.493	19.718
6	6.733	10.772	14.812	18.851
7	6.514	10.423	14.332	18.240
8	6.212	9.939	13.666	17.393
9	5.785	9.256	12.727	16.198

TABLA 1.5

MANDO ORGANICO 1992

CARGO	NIVEL	IMPORTE
SERVICIO	11	141.061
	12	105.795
DEPARTAMENTO	21	70.528
	22	52.900
DIVISION	31	44.082
	32	35.264
SECCION	41	35.264
	42	26.448

TABLA 1.6

ESPECIAL RESPONSABILIDAD 1992

NIVELES COMPLEM RESPONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
48	153.264	153.264							
49	137.937	137.937							
50	114.947	114.947							
51	87.700	83.623	79.415						
52	80.392	76.648	72.860	69.019					
53	73.084	69.684	66.234	62.746	59.208				
54	65.774	62.713	59.610	56.470	53.285	50.068			
55	58.465	55.745	52.986	50.196	47.365	44.505	41.607		
56	51.158	48.775	46.364	43.922	41.445	38.941	36.404	33.837	
57	43.848	41.810	39.740	37.645	35.524	33.377	31.202	29.004	26.775
58	36.542	34.840	33.117	31.373	29.603	27.815	26.004	24.168	22.310
59	29.232	27.872	26.493	25.095	23.683	22.251	22.801	19.336	17.847

TABLA 1.7

VALORES INTEGROS MENSUALES DE LOS COMPLEMENTOS 1992

NIVEL	POLIV.	PELIGROS	CANARIAS	BALEARES	VIVIENDA	P.I.E.					
						GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
1	22.739	37.886	58.847	32.213	47.372	47.372	41.688	36.003	30.318	24.634	18.949
2	21.681	36.123	54.202	30.714	45.168	45.168	39.748	34.328	28.908	23.487	18.067
3	20.608	34.336	51.520	29.195	42.933	42.933	37.781	32.629	27.477	22.325	17.173
4	19.523	32.527	48.806	27.657	40.671	40.671	35.791	30.910	26.030	21.149	16.269
5	18.422	30.694	46.055	26.098	38.379	38.379	33.774	29.168	24.563	19.957	15.352
6	17.308	28.839	43.272	24.521	36.060	36.060	31.733	27.406	23.078	18.751	14.424
7	16.181	26.960	40.452	22.923	33.710	33.710	29.665	25.620	21.574	17.529	13.484
8	15.039	25.058	37.599	21.306	31.332	31.332	27.573	23.813	20.053	16.293	12.533
9	13.885	23.134	34.711	19.669	28.925	28.925	25.454	21.983	18.512	15.041	11.570

TABLA 1.8.

HORAS EXTRAORDINARIAS 1992

NIVEL	H. DIURNA	H. NOCTURNA	H. FESTIVA
1	2.326	2.658	3.187
2	2.221	2.537	3.044
3	2.109	2.410	2.892
4	1.999	2.283	2.744
5	1.887	2.153	2.588
6	1.773	2.024	2.430
7	1.655	1.892	2.270
8	1.538	1.761	2.112
9	1.421	1.625	1.952

TABLA 1.9

DISPONIBILIDAD 1992

NIVEL	B		A	
	DIA	MES	DIA	MES
1	1.868	56.039	1.370	41.096
2	1.781	53.431	1.306	39.183
3	1.693	50.789	1.242	37.247
4	1.604	48.113	1.176	35.283
5	1.513	45.400	1.110	33.292
6	1.422	42.658	1.043	31.281
7	1.329	39.878	975	29.243
8	1.235	37.064	906	27.182
9	1.141	34.217	836	25.092

TABLA 1.10

LIBRANZAS 1992

Libranza (7 horas)	4.532
Libranza Especial (más de 9 horas)	6.005

TABLA 1.11

REMUNERACIONES EN ESPECIE 1992

a) Sev. Centrales de AZCA y ZONAS "Vales" de	1.057
b) Comida / Cena en C. Emisores y Reemisores	1.250
c) Comida / Cena en Unidades de Explotación	1.502
d) Comida / Cena sin factura	992
e) Comida / Cena con factura	1250

TABLA 1.12

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO 1992

LITERAL	IMPORTE
HIJO (menor 18 años)	4.308
ESPOSA	1.270
HIJO DISMINUIDO FISICO (mayor de 18 años).	6.621

TABLA 1.13

AÑO 92

DISTRIBUCION DE LA DIETA

Alojamiento y Desayuno.....	40%
Comida.....	30%
Cena.....	20%
Varios.....	10%

DIETAS

Desde 1.1.92 hasta 31.12.92

Dieta Nacional..... 10.400.-ptas
Dieta Internacional..... 18.500.-ptas

KILOMETRAJE

Ptas por Km..... 1.1.92 a 31.12.92...28.-ptas
Por acompañante..... 10%

TABLA 1.14

TURNICIDAD 1992

Tres Turnos..... 31.700 Ptas/mes.
Dos Turnos..... 12.944

TABLA 1.15

NOCTURNIDAD 1992

NIVEL	VALOR
1	327
2	312
3	296
4	280
5	264
6	248
7	234
8	218
9	200

TABLA 1.16

RETRANSMISIONES EN ENLACES MOVILES 1992

En la propia Localidad..... 10.000
Fuera de la propia Localidad..... 8.000

TABLA 1.17

LOCALIZACION Y LLAMADA ATENDIDA

Localización..... 318 Ptas/h.
Llamada atendida 10.570 Ptas.

ANEXO 2

CATEGORIAS Y NIVELES

ANEXO N° 2.1

CATEGORIAS CONVENIO	NIVELES	
	Ingreso	Ascenso
GRUPO 01. Tituladas/os Superiores		
Ingenieros, Licenciadas/os, etc.	Doce	Uno
GRUPO 02. Tituladas/os Medios		
Ingenieros Tcos. Diplomadas/dos, etc.	Tres	Dos-Uno
GRUPO 03. Técnica Electrónica		
Encargado Técnico Electrónico	Tres	Dos
Técnico Electrónico	Cuatro	Tres
Oficial Técnico Electrónico	Cinco	Cuatro
Auxiliar Técnico Electrónico	Siete	
GRUPO 04. Montaje y Operación Antenas		
Encargado Técnico Antenista	Cuatro	Tres
Técnico Antenista	Seis	Cinco
GRUPO 05. Técnica Eléctrica		
Encargado Técnico Electricista	Cuatro	Tres
Técnico Electricista	Cinco	Cuatro
Oficial Electricista	Siete	Seis
GRUPO 06. Delineación		
Delineante Proyectista	Cuatro	Tres
Delineante	Cinco	Cuatro
GRUPO 07. Administración		
Técnico de Administración	Cuatro	Tres
Oficial de Administración	Seis	Cinco
Auxiliar de Administración	Siete	
Auxiliar de Serv. Generales	Ocho	Siete
GRUPO 08. Proceso de Datos		
Programador/a de Ordenador	Cuatro	Tres
GRUPO 09. Personal de Oficinas		
Oficial Mantenimiento	Seis	Cinco
Ayudante Mantenimiento y Control	Ocho	Siete
Auxiliar Servicios Generales	Ocho	Siete
GRUPO 10. Régimen Interno		
Auxiliar	Nueve	Ocho
Limpiador/a	Nueve	Ocho
Guardes/a	Nueve	Ocho

ANEXO Nº 2.2

EXIGENCIAS DE TITULACION, FORMACION Y EXPERIENCIA PARA OPTAR A CATEGORIA PROFESIONAL DE RETEVISION

Grupos	Formación Específica	Formación Laboral
Grupo 01. Titulados Superiores		
Ingenieros, Licenciados en derecho, etc	Titulación Superior Universitaria	
Grupo 02. Titulados Medios		
Ingenieros Técnicos, Diplomados, etc	Titulación Media Universitaria	
Grupo 03. Técnica Electrónica		
Encargado Técnico Electrónico	F.P.2 Rama Electrónica	BUP y experiencia acreditada
Técnico Electrónico	F.P.2 Rama Electrónica	BUP y experiencia acreditada
Oficial Técnico Electrónico	F.P.1 Rama Electrónica	EGB y experiencia acreditada
Auxiliar Técnico Electrónico	F.P.1 Rama Electrónica	EGB y experiencia acreditada
Grupo 04. Montaje y Operación de Antenas		
Encargado Técnico Antenas	F.P.2 Rama Electricidad y/o Electrónica	BUP y experiencia acreditada
Técnico Antenas	F.P.1 Rama Electricidad o Electrónica	EGB y experiencia acreditada
Grupo 05. Técnico Electricista		
Encargado Técnico Electricista	F.P.2 Rama Electricidad y/o Electrónica	BUP y experiencia acreditada
Técnico Electricista	F.P.2 Rama Electricidad y/o Electrónica	BUP y experiencia acreditada
Oficial Electricista	F.P.1 Rama Electricidad o Electrónica	EGB y experiencia acreditada
Grupo 06. Delineación		
	F.P.2 Rama Delineación	BUP y experiencia acreditada
	F.P.7 Rama Delineación	BUP y experiencia acreditada
Grupo 07. Administración		
Técnico de Administración	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial	BUP y experiencia acreditada
Oficial de Administración	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial	BUP y experiencia acreditada
Auxiliar de Administración	F.P.1 Rama Administrativa y Comercial	EGB y experiencia acreditada
Auxiliar de Servicios Generales	EGB o Graduado Escolar	Estudios Primarios y experiencia acreditada
Grupo 08. Proceso de Datos		
Programador	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial, especialidad informática	BUP y experiencia acreditada
Grupo 09. Personal de Oficinas		
Oficial de Mantenimiento	F.P.1 Rama Oficio	Estudios Primarios y experiencia acreditada
Ayudante de Mantenimiento y Control	EGB o Graduado Escolar	
Auxiliar de Servicios Generales	EGB o Graduado Escolar	Estudios Primarios y experiencia acreditada
Grupo 10. Régimen Interno		
Auxiliar	EGB o Graduado Escolar	Estudios primarios y experiencia acreditada
Limpieza	EGB o Graduado Escolar	Estudios primarios y experiencia acreditada
Guardes	EGB o Graduado Escolar	

Al personal fijo de RETEVISION 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, en los términos del Artículo 18 de este Convenio.

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

ANEXO Nº 2.3

CATEGORIAS PROFESIONES

GRUPO 01. TITULADOS/AS SUPERIORES

Es el profesional que, en posesión de la titulación oficial de Grado Superior Universitario (ingeniero, licenciado ...) y en general cualquier disciplina

considerada académicamente de rango superior, desarrolla funciones propias de su titulación académica y para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige la titulación oficial correspondiente.

GRUPO 02. TITULADOS/AS MEDIOS

Es el profesional que, en posesión de la titulación oficial de Grado Medio Universitario (ingeniero técnico, diplomado ...) y en general cualquier disciplina considerada académicamente de rango medio, desarrolla funciones propias de su titulación académica y para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige la titulación oficial correspondiente.

GRUPO 03. TECNICA ELECTRONICA

Integra este grupo el personal que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por sus superiores, 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, y demás necesarios para transmitir las emisiones de radio y televisión al público. Integra las siguientes categorías:

Encargado Técnico Electrónico

Es el profesional 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 RETEVISION. Tiene a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones o equipos de gran complejidad.

F.E.: F.P.2 Rama Electrónica.

F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Técnico Electrónico

Es el profesional 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 RETEVISION.

F.E.: F.P.2 Rama Electrónica.

F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Oficial Técnico Electrónico

Es el profesional que, con grado primero de Formación Profesional, lleva a 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.

F.E.: F.P.1 Rama Electrónica.

F.O.: EGB y experiencia acreditada.

Auxiliar Técnico Electrónico.

Es el profesional que con grado primero de Formación Profesional, y sin exigencias específicas de experiencia, realiza las funciones propias de su titulación. A los dos años de permanencia en esta categoría accederá automáticamente a la de Oficial Técnico Electrónico.

F.E.: F.P.1 Rama Electrónica.

F.O.: E.G.B. y Experiencia acreditada

GRUPO 04 MONTAJE Y OPERACION DE ANTENAS

Este grupo está formado por aquellos a cuyo cuidado corre la ejecución de directrices de Titulados Superiores y Medios de montaje, mantenimiento, conservación y demás tareas que requieren las antenas de RETEVISION. En la asignación de nivel salarial se entiende como incluida la peligrosidad correspondiente al ejercicio de sus funciones. Integra las siguientes categorías:

Encargado técnico antenista

Es el profesional al que se exige los conocimientos teóricos y habilidad práctica de nivel equivalente a formación profesional de segundo grado, que desarrollo, 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 e Higiene en el trabajo del equipo de que forma parte.

F.E.: F.P.2 Rama Electricidad o Electrónica.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Técnico antenista

Es el profesional 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.

F.E.: F.P.1 Rama Electricidad o Electrónica.
F.O.: EGB y experiencia acreditada.

GRUPO 05 TECNICA ELECTRICA

Se integra este grupo por los profesionales que RETEVISION precisa para atender, de acuerdo con las instrucciones de Titulados Superiores y Medios, la totalidad de instalaciones, máquinas, equipos o partes de ellos que emplean electricidad y forman parte de otros servicios generales de RETEVISION. Se definen como siguen las categorías de este grupo.

Encargado Técnico Electricista

Es el profesional 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 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.

F.E.: P.F.2 Rama Electricidad o Electrónica.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Técnico Electricista

Es el profesional que, con los conocimientos teóricos y la habilidad práctica correspondiente al segundo 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.

F.E.: F.P.2 Rama Electricidad o Electrónica.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Oficial Electricista

Es el profesional que, con una formación de primer grado de Formación Profesional y siempre bajo el control de Técnicos más cualificados, realiza labores sencillas en tareas de explotación, operación, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos.

F.E.: F.P.1 Rama Electricidad o Electrónica.
F.O.: EGB y experiencia acreditada.

GRUPO 06 DELINEACION

Se integra por aquellos que en RETEVISION llevan a cabo tareas de delineación. Comprende las siguientes categorías:

Delineante-Proyectista

Es el profesional 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, planos, dibujos técnicos, gráficos u otros de carácter complejo, partiendo de croquis, notas, datos, etc. o de mediciones que realiza sobre elementos físicos o sobre el terreno; realizar cálculos y manejar tablas técnicas; auxiliar a Titulados Superiores y Medios 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 asignado.

F.E.: F.P.2 Rama Delineación.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

Delineante

Es el profesional al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad prácticas 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.

F.E.: F.P.2 Rama Delineación.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

GRUPO 07 ADMINISTRACION

Constituyen este grupo quienes llevan a cabo las actividades que, a distintos niveles, corresponden a la planeación, ejecución y control, en áreas de personal, asuntos generales, finanzas, economía, contabilidad, relaciones laborales y cuantas otras constituyen el soporte básico del funcionamiento de RETEVISION.

Se definen en estos términos las categorías de este grupo.

Técnico de Administración

Es el profesional que además de conocimientos teóricos posee experiencia práctica y especializada en cualquier rama administrativa (económico-financiera, personal, comercial...) que ocupe un puesto de trabajo que por la complejidad de las funciones exija para su cobertura dicha categoría. A esta categoría solo se accederá por los procedimientos de promoción establecidos en este Convenio Colectivo.

F.E.: FP.2 Rama Administrativa y Comercial.
F.O.: B.U.P. y Experiencia acreditada.

Oficial de Administración

Es el profesional al que se exige experiencia suficiente en una actividad de las encuadradas en el sector de trabajos Administrativos, 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.

F.E.: F.P.2 Rama Administrativa y Comercial.
F.O.: EGB y experiencia acreditada.

Administración

Trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad correspondiente a Bachillerato o Formación Profesional de primer grado del campo de actividades propias del grupo de administración, así como con otros de categoría superior y ejecuta cometidos tales como contabilidad, 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 empleado en esta categoría laboral accederá automáticamente a la de Oficial Administrativo, sin que este ascenso sea impedimento para desempeñar las funciones del subgrupo de procedencia, de acuerdo con las necesidades del servicio.

F.E.: F.P.1. Rama Administrativa y Comercial.
F.O.: EGB y experiencia acreditada.

Auxiliar de Servicios Generales

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 o 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.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.
F.O.: Estudios Primarios y experiencia acreditada

GRUPO 08 PROCESO DE DATOS

Pertencen a este Grupo quienes, a diversos niveles, llevan a cabo las tareas necesarias para el tratamiento automático de la información del Área de Proceso de Datos en RETEVISION, cualquiera que sea su destino o aplicación, en ordenadores electrónicos y demás ingenios del campo de la informática. Integran este grupo las categorías siguientes:

Programador

Técnico en informática responsable de la Codificación, Pruebas y Documentación de programas, según las especificaciones definidas por los analistas y de acuerdo a las normas estándares establecidos, y en general actividades propias de su categoría.

F.E.: Rama Administrativa y Comercial, especialidad informática.
F.O.: BUP y experiencia acreditada.

GRUPO 09 PERSONAL DE OFICIOS

En este grupo se integran los trabajadores que desempeñan en RETEVISION actividades de las profesiones habituales calificadas de oficios, tanto los clásicos como los modernos, así como aquellos otros que ejercen labores de conservación, control y de servicios auxiliares.

Oficial de Mantenimiento

Es el profesional al que se exigen conocimientos técnicos correspondientes a Formación Profesional de primer grado, en actividades calificadas de oficios, en las ramas de construcción, mecánica y electricidad, así como suficiente habilidad y experiencia. Ejecuta, con iniciativa adecuada en su preparación y desarrollo o mediante croquis o planos, trabajos de mayor o menor complejidad referidos a oficios o labores de conservación y mantenimiento del Centro.

Orienta, supervisa las tareas que encomienda a los ayudantes si hubiera lugar y ejecuta los trabajos necesarios para el normal funcionamiento del Centro, y en general, cualquier actividad propia de su categoría.

F.E.: F.P.1. Oficios
F.O.: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

Ayudante de Mantenimiento y Control

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.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.

Auxiliar de Servicios Generales

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 o 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.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.
F.O.: Estudios primarios y experiencia acreditada.

GRUPO 10 REGIMEN INTERNO

En este grupo se integran quienes se ocupan en RETEVISION de aquellas tareas generales de mantenimiento del orden y seguridad generales, decoro y limpieza de edificios, transporte y situación de muebles, enseres, en las que prevalece el carácter de confianza y la necesaria discreción de quienes las desempeñan. Se compone de las siguientes categorías:

Auxiliar

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.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.
F.O.: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

Limpiador/a

Es el trabajador, cuyo trabajo consiste en efectuar la limpieza de locales y dependencias, conforme a las instrucciones de sus superiores.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.
F.O.: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

Guardés/a

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.

F.E.: EGB o Graduado Escolar.

ANEXO 3**MODELO DE EXPLOTACION****ANEXO III****CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EXPLOTACION**

Se regulan en este Anexo las condiciones específicas de trabajo en la explotación. Este nuevo régimen sustituye al anteriormente utilizado, significando un cambio cualitativo y sustancial en los sistemas de trabajo, motivados por las innovaciones tecnológicas y por la adopción de nuevos sistemas organizativos que mejoren la prestación de los servicios encomendados a RETEVISION.

1.- CLASIFICACION DE CENTROS**1.1.- Centros Nodales:**

Son los Centros en los que además de disponer del equipamiento necesario para la difusión de las señales radioeléctricas, se realiza la distribución de esas señales a nivel nacional y/o regional y la supervisión y telemando de los Centros que se hallan dentro de su área de control.

Pertenece a este grupo los siguientes Centros:

C.N.R. ISLETA
C.N.R. LA MUELA
C.N.R. SANTIAGO DE COMPOSTELA
C.N.R. SOLLUBE
C.N.R. TIBIDABO
C.N.R. TORRENTE
C.N.R. VALENCINA
C.N.R. TORRESPAÑA

Los turnos de trabajo serán tres, rotativos y de duración efectiva de 8 horas y 20 minutos sin interrupción para comida o cena. La secuencia de estos turnos será, generalmente, de tres días de trabajo seguidos de dos días de descanso sin agrupamientos, con el siguiente régimen horario:

Primer turno: De 0'00 a 8'20 horas
Segundo turno: De 8'00 a 16'20 horas
Tercer turno: De 16'00 a 0'20 horas

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos para RETEVISION, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

Los turnos de trabajo, salvo casos excepcionales, bajas por enfermedad y vacaciones, estarán formados por dos trabajadores pertenecientes al Grupo 03: "Técnica Electrónica". Para los supuestos mencionados anteriormente todos los técnicos se hallarán rotativamente en situación de atender las necesidades

derivadas de las excepcionalidades y demás causas contempladas anteriormente, por períodos iguales, con el objeto de cambiar la ejecución en el tiempo de la jornada de trabajo cuando fuere necesario sin modificar el tiempo de las mismas. Finalizada la cobertura de jornada correspondiente a la incidencia el trabajador se incorporará al turno que tuviere antes de la concurrencia de las causas mencionadas.

El cambio de ejecución de la jornada programada deberá ser comunicado al trabajador afectado con una antelación de 24 horas, con carácter general.

Los trabajadores destinados en Centros Nodales tendrán derecho, además de los complementos retributivos que con carácter general se recogen en el presente Convenio, a los siguientes complementos de puesto:

- * Instalaciones Especiales: GRUPO V.
- * Turnicidad según tablas económicas Anexo I.

El personal de los turnos 2º y 3º tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas Anexo I.

1.2.- Centros Especiales:

Son aquellos que por su emplazamiento y por las condiciones climatológicas derivadas de la altura de su asentamiento tienen dificultades de acceso durante largos períodos de tiempo.

Este grupo se halla integrado por los Centros Emisores que a continuación se relacionan, indicándose además el C.I.E. correspondiente a cada uno de ellos:

C.E. GAMONITEIRO	C.I.E. GRUPO I
C.E. IZAÑA	C.I.E. GRUPO II
C.E. JAVALAMBRE	C.I.E. GRUPO II
C.E. LA PEÑA DE FRANCIA	C.I.E. GRUPO II
C.E. MONTECARO	C.I.E. GRUPO II
C.E. NAVACERRADA	C.I.E. GRUPO II
C.E. SIERRA ALMADEN	C.I.E. GRUPO II
C.E. SIERRA LUJAR	C.I.E. GRUPO II
C.E. AITANA	C.I.E. GRUPO III
C.E. PARAPANDA	C.I.E. GRUPO III

La jornada de trabajo de mantenimiento y control en los Centros Emisores Especiales será de veinticuatro horas efectivas de trabajo seguidas, generalmente, de cuatro días consecutivos de descanso, sin agrupamiento. La jornada laboral comenzará a las 10'00 horas finalizando a las 10'00 horas del día siguiente.

Esta jornada será de aplicación a todo el personal técnico, excepto Jefe de Centro, y al resto de personal cuando forme pareja de turno con los respectivos técnicos.

Los tiempos de comida y cena se computarán como jornada de trabajo dentro de las 24 horas.

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos para RETEVISION, fijándose el calendario de 60 turnos al principio de cada año. El resto de turnos, hasta alcanzar el cómputo total anual quedarán a disposición de la Empresa.

Cada turno de trabajo de 24 horas estará compuesto por dos personas en el que será suficiente la dotación de un trabajador del Grupo 03 "Técnica Electrónica" por turno de trabajo.

Cuando por circunstancias excepcionales no pueda efectuarse el relevo del personal, los trabajadores del turno saliente realizarán

la jornada de trabajo correspondiente a los trabajadores del turno entrante y éstos, en consecuencia, efectuarán los dos turnos preferentemente en el próximo ciclo. Si el personal del turno entrante hubiera intentado sin éxito realizar el relevo, el tiempo utilizado para ello será compensado en horas extraordinarias.

Si por las circunstancias contempladas en el párrafo anterior se efectuara el relevo pero se produjera después del horario normalizado, el personal del turno saliente tendrá derecho a la percepción de las horas extraordinarias que corresponda.

1.3.- Unidades de Explotación:

Las unidades de Explotación se definen como el conjunto de trabajadores que podrían pertenecer a distintos grupos y categorías y de los medios técnicos, agrupados en un ámbito territorial determinado, con el fin de ejecutar las funciones de mantenimiento, operación y control de todo el conjunto de elementos que componen el equipamiento radioeléctrico e infraestructuras de los Centros comprendidos en el ámbito territorial de la Unidad. No tendrán la consideración de personal adscrito a las Unidades de Explotación los trabajadores que presten su servicio en Centros Especiales y Nodales.

El trabajo de apoyo del personal de Unidades de Explotación a Centros Nodales o Centros Emisores Especiales, será ocasional y no tendrá carácter de suplencia de los miembros de la plantilla de dichos Centros.

El personal técnico procedente de Centros Emisores realizará su adscripción a la Unidad de Explotación en base a la disposición transitoria primera de este Anexo.

A continuación se detalla y enumeran todas las Unidades y las sedes de las mismas:

- U.E. Madrid	Madrid
- U.E. Ciudad Real	C.E. C.Real (La Atalaya)
- U.E. Albacete	C.E. Chinchilla
- U.E. Guadalajara	E.R. Trijueque
- U.E. Toledo	Toledo
- U.E. Cuenca	C.E. Cuenca (San Cristóbal)
- U.E. Mérida	Mérida
- U.E. Cáceres	Cáceres
- U.E. Valladolid	Valladolid
- U.E. Salamanca	C.E. Salamanca (Teso de los Cañones)
- U.E. Soria	C.E. Soria
- U.E. Burgos	C.E. Burgos (San Zoilo)
- U.E. Palencia	E.R. Villajimena
- U.E. Avila	C.E. Avila (San Mateo)
- U.E. León	León
- U.E. Zamora	C.E. Zamora (EL VISO)
- U.E. El Bierzo	Ponferrada
- U.E. Orense	C.E. Orense (Barbadanes)
- U.E. Pontevedra	Vigo
- U.E. La Coruña	La Coruña
- U.E. Lugo	Lugo
- U.E. Oviedo	Oviedo
- U.E. Boal	C.R. Boal
- U.E. Cantabria	Santander
- U.E. Vitoria	C.E. Vitoria
- U.E. Navarra	Pamplona
- U.E. Vizcaya	C.E. Archanda
- U.E. Guipúzcoa	San Sebastián
- U.E. Teruel	Teruel (C.E. TERUEL)
- U.E. Huesca	Huesca
- U.E. Zaragoza	Zaragoza
- U.E. La Rioja	Logroño
- U.E. Tarragona	C.E. La Musara
- U.E. Lérida	C.E. Alpicat

- U.E. Seo de Urgel	Seo de Urgel
- U.E. Barcelona	Barcelona
- U.E. Gerona	C.E. Rocacorba
- U.E. Menorca	C.R. Monte Toro
- U.E. Ibiza	C.R. San Juan Bautista I
- U.E. Mallorca	Palma de Mallorca
- U.E. Valencia	Valencia
- U.E. Alicante	Alicante
- U.E. Castellón	C.E. Desierto
- U.E. Murcia	Murcia
- U.E. Jaén	Jaén
- U.E. Almería	Almería
- U.E. Málaga	C.E. Mijas
- U.E. Granada	Granada
- U.E. Huelva	C.E. Huelva (PUNTAUMBRIA)
- U.E. Cádiz	C.E. Jerez
- U.E. Córdoba	C.E. Córdoba
- U.E. Sevilla	Sevilla
- U.E. Guadalcanal	C.E. Guadalcanal
- U.E. Gomera	San Sebastián de la Gomera
- U.E. Tenerife	Tenerife
- U.E. Lanzarote	Arrecife
- U.E. Fuerteventura	C.E. Tamejereque
- U.E. Las Palmas	Las Palmas
- U.E. La Palma	C.E. Fuencaliente

JORNADAS:

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la Sede de las Unidades de Explotación y será de 9:00 a 18:45 horas, generalmente con una secuencia de 4 días de trabajo seguidos de 3 días de descanso, interrumpidos por una hora para efectuar la comida, que se realizará preferentemente entre las 14:00 y 16:00 horas, computándose como tiempo de trabajo efectivo 8:00 horas y 45 minutos. (En la Comunidad Autónoma Canaria, la jornada será de 8.00 h. a 17,45 h. y siendo la comida preferentemente entre las 13.00 a 15.00 horas de Canarias). Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los anuales establecidos para Retevisión, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año. Salvo casos excepcionales, los desplazamientos de trabajo de los técnicos será efectuado al menos por parejas.

En este tipo de jornada será de aplicación el Artículo 77, párrafo 1º.

En la confección del calendario anual quedarán pendientes del total de los turnos anuales correspondientes a cada técnico 10 días de trabajo por técnico, que éstos pondrán a disposición de la empresa con objeto de cubrir las incidencias generadas por licencias, enfermedades y otros casos excepcionales.

El período de cobertura hasta las 22 horas se realizará mediante:

Llamada atendida fuera de las horas laborales.-

La disposición de los técnicos de las Unidades de Explotación para su rápida localización, mediante radiobúsqueda o similar, e incorporación al servicio fuera de las horas laborales mediante un sistema de llamadas, con el objeto de atender emergencias de los Centros de su ámbito territorial, así como la ejecución del trabajo tendente a corregir la disfunción, configura el concepto de "llamada atendida".

Periódicamente y con suficiente antelación deberá confeccionarse con criterios de equidad y publicarse el listado que relacione y determine nominalmente el personal técnico que realice la cobertura de atención a las llamadas y ejecución de los trabajos de emergencia.

Los técnicos que figuren por el orden establecido en el listado anterior, deberán hallarse en situación de atención a llamadas de emergencia y en disposición de ejecución del trabajo en el tiempo que a continuación se indica:

Unidad de Explotación de 3 Técnicos:

Días laborables: de 18'45 a 22'00 horas.
Sábados y Festivos: de 10'00 a 22'00 horas.

Unidad de Explotación de más de 3 Técnicos:

Todos los días del año: de 18'45 a 22'00 horas.

Se establece un complemento económico de 10.000.- Pesetas por "llamada atendida", como compensación a la atención de la llamada y a la ejecución de los trabajos derivados de la misma. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas después de las 22 horas o las que en una llamada excedan de 3 horas y 15 minutos.

Se establece un complemento de 300 Ptas./ hora, tanto en día laborable como sábados y festivos, denominado "localización", que retribuye la situación del trabajador para una rápida localización e incorporación al servicio.

El número mínimo de técnicos que estará en disposición de localización será, al menos, el siguiente:

- Unidad de Explotación de 3 Técnicos:

2 Técnicos.

- Unidad de Explotación de 4 ó 5 Técnicos:

3 Técnicos.

- Unidad de Explotación de 6 ó más Técnicos:

4 Técnicos.

En las Unidades de Explotación compuestas por menos de tres personas el concepto de localización será proporcional al tiempo de localización establecido para las Unidades de Explotación integradas por 3 Técnicos.

En el caso de que alguno o algunos de los técnicos no se integrara en el conjunto de personas dispuestas a realizar la "localización" y "llamada atendida", siempre que quede garantizado el servicio en los términos anteriormente señalados, el tiempo y percepción económica que corresponda por estos conceptos al total de la Unidad, se repartirá equitativamente entre los técnicos integrados en el régimen de localización.

Aquellos que no se integraran en el sistema de "localización" y "llamada atendida" deberán comunicarlo por escrito con al menos 30 días de antelación a la elaboración del calendario anual.

Por su naturaleza, esta disposición, de localización y llamada atendida, fuera de las horas laborales y establecida a cambio de una compensación económica, no tendrá la consideración de jornada normal de trabajo.

FUNCIONES:

La Unidad de Explotación ejecutará, dentro de su ámbito territorial, el conjunto de Funciones y tareas que permitan el normal desarrollo del sistema de explotación que por su naturaleza pueden agruparse en:

Realización de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo de todos los equipos y elementos auxiliares y complementarios de los Centros correspondientes al ámbito de la Unidad de Explotación.

Instalación, renovación, ampliación y modificación de equipos y elementos complementarios en servicio y de los que afecten a nuevas instalaciones o nuevos servicios.

Ejecución de operación de señales para distribución, difusión, supervisión y control.

Monitorado de señales distribuidas y difundidas.

Ajuste y control de calidad de equipos e instalaciones.

Control de infraestructuras.

Apoyo a otras Unidades y Centros próximos.

Seguimiento de obras e instalaciones en Centros en Servicio.

Conducción de vehículos de Retransmisión.

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

El personal técnico destinado en Unidades de Explotación, incluido el responsable de la misma, tendrá derecho a los siguientes Complementos Retributivos:

Comidas: 1.421 ptas.

Libranzas: 5.683 ptas.

En ningún caso, se abonarán libranzas al personal que estando en situación de "localización" no fuera requerido y/o no se realizara efectivamente la salida.

C.I.E.: El correspondiente al Grupo 4º (12 pagas).

Polyvalencia: Las cuantías establecidas, recogidas en los Anexos Económicos correspondientes al Plus de Polyvalencia, sin perjuicio de lo dispuesto en la Nueva Política Retributiva. Esta cantidad se percibirá por cuantías mensuales completas (11 pagas).

Llamada atendida: 10.000.- pesetas.

Localización: 300.- pesetas/hora.

Gastos Varios: 10 % Dieta, en desplazamiento superior a 45 Kilómetros.

2.- APLICACION DE VACACIONES Y DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

2.1 Vacaciones

Para el cálculo de los días hábiles de vacaciones que corresponden a los Centros o grupos de trabajo con jornada diaria superior a 7 horas efectivas, se multiplicarán los días hábiles por 7 horas y se dividirán por el número de horas efectivas del turno de los Centros o grupos aludidos, que serán los turnos que deberán librar, cantidad redondeada por exceso.

2.2. Días de Asuntos Propios

- Jornada de 24 horas, 2 jornadas completas;
- Centros Nodales y Unidades de Explotación, 4 jornadas completas.
- Coyunturalmente, mientras existan las jornadas de TV-15, 3 jornadas completas.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

- UNO.- Se crea la Comisión Técnica Asesora de Seguimiento del Nuevo Modelo de Explotación, de carácter paritario, con el fin de estudiar, informar y proponer, las medidas que estime pertinente al objeto de conseguir un mejor funcionamiento y una mayor eficacia del nuevo modelo de explotación..
- DOS.- a) A la firma del presente Convenio quedan Constituidas las Unidades de Explotación que se relacionan en el apartado c) y cuyo régimen de trabajo es el regulado en el Anexo III, entrando en funcionamiento de acuerdo con el Calendario previsto en el citado apartado.
- b) Quedan adscritos a estas Unidades de Explotación todo el personal que actualmente presta sus servicios en el ámbito geográfico de cada una de ellas, a excepción del personal que está actualmente adscrito en los Centros Nodales, Centros Emisores Especiales y a los Servicios Centrales de Zona.
- c) El Calendario para la efectiva entrada en funcionamiento de las Unidades de Explotación, a que se hace referencia en el apartado a), será el siguiente:
1. A la firma del presente Convenio:

TOLEDO	SORIA	AVILA
PALENCIA	LEON	ZAMORA
SALAMANCA	HUESCA	TERUEL
ALAVA	LA RIOJA	GERONA
SEO DE URGELL	ALMERIA	ALICANTE
CADIZ	HUELVA.	
 2. A partir del 1 de Junio de 1992:

MADRID	CUENCA	BADAJOS
VALLADOLID	ALBACETE	FUERTEVENTURA
OVIEDO	BOAL	JAEN
GRANADA	VALENCIA	LA PALMA
TENERIFE.		
 3. A partir del 1 de Octubre de 1992:

BURGOS	LERIDA	LUGO
CASTELLON	BARCELONA	TARRAGONA
CORDOBA	VIZCAYA	LAS PALMAS
- d) Hasta la fecha efectiva de la entrada en funcionamiento de las Unidades de Explotación anteriormente previstas, el personal que este adscrito a las mismas continuará en su régimen de trabajo y horario actual.
- e) Con carácter previo, la Comisión Técnica asesorará sobre la efectiva entrada en funcionamiento de las Unidades de Explotación a las que se refiere los números 2 y 3 del apartado c).

- TRES.- a) El resto de las Unidades de Explotación previstas, que a continuación se relacionan quedan constituidas, aunque de manera incompleta:

Ponteveora	La Coruña	Guipuzcoa	Zaragoza
Murcia	Sevilla	Malaga	Caceres
Navarra	Ciudad Real	Orense	Santander
El Bierzo	Mallorca.		

En estas Unidades de Explotación quedan integrados en el momento de la firma de este Convenio, el personal adscrito a Reemisores, Explotación y Servicios Técnicos Provinciales que, transitoriamente podrán mantener sus actuales horarios hasta la fecha en que se adscriba el personal del Centro Emisor correspondiente. En todo caso, todo el personal de cada una de estas unidades realizará el mismo horario de trabajo.

- b) El personal adscrito en los Centros Emisores que a continuación se relacionan, se integrarán según el calendario señalado a las Unidades de Explotación correspondientes, manteniendo hasta ese momento su actual horario:

1. A partir del 1 de Enero de 1993:

C.E. La Mancha	C.E. Mijas	C.E. Domayo
C.E. Meda	C.E. Inoges	C.E. Redondal
C.E. Ares.		

2. A partir del 1 de Enero de 1994:

C.E. Jaizquibel	C.E. Guadaicanal	C.E. Peña Cabarga
C.E. Montánchez	C.E. Higa de Monreal	C.E. Carrascoy
C.E. Alfabia.		

- c) En el momento de la adscripción efectiva del personal de los Centros Emisores a las Unidades de Explotación señaladas en el número 3. apartado b) de la presente Disposición y teniendo como referencia la jornada establecida en el Anexo III, la Comisión Técnica de seguimiento del Nuevo modelo de Explotación podrá proponer, atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en alguna de ellas uno de los siguientes horarios:

- De 8 horas a 15 horas.
- De 8 horas a 15 horas y de 15 horas a 22 horas.

- CUATRO.- 1. En el caso de que el personal afectado, o parte de él, solicitara no integrarse en la Unidad de Explotación por causa justificada, la Comisión Técnica de Seguimiento, analizará los motivos que amparen esa solicitud, obligándose a elaborar un informe documentado, en el plazo máximo de un mes contado a partir de la fecha propuesta de adscripción.

2. Se consideran causas justificadas de no adscripción a las Unidades de Explotación, a efectos de lo previsto en el punto anterior, las siguientes:

- a) Tener el trabajador edad superior a cincuenta y tres años en el momento de la firma de este convenio.
- b) Padecer el trabajador dolencias o patologías que puedan verse agravadas por las nuevas condiciones de trabajo o que aquellas no permitan superar los requerimientos médicos del nuevo puesto de trabajo.
- c) Los casos de cambio de domicilio oficial del Centro de Trabajo, que obliguen al trabajador a un cambio de su residencia actual y que ello suponga un grave quebranto para el mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El personal técnico de Centros Emisores integrados en Unidades de Explotación, tendrán preferencia en los Concursos de Traslados para la provisión de vacantes existentes en los Centros Emisores Especiales y Nodales.

Asimismo, el personal de los Centros Emisores tendrán preferencia en la provisión de las vacantes existentes en las Unidades de Explotación de otro ámbito territorial, una vez efectuadas las adscripciones correspondientes.

Las preferencias descritas en los párrafos anteriores podrán ejercitarse por una sola vez.

La vigencia de esta Disposición finalizará el 31 de Diciembre de 1994.

ANEXO N° 4

NORMAS ESPECIALES PARA MANDOS ORGANICOSArtículo 1.

Se consideran "mandos orgánicos" en el Ente Público RETEVISION, a los trabajadores/as que desempeñen puestos de jefatura de las Unidades orgánicas existentes en la organización de RETEVISION 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 RETEVISION, en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 3.

La designación de mandos Orgánicos de RETEVISION es competencia indeclinable de sus órganos rectores y se efectuará a través de la Dirección de Personal informando periódicamente al 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 empleado fijo del Ente Público RETEVISION, 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 RETEVISION, 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 RETEVISION 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 o cualquier Entidad Oficial.
- d) Experiencia en puesto de mando o responsabilidad.
- e) Experiencia profesional relacionada con el área en que se encuadra la jefatura.
- f) Antigüedad en RETEVISION.
- 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 adicionen a las de la categoría profesional de trabajador inherente al ejercicio de Mando Orgánico en RETEVISION, 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, 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 cuantos se refiere a atribución de

responsabilidades, dedicación, competencias, participación en las decisiones, y mando sobre los subordinados a su cargo.

2.- Para el mejor desempeño de sus funciones, las Direcciones correspondientes harán participes a sus respectivos Mandos Orgánicos de mayor nivel el programa de objetivos a cumplir en el período 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 RETEVISION, 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 los subordinados 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 RETEVISION.
- d) Ejercer el mando con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de las personas a sus órdenes.
- 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 RETEVISION.
- 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 e higiene en el trabajo y las específicas instrucciones sobre seguridad de bienes y personas de RETEVISION.

i) Impartir formación, en el ámbito de su profesionalidad, formar parte de tribunales y colaborar, en general, en la formación del personal de RETEVISION.

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 39 de este Convenio.

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 de personal que ocupe puestos de Mando Orgánicos.

Artículo 13.

Serán causas de cese en los puestos de Mando Orgánico:

- a) Transcurso 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) Incurción 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 RETEVISION. El cese en el cargo cuando fuera por alguna de las causas enumeradas en los apartados a), d), g) e i), del artículo 13 de este ANEXO, 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 14 mensualidades y será absorbible por todos los conceptos retributivos desde el mismo momento de su percepción, salvo por los incrementos de antigüedad.

DISPOSICION TRANSITORIA

Estas normas afectarán con carácter general a las jefaturas de la actual estructura orgánica de RETEVISION, 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.

DISPOSICION FINAL

1.- Las presentes normas especiales para Mandos Orgánicos entrarán en vigor en la fecha de aprobación y firma del I Convenio Colectivo de RETEVISION.

2.- En todo lo no previsto en estas normas se aplicarán los preceptos de régimen general de trabajo en RETEVISION.

ANEXO Nº 5**PLAN DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Se procede a la implantación progresiva de un Plan General de Seguridad e Higiene, que dé solución a los apartados que se mencionan.

Su ejecución estará limitada por la disponibilidad de medios humanos, técnicos y económicos.

La elaboración y gestión del presente plan correrá a cargo de la Subdirección de Salud laboral. Se hará de forma descentralizada apoyándose en los Responsables Zonales. A tal efecto se procede a la cobertura inicial de 4 puestos de Responsables de Seguridad e Higiene Laboral con distribución nacional. Es intención, si las necesidades lo requieren, ampliar la cobertura a todas las zonas.

- Normativa legal:

- Estudio y Adaptación específica a nuestro entorno de la Normativa vigente de S.H.T.

- Actualización y divulgación.

- Análisis Situación actual Centros de Trabajo. Inspección directa o delegada (Servicios Centrales, Mutuas, Responsables de Area)

- Suministro agua potable:

- Normativa de Suministro.

- Potabilización en su caso.

- Aguas residuales:

- Estudio y tratamiento.

- Estudio e Impacto Ambiental:

- Detección de Riesgos.
- Residuos contaminantes.

- Campaña de Desratización y Desinsectación.**- Normativa Incendios:**

- Evacuación.
- Inspección interna.
- Formación cursillos.

- Diseño ergonómico Centros Control y Puestos de Trabajo.**- Plan señalización e instrucciones.****- Formación general y específica.****- Funcionamiento.****- Análisis tareas:**

- Detección de riesgos.

- Elaboración de mapas de Riesgo:

- Muestreo selectivo de Centros.

- Medida de parámetros específicos:

- Turnos de trabajo.

- Fatiga física y psíquica.

- Ruido.

- Iluminación.

- Aislamiento.

- Etc.

- Casuística de Enfermedad Profesional y Accidentes Laborales.**- Procedimientos de Control de Equipamiento en ropas y sistemas de protección personal. Homologación.****- Elaboración periódica de Informes:**

- Normativa. Actualización.
- Recomendaciones de procedimiento de trabajo.
- Informe previo instalación equipos.

Se proyectan como más urgentes:

- Cobertura de medios humanos. Responsables de Higiene de las Zonas.

- Adquisición equipamiento

- Plan de Señalización.

- Plan General de Evacuación en Incendios en Centros específicos que lo requieran.

- Cursillos de formación.

- Suministro de agua potable.
- Residuos contaminantes.
- Campaña de Desratización y Desinsectación.
- Normativa a exigir en Proyectos de Obra relativa a Riesgos de Accidente.
- Diseño Ergonómico de Centros de Control.

ANEXO 6

CARACTERISTICAS ESPECIALES

PUESTOS DE TRABAJO

SECRETARIAS

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 ó 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 62. e) de este Convenio. El nivel de este complemento será el 57 ó 58 establecido en las Tablas Salariales (ANEXO N° 1).

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.

ANEXO N° 7

CLASIFICACION DE CENTROS EMISORES

GRUPO 1º

Gamonteiro

GRUPO 2º

Navacerrada
La Peña de Francia
Javalambre
Montecaro
Sierra Almadén
Sierra Luján
Izaña

GRUPO 3º

Atana
Parapanda

GRUPO 4º

Sollube

GRUPO 5º

Torrespaña
Santiago de Compostela
La Muela
Tibidabo
Torrente
Valencina
Isleta