

CONDICIONES LABORALES

Horario normal:

Desde las 06 horas 00 minutos
Hasta las 14 horas 15 minutos

Cuando las circunstancias de producción así lo exijan,
el horario a turno, será equiparable al de IMAISA, S. A.

CONVENCION I.L. ANEXO 1º I

DEL CONVENIO LACASA (TABLAS ANUALES 1989)

NOTA.- Esta información se adquiere con el resultado de multiplicar el salario base de cada categoría por 15 pagas. Estos son los mínimos asegurados a cada categoría laboral por 12 meses en activo.-

DESIGNACION DE CATEGORIA	SALARIO
0010 GERENTE	4.792.500,-
0100 DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.152.500,-
0110 DIRECTOR GESTION	2.152.500,-
0120 DIRECTOR PRODUCCION	2.152.500,-
0130 DIRECTOR COMERCIAL	1.995.000,-
0140 DIRECTOR EXPORTACION	1.995.000,-
0150 DIRECTOR PUBLICIDAD	1.577.500,-
0200 TECNICO SUPERIOR	1.680.000,-
0210 TECNICO MEDIO	1.515.000,-
0220 AYUDANTE TECNICO	930.000,-
0300 JEFE FABRICA	1.597.500,-
0310 JEFE SECCION	1.440.000,-
0320 RESPONSABLE DE TURNO	1.200.000,-
0330 RESPONSABLE DE EQUIPO	1.095.000,-
0400 JEFE PROCESO	1.680.000,-
0410 ANALISTA	1.515.000,-
0420 OPERADOR DATOS	1.050.000,-
0430 AUXILIAR	862.500,-
0500 JEFE ADMINISTRACION	1.680.000,-
0510 RESPONSABLE PERSONAL	1.515.000,-
0520 OFICIAL 1º	1.357.500,-
0530 OFICIAL 2º	1.087.500,-
0540 AUXILIAR ADMINISTRACION	862.500,-
0550 TELEFONISTA	862.500,-
0600 JEFE GESTION	1.680.000,-
0610 TECNICO ORGANIZACION	1.515.000,-
0620 SECRETARIA	1.102.500,-
0630 AUXILIAR	862.500,-
0640 DELEGADO COMERCIAL	1.912.500,-
0650 INSPECTOR VENTAS	1.245.000,-
0660 VIAJANTES	1.117.500,-
0670 AUTOVENTAS	1.117.500,-
0680 PROMOTORES VENTAS	855.000,-
0690 REPOSICIONADOR MERCHAN	885.000,-
0700 OFICIAL 1º	1.095.000,-
0710 OFICIAL 2º	937.500,-
0720 AYUDANTE	862.500,-
0730 PEON	832.500,-
0800 OFICIAL 1º TALLER	1.320.000,-
0810 OFICIAL 2º TALLER	1.055.000,-

DESIGNACION DE CATEGORIA	SALARIO
0820 AYUDANTE TALLER	855.000,-
0830 CHOFER 1º	1.260.000,-
0840 CHOFER 2º	975.000,-
0850 AYUDANTE REPARTIDOR	855.000,-
0860 LIMPADOR	855.000,-
0900 ALMACENISTA 1º	1.095.000,-
0910 ALMACENISTA 2º	975.000,-
0920 AYUDANTE ALMACENISTA	862.500,-
0930 MOZO ALMACEN	832.500,-
0940 CONSERTE	855.000,-
1000 ASPIRANTE 1º AÑO	645.000,-
1010 ASPIRANTE 2º AÑO	525.000,-
1020 ASPIRANTE 1º AÑO	435.000,-
1030 APRENDICES 2º AÑO	504.000,-
1040 APRENDICES 1º AÑO	427.500,-

23056 RESOLUCION de 21 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.860, el protector auditivo, tipo orejera, modelo Popular, de clase C, importado de Suecia y presentado por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», de San Juan Despi (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo, tipo orejera, modelo Popular, presentado por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», con domicilio en San Juan Despi (Barcelona), pasaje Mossota, número 10, que lo importa de Suecia, donde es fabricado por su representada la firma «Hjellberg Protection AG», como protector auditivo, tipo orejera, de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.860.—21-7-89.—Protector auditivo, tipo orejera, de clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2, de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 21 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

23057 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1989, de una parte, los representantes de las Centrales Sindicales APLI, UGT y C.C.OO. en el Ente público y Sociedades citadas, en representación del Convenio laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima», en representación de los señalados Organismos al que se acompaña el informe favorable emitido por los

Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 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 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 14 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

VIII CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PÚBLICO «RTVE, RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S. A.» y «TELEVISION ESPAÑOLA, S. A.»

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal del Ente Público RTVE y de las sociedades estatales Radio Nacional de España y Televisión Española y con las peculiaridades propias del Convenio, y con las exclusiones establecidas en el artículo 2º de la Ordenanza Laboral vigente, excepción hecha de aquellos contratados para una obra, programa o serie concreta con categoría laboral propia de la Ordenanza Laboral.

Artículo 2º.- EXCLUSIONES PERSONALES.

El artículo 2º de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE, queda modificado en los siguientes términos:

Apartado d).- «Los colaboradores y los asesores religiosos, literarios, artísticos, musicales, culturales o de cualquier otra especialidad, contratados para un programa, serie o espacio concretos y determinados de RTVE».

Artículo 3º.- AMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Convenio, salvo estipulaciones especiales en el mismo contenidas, se extenderá desde el 1 de Enero de 1989 a 31 de Diciembre de 1990. Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por una de las partes, formulada con posterioridad al 15 de Octubre de 1990, excepto en lo que se refiere a:

a) Porcentaje de incremento de:

- Conceptos salariales.
- Indemnizaciones y auxilios.
- Otras prestaciones económicas.

b) Nueva política retributiva.

c) Adopción de un plan de pensiones.

d) Categorías profesionales.

e) Promoción-selección. Contratos por obra.

f) Derechos sindicales.

g) Un tema a pactar, que requiera la necesidad urgente de su negociación.

Artículo 5º.- COMISIÓN 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 siete representantes sociales y siete representantes de la dirección; los representantes del personal serán designados de entre los miembros de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo por el Comité General Intercentros de RTVE.

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 mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto, entre ellas la eliminación en

La Ordenanza Laboral, siempre que sea posible, de las menciones al Reglamento de Régimen Interior.

e).- La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 6º.- ACUERDOS ECONÓMICOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACION DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE RTVE Y SUS SOCIEDADES DEL EJERCICIO 1.989.

1º) Incremento del 5,88 en todos los conceptos retributivos, desde 1º de Enero de 1.989, a excepción de los que figuran posteriormente.

2º) Establecida en el VII Convenio Colectivo una paga de productividad para el personal fijo y con contrato temporal, con un importe anual equivalente a un 26% del salario base mensual de cada trabajador, se incrementará dicha paga en un 26% del salario base mensual acordado para 1989, abonable en la nómina del mes de Marzo, en virtud de los objetivos de producción fijados para este año.

Esta paga de productividad se abonará al personal con contrato temporal o por obra con categoría de Ordenanza, en la parte proporcional que correspondiera al tiempo trabajado.

3º) Excepciones a los anteriores porcentajes de aumento:

- Libranzas: 11,68 de aumento o máximo de 5.000 ptas. para jornadas en sábados, domingos y festivos de más de 9 horas de trabajo efectivo.

Aplicación a partir de 1º de Julio de 1989.

- Horas extraordinarias: 15% de aumento. Aplicación a partir de 1º de Julio de 1989. La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100 según lo previsto en la legislación vigente y cuando las necesidades del servicio lo permitan, según se determine en la aplicación de este Convenio respecto a los límites - límites establecidos.

Se reducirá el número de horas extraordinarias que se realicen, con la finalidad de no incrementar el gasto global de horas extraordinarias.

- Dieta nacional y dieta internacional: Se establecen los valores de 8.000.- y 16.000.- pesetas, respectivamente. Aplicación a partir de 1º de Julio de 1.989.

- Kilometraje: Se establece el valor de 23 ptas./km. y el 10% por acompañante. Aplicación a partir de 1º de Julio de 1.989.

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

- Comidas y cenas: Se establece el valor máximo de 1.000 ptas. para ambos conceptos, a los trabajadores de Centros sin comedor y en viajes de exteriores, que presenten factura de restaurante. Cuando el importe de dicha factura sea inferior a 1.000 ptas., se abonará el importe inferior. Se establece el valor de 825 ptas. en ambos conceptos para los trabajadores de Centros emisores aislados que no pueden presentar factura de restaurantes. - Aplicación a partir de 1º de Julio de 1989.

4º) Cláusula de revisión salarial: La desviación que pudiera producirse en el Índice de Precios al Consumo, I.P.C., de 1.989, por encima del 5%, incrementará la masa salarial de RTVE y sus Sociedades, antes de aplicar los incrementos salariales de 1.990.

5º) Nueva política retributiva: Se constituye una Comisión Mixta paritaria compuesta por representantes de la Dirección y de las Centras Sindicales firmantes de este Convenio, para la elaboración de una nueva política retributiva que contemple todas y cada una de las situaciones de los distintos niveles de retribución y de percepciones económicas existentes. Aplicación a partir de 1º de Enero de 1.990.

6º) Estudio de la transformación de la Mutualidad de RTVE en un futuro Plan de Pensiones.

7º) Actualización

En relación a los incrementos salariales que en este Acuerdo se aprueban con efectos posteriores a 1º de Enero de 1.989, ambas partes reconocen la obligada actualización de sus cuantías para el próximo ejercicio, con fondos provenientes del Presupuesto de 1.990.

Artículo 7º.- COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.- Disponibilidad.- (Acuerdo de 7/6/1981). Con carácter general, se determina que el acuerdo de 7 de junio de 1.981, entre la Dirección y la representación sindical de TVE, S.A., sobre complementos de disponibilidad para el servicio, polyvalencia y compensación por trabajos en sábados, domingos y festivos, para el personal fijo de TVE, S.A., que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección Técnica, Producción de Informativos, Retransmisiones y en aquellas otras dependencias de TVE, en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren algunas circunstancias en las prestaciones laborales, se aplicará al Ente Público RTVE y RNE, S.A., tras acordarlo con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

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

A).- Las modalidades de retribución reguladas en este Pacto se aplicarán individualmente a un grupo o equipo específico de trabajo, a los que por necesidades del servicio, apreciadas por la Dirección:

- Realicen una jornada laboral de 35 horas semanales, computadas en 5 días, incluyendo festivos.
- Presten sus servicios durante 6 días, incluyendo festivos, realizando una jornada de 15 horas semanales y hasta otras 5 horas semanales como máximo.

En ambos casos, podrá ser desigual la duración de la jornada diaria de trabajo, sin rebasar el límite mínimo de 4 horas, ni el máximo de 9 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 previstos en el artículo 64, 7) de la Ordenanza Laboral para RIVE. Estas alteraciones de horario deberán comunicarse al trabajador con una antelación mínima de 24 horas.

El cómputo de horas se efectuará por períodos de 4 semanas y la percepción de estos complementos será incompatible con la de horas extraordinarias, según se determine en la aplicación de este Convenio.

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

B).- El régimen de prestación de trabajo previsto en el apartado A), b), sólo será aplicable durante la mitad del tiempo de aplicación del complemento; la otra mitad se efectuará durante 5 días a la semana, incluidos festivos.

C).- Por las prestaciones de trabajo realizadas en la forma prevista en el apartado A) se abonarán las siguientes retribuciones:

- El 22% de la base salarial de 1986, incrementada en el 4% del VII Convenio Colectivo y el 5,88 de este Convenio, correspondiente al nivel de cada trabajador sometido a régimen establecido en el Apartado A), a).

- El 30% de igual base salarial de 1986, incrementada en el 4% del VII Convenio Colectivo y el 5,88 de este Convenio, para los comprendidos en el Apartado A), b).

D).- Todo el personal que trabaje en festivo, incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar las percepciones objeto de acuerdo, percibirá 1.772 ptas. por día festivo realmente trabajado, o máximo de 3.000 ptas. para jornadas de más de nueve horas de trabajo efectivo, con aplicación a partir de 10 de Julio de 1.989.

E).- El trabajo en sábado, domingo o día festivo, no incluido en el apartado A), será además compensado con otro día de descanso en jornada laboral. De no librarse se abonarán horas extraordinarias.

F).- El complemento de polivalencia, en los casos en que su aplicación sea procedente, se fija en el 12% del nivel salarial del trabajador al que se aplica.

G).- El contenido de este acuerdo podrá ser objeto de revisión total o parcial, de conformidad con la representación sindical, si durante su vigencia se comprobare la imposibilidad de su cumplimiento o se produjesen graves dificultades en su aplicación.

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

2.- Peligrosidad.- A efectos de aplicación del plus de peligrosidad establecido en el artículo 64, 1, a), de la Ordenanza Laboral de RIVE, serán los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo de RIVE y sus Sociedades, quienes propondrán las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

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

3.- Nocturnidad.- Se fija en el 25 por 100 del salario base de cada trabajador la cuantía del plus establecido en el artículo 64, 1, c) de la Ordenanza Laboral. 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. Quedará 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 de la Red, por horas efectivamente trabajadas.

4.- Complemento de idiomas.- Se compatibiliza el complemento de idiomas, recogido en el artículo 64.1, apartado b), de la vigente Ordenanza Laboral para RIVE con los complementos de mando orgánico y especial responsabilidad, salvo que estos recaigan en sus respectivos nombramientos, que en su valoración retributiva se haya tenido en cuenta estos conocimientos.

En su valoración se aplicarán los siguientes porcentajes:

- Conocimiento y aplicación de un idioma extranjero: 10% del salario base que tenga reconocido.
- 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 las respectivas Direcciones de Personal, previo informe al efecto.

Artículo 82.- CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA.

El artículo 82 de la Ordenanza Laboral, queda modificado en los siguientes términos:

CLASES.

1.- El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasifica según su permanencia en fijo, interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado con categoría profesional:

- Personal fijo. Es el trabajador que, de acuerdo con los preceptos de este Convenio, ocupa una plaza en plantilla, ostenta una categoría profesional de las que regula la Ordenanza Laboral y se halla unido a RIVE mediante relación laboral por tiempo indefinido. Podrá encontrarse en situación de activo o excidente.
- Personal interino. Es el contratado de acuerdo con la legislación vigente únicamente para suplir al personal fijo en aquellas situaciones que originen 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 será la del trabajador fijo al que sustituye, si bien referida al nivel económico inferior, si fueran varios los asignados a esa categoría.
- Personal eventual. Es el contratado de acuerdo con el R.D. 2104/84, de 21 de noviembre por acumulación de tareas o aumento de peditos. Se hará constar en su contrato la causa a que obedece y su duración, que no deberá exceder de la marcada en el Decreto aludido.
- Personal temporal. Es el contratado de acuerdo con los siguientes Reales Decretos: 1989/84, de 17 de octubre (Medida Puntual de Empleo), 1991/84, de 31 de octubre (De Relieve y a tiempo parcial), 1992/84, de 31 de octubre (En prácticas y para la Formación), de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.
- Personal contratado para obra, programa o servicio determinado con categoría profesional propia de la ordenanza laboral vigente para RIVE, y a cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta (al que se exige para la realización del programa, u obra concreta) (Artº 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2104/84, de 21 de Noviembre).

2.- La relación laboral del personal interino, eventual, temporal y por obra, programa o servicio determinado con categoría profesional de Ordenanza se extinguirá de pleno derecho automáticamente por desaparecer la causa que motivó el contrato para el personal interino, por transcurso del tiempo pactado para eventuales y temporales y por finalización de la obra o servicio determinado para éstos últimos. El personal no fijo únicamente podrá devenir fijo y cubrir plaza de plantilla en RIVE 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, RIVE notificará periódicamente al comienzo y terminación de los contratos a la Oficina de Empleo correspondiente. El trabajador deberá percibir una copia autorizada de su contrato.

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

DESARROLLO, PROMOCION SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

Artículo 90.- DISPOSICIONES GENERALES

1.- La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, que hayan de cubrirse con personal fijo, atendido previamente el derecho al reintegro de los excidentados, se llevará a cabo del modo que se determina en los artículos siguientes y dentro de lo previsto en el artículo 35, 4º, del Estatuto de la Radio y la Televisión.

2.- Cada convocatoria determinará las vacantes a cubrir, características del puesto de trabajo, el programa de materias, y los ejercicios a realizar, especificando su carácter, la composición y funcionamiento de los Tribunales, plazos, formalidades, y régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal, que serán previamente conocidos e informados en el plazo máximo de diez días naturales, por la representación de los trabajadores.

Artículo 10.- PROCEDIMIENTOS

1.- Cuando en la resolución por la que se apruebe la cobertura de vacantes con personal fijo se establezca como modo de provisión el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará al siguiente orden de relación:

- a) Promoción-traslado.
- b) Concurso-oposición restringido o libre.
- c) Contratación directa.

2.- Sin perjuicio de los anteriores procedimientos aquel personal contratado en el Ente Público RVE o sus Sociedades Escuelas TVE, S.A. y RSE, S.A., al amparo del R.D. 1989/84, de 17 de Octubre regulador de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, dadas las especiales características del mismo, que, ostentando categoría profesional de las definidas en la Ordenanza Laboral y hallándose incluido en el ámbito subjetivo de aplicación del presente Convenio, superase satisfactoria e ininterrumpidamente el término máximo de tres años previsto para dicha modalidad contractual, accederá a la condición de personal de plantilla, previa concurrencia y superación de los requisitos y trámites a tal fin exigidos.

A los efectos del párrafo precedente, el Consejo de Administración del Ente Público RVE, a propuesta de la Dirección General aprobará, en su caso, con carácter previo la relación anual de puestos de trabajo a cubrir en virtud de contratación en virtud del precitado Real Decreto 1989/84, de 17 de octubre, en sus diversas modalidades y subsiguiente modificación de plantilla.

Las contrataciones que se efectúen al amparo del precitado R.D. se realizarán preferentemente a través de las categorías profesionales inferiores a cada subgrupo profesional.

3.- Las plazas de Profesores de la Orquesta Sinfónica de RVE y de Cantores del Coro de RVE solamente se cubrirán a través de concurso-oposición libre.

Artículo 11.- REQUISITOS GENERALES

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RVE:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Tener edad mínima de dieciocho años, o cumplirlas dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- c) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
- d) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
- e) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exigen la vigente Ordenanza Laboral para RVE al presente Convenio y las disposiciones vigentes sobre profesionales de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo 12.- PRUEBAS MÉDICAS Y PSICOLÓGICAS

1.- Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a RVE en calidad de fijo, interino, eventual o temporal o por obra o servicio determinado con categoría profesional de ordenanza, la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

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

Artículo 13.- PERIODO DE PRUEBA

1.- La contratación de personal fijo, temporal, interino o contratado por obra con categoría de Ordenanza, 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 como RVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

3.- En el juicio sobre la prueba del trabajador, su jefe o superior, así como sus compañeros de trabajo y la representación sindical evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral; pudiendo ser requerida por la Dirección de Personal la colaboración del Gabinete de Psicología de RVE, bien por propia iniciativa o por la representación de los trabajadores.

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

Artículo 14.- TRIBUNALES

1.- RVE ordenará la constitución de tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el artículo 10 b) y c) del presente Convenio.

2.- Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Por lo menos dos de sus miembros serán nombrados a propuesta de los representantes electivos del personal, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines.

3.- La composición de cada tribunal se hará pública con la suficiente antelación.

4.- Corresponde a los tribunales:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Administrar las pruebas establecidas.
- c) Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter personal y profesional.
- d) Levantar acta de sus sesiones.
- e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

5.- El lugar geográfico de la celebración de las pruebas se determinará combinando criterios de idoneidad de personal, medios para realizarlas, composición de los tribunales y costo económico.

Artículo 15.- SISTEMAS DE CALIFICACIÓN

1.- En cada convocatoria concreta, para los extremos y peculiaridades que lo exijan, se establecerán los sistemas de calificación.

2.- Quien haya sido sancionado por la comisión de falta muy grave, en tanto no se cancele, no podrá optar a la obtención de plaza por ninguno de los procedimientos que señala el artículo 10.

3.- El Tribunal hará públicas las puntuaciones de los seleccionados en cada una de las pruebas.

4.- El Tribunal que ha de juzgar las pruebas publicará, antes de las mismas, el baremo que ha de aplicar.

5.- Los ejercicios teórico-prácticos profesionales podrán tener carácter eliminatorio si así se determina en la convocatoria, en cuyo caso podrá el tribunal dar por concluido el examen del aspirante cuando lo considere oportuno. Podrán tener este carácter las pruebas psicotécnicas para el personal no cualificado.

6.- Los aspirantes podrán solicitar información sobre la calificación de su propio examen a los miembros del tribunal designados por los representantes electivos del personal, estando éstos obligados a informarlos. Asimismo, se podrá solicitar coejuo comparativo de exámenes en presencia del interesado. Ambas facultades podrán ejercitarse en el plazo de diez días, a partir de la publicación de resultados, o quince días, si el interesado es de fuera del lugar en que se realizó el examen.

Artículo 16.- SELECCIÓN DE PERSONAL NO FIJO

1.- El personal interino, eventual y temporal, contratado al amparo de los Reales Decretos del Ministerio de Trabajo y colaboradores por obra, programa o servicio determinado con categoría profesional de Ordenanza, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en el punto 4.º de este artículo, teniendo en cuenta las exigencias del puesto que cubrirá temporalmente.

2.- Los servicios de personal seleccionarán a quienes deban ser contratados en calidad de eventuales, interinos, temporales y colaboradores por obra. La representación electiva de los trabajadores participará en el proceso de pruebas y contratación.

3.- En los contratos por obra deberá existir informe previo de la representación de los trabajadores, en el plazo máximo de tres días.

4.- **NORMAS SOBRE CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL BANCO DE DATOS PARA SELECCIÓN DE PROFESIONALES EN EL ENTE PÚBLICO RVE Y LAS SOCIEDADES ESCUELAS TVE, S.A., Y RSE, S.A.:**

4.1.- Se constituye un Banco de Datos para selección de profesionales que puedan ser contratados como personal interino, eventual y temporal del Ente Público RIVE y en cada una de las Sociedades Estatales TVE y RVE. Dicho Banco registrará igualmente para los contratos por obra o servicio determinado con categoría profesional.

4.2.- A dicho efecto, las Direcciones de Personal formarán una relación de personal organizada por categorías laborales y por orden alfabético, que se entregará a los representantes de los trabajadores para su retiro y que se computará por ambas partes.

Dicha relación estará formada con todas las personas que figuren en el Banco de Datos a la entrada en vigor del VIII Convenio Colectivo, en base a lo establecido en el VII Convenio Colectivo.

4.3.- Para poder acceder a dicho Banco de Datos para selección de personal, a partir del presente Convenio, será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber aprobado en prueba específica para dicho Banco y en la categoría y Sociedad a la que haya optado. Dichas pruebas deberán ser establecidas y convocadas por el Director General, de acuerdo con el Consejo de Administración de RIVE en su forma a la recogida en el artículo 33.4 del Estatuto de la Radio y la Televisión para acceder a personal fijo, y será requisito exigible la publicidad de las pruebas en varios medios de difusión periodística.

b) Haber superado la puntuación establecida para acceder a dicho Banco en exámenes de concurso-oposición libre, en los que no se haya cobijado plaza como personal fijo.

En el caso de concurso-oposición libre, y sólo para el supuesto de que no hubiese Banco de profesionales de la categoría laboral concreta, podrá intercomunicar el personal de una a otra Sociedad o Ente Público, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

c) Formar parte de una de las promociones del IORIV o ser becario de la Fundación Empresa Pública o de Ciencias de la Información y superar las pruebas que se estimen oportunas realizarlas.

d) Haber estado contratado en el Ente Público o sus Sociedades, tras haber superado exámenes de iguales características. Deberá haber estado contratado al menos seis meses.

e) Anualmente, el Consejo de Administración aprobará en número máximo de contratos temporales que puedan ser incluidos en las plantillas de RIVE en base a las necesidades de personal existentes.

5.- NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL BANCO DE DATOS

5.1.- A partir de la firma del presente Convenio, en las pruebas que se realicen, tanto por concurso-oposición libre como en pruebas específicas a efectos del Banco de Datos para selección, se incorporarán las puntuaciones que figuren en las Actas de los Tribunales, sirviendo el orden a efectos de contratación, y estableciendo el Director General o por delegación el Director de las Sociedades TVE y RVE o el Director Gerente del Ente Público, los que pueden optar a contratación de temporal de fomento de empleo (R.D. 1989/84, de 17 de octubre) por sus especiales características de acceso a la fijez y aquellos que puedan ser contratados como personal interino, eventual, contratado por obra o servicio determinado con categoría profesional o cualquier otra forma de contratación.

A estos efectos se entregarán, en su momento, las relaciones de personal con las puntuaciones obtenidas.

Las contrataciones que se efectúen al amparo del R.D. 1989/84, de 17 de octubre, se formalizarán preferentemente a través de las categorías profesionales inferiores a cada subgrupo profesional.

5.2.- La permanencia y vigencia en el Banco de Datos se estiman debe ser de cuatro años naturales como máximo, desde la fecha de la última incorporación, debiendo procederse a su actualización progresiva.

5.3.- La titulación solicitada para ser contratado, será la exigida en el VIII Convenio Colectivo y Sociedades para ser empleado fijo de nuevo ingreso del Ente Público RIVE y sus Sociedades.

5.4.- Quedará automáticamente dado de baja en el Banco quien, sin motivo justificado, renuncie 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 la interesa 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 conteste con la alegación de los motivos que tiene para dicha renuncia.

PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN

Artículo 17.- REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS.

El personal fijo que desee ejercer su derecho al traslado deberá inscribirse en el registro general de traslados creado al efecto, en la forma y procedimiento que se establece en el Anexo nº 5 de este Convenio, que forma parte integrante del mismo.

Artículo 18. SISTEMA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIVE.

A.- DESCRIPCIÓN GENERAL.

1.- Anualmente RIVE publicará la convocatoria de puestos vacantes de cada ejercicio.

2.- La convocatoria diferenciará entre plazas a cubrir por PROMOCIÓN y plazas a cubrir directamente por concurso-oposición restringido o libre y será previamente conocida e informada por la representación de los trabajadores en el impropio plazo de diez días naturales.

3.- Saldrán a PROMOCIÓN todas las plazas convocadas, salvo las que por su especialidad y características específicas del puesto de trabajo, se determine su cobertura en concurso restringido o libre.

A estos efectos, al menos la totalidad de las plazas convocadas de origen vegetativo serán ofertadas a PROMOCIÓN del personal.

4.- Finalizada la fase de PROMOCIÓN, las plazas originadas y las no cubiertas, se someterán a la fase de TRASLADO según el sistema de REGISTRO GENERAL vigente. Podrá solicitar traslado el personal con la antigüedad en su localidad de destino requerida a estos efectos.

5.- Finalizada la fase de traslado, las plazas resultantes, serán convocadas a concurso-oposición restringido o libre junto con las previstas desde su inicio en la Convocatoria General.

B.- FASE DE PROMOCIÓN.

1.- Publicadas las plazas disponibles para PROMOCIÓN del personal podrán presentar instancia:

a) Personal fijo con al menos tres años de antigüedad en su categoría cuando ésta sea la inmediata inferior a la categoría de la plaza o la que opta o cuatro años si la categoría es la intermedia y se opta a la superior. En los subgrupos formados con dos categorías, la antigüedad requerida a estos efectos será de cuatro años.

b) Personal fijo de cualquier categoría con seis de cinco años de antigüedad en la misma y siete de antigüedad en la empresa.

c) Deberán reunir los requisitos profesionales de titulación de la categoría a que se aspire.

d) Ausencia de sanciones graves y muy graves pendientes de cancelación.

e) Los aspirantes indicarán categoría y destino al que optan.

2.- Las plazas se publicarán con indicación de:

- Categoría profesional.
- Formación exigible.
- Destino geográfico (localidad).
- Destino orgánico o área orgánica.

3.- Sistema de Promoción:

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

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

b) Procedimiento de adjudicación de plazas:

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

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

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

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

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

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

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

c) Para tomar sus decisiones, la Comisión podrá recabar de los aspirantes cuantas aclaraciones puedan ser precisas, así como los asesoramiento profesional necesario o realizar las pruebas que consideraren pertinentes.

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

d) En el supuesto caso que hubiera coincidencia en la valoración practicada, se tendrán en cuenta las antigüedades que los candidatos acrediten en su categoría, destino y en la empresa.

4.- Otros aspectos:

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

Como apoyo al sistema de promoción, las Direcciones de Personal, junto con el Instituto Oficial de Radiotelevisión, desarrollarán el Plan de Formación Complementario.

La exigencia de antigüedad para solicitar traslado será de tres años, cuatro o cinco, según se trate de la primera vez que se conceda, la segunda y tercera o sucesivas, respectivamente.

Artículo 19.- CONCURSO-OPOSICIÓN RESTRINGIDO.

1.- El personal fijo de RTVE, cualquiera que sea su categoría y especialidad profesional, excepción hecha del que ostente la categoría objeto de la convocatoria, y que lleve seis meses como fijo en la propia, podrá presentarse a la fase de concurso-oposición restringido, cuando cumpla los requisitos y acepte las condiciones establecidas con carácter general, en la vigente Ordenanza, en este Convenio y las específicas de la convocatoria para la vacante a que se opta.

2.- El personal no fijo, contratado al amparo de la Ordenanza Laboral para RTVE o de los RR.DD. sobre contratación temporal incluido el contrato por obra o servicio determinado con categoría profesional, con contrato en vigor en la fecha de la publicación de la convocatoria llevada seis meses en el desarrollo de sus funciones, coincidentes con la categoría específica de su contrato, podrá presentarse en esta fase cuando su categoría coincida con la de la vacante convocada y cumpla los requisitos y demás exigencias que en la convocatoria se señalan dentro del Ente o Sociedad en que se encuentra contratado. Si la vacante convocada perteneciera a distinto centro de trabajo, el tiempo anteriormente citado será de un año.

3.- Cuando la vacante obtenida suponga para el trabajador fijo cambio de residencia, éste tendrá derecho a las indemnizaciones que se recogen en el artículo 43.1.1 de la vigente Ordenanza Laboral.

4.- Finalizada la fase de concurso-oposición restringido se volverá al Registro General de trasladados.

Artículo 20.- CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE.

1.- El concurso-oposición libre, visado por la Oficina de Empleo competente, será anunciado públicamente, al menos con treinta días de antelación a la fecha de finalización de admisión de instancias. La convocatoria reunirá los mismos requisitos formales que las convocatorias de fases internas que se recogen en este Convenio Colectivo.

2.- Podrán presentarse en esta fase quienes reúnan los requisitos generales del artículo 11 de este Convenio.

3.- En la convocatoria se hará constar, en su caso, la reserva concreta en favor de trabajadores minusválidos y mayores de cuarenta años, con expresión de los puestos de trabajo a que pueden optar, para cuya cobertura gozarán de preferencia.

4.- El personal fijo que se presente a esta fase tendrá una prima del 15 por 100 de la puntuación personal que obtenga en cada prueba, que podrá incrementarse en un 5 por 100 más, si su categoría pertenece al grupo profesional de la convocada y tiene una antigüedad en la misma superior a un año.

El personal contratado al amparo de la Ordenanza Laboral para RTVE o de los RR.DD. sobre contratación temporal, incluido el contratado por obra con categoría profesional, podrá beneficiarse de una prima del 15 por 100 de la naturaleza antes descrita si se presentara a esta fase, con contrato en vigor en la fecha de la publicación de la convocatoria, llevada doce meses en el desempeño del puesto y optara a categoría coincidente con la especificada en su contrato.

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

Artículo 21.- EFECTOS DE LA PROMOCIÓN TRASLADO, CONCURSO-OPOSICIÓN RESTRINGIDA Y LIBRE.

1.- El plazo para la toma de posesión de la plaza y del puesto de trabajo concreto por los aprobados en concurso-oposición deberá figurar en cada convocatoria.

2.- Se entenderá que quienes han obtenido plaza reconocen a la misma, cuando no cumplieren la toma de posesión dentro del plazo señalado.

3.- En caso de obtener plaza a través de la promoción ó concurso-oposición restringido ó libre, el trabajador fijo de RTVE perderá la plaza anterior, conservará la antigüedad a efectos económicos que por su fecha de ingreso en RTVE le correspondiera adquirir los derechos y obligaciones propios de la nueva categoría y nivel económico a partir de la fecha señalada en la convocatoria, siempre que tome posesión de la plaza, conforme a lo establecido en este Convenio.

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

4.- Las modificaciones que por el desarrollo de la convocatoria se vayan produciendo en categorías y/o destinos vacantes, se irán incorporando a la fase siguiente, anunciando a los aspirantes dichas modificaciones, junto con las fechas de convocatoria a examen.

Artículo 22.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN.

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

- Incapacidad laboral transitoria.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia especial.
- Suspensión disciplinaria.
- Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absolutoria se reanuda la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en RTVE.

2.- La incapacidad laboral transitoria se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social, produciendo en RTVE los efectos que establecen los capítulos VIII y XIV de la Ordenanza Laboral para RTVE y artículo 41 de este Convenio.

3.- Las excedencias y sus efectos en RTVE se regulan en los artículos 35 al 40, ambos inclusive, de este Convenio.

4.- La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XII de la Ordenanza Laboral para RTVE, así como a lo dispuesto en los artículos 51 al 56 ambos inclusive, 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.

Artículo 23.- CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

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

- Por voluntad del trabajador.
- Por no superación del período de prueba.
- Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
- En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente Convenio o no reincorporarse al trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reintegro, dentro del período reglamentario.
- Por expirar el plazo de contratación o el trabajo específico.
- Por jubilación.
- Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos.
- Por despido.
- 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.

- 3) 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 interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador fijo al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza a favor de aquel.

Artículo 24.- EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.

1.- Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en RVE 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 aquél al reintegro, RVE preavisoará con quince días de antelación al interesado.

4.- Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en RVE.

Artículo 25.- 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 RVE.

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 26.- DESPIDO.

RVE aplicará el despido al trabajador que incurra en alguna de las causas que dan lugar al mismo, conforme a lo establecido en la legislación general aplicable y en el capítulo XII de la Ordenanza Laboral para RVE y en los artículos 31 y siguientes de este Convenio.

Artículo 27.

Queda sin efecto el capítulo V de la Ordenanza Laboral para RVE, así titulado por los artículos 9 a 26 de este Convenio.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28.- OBJETIVO DE LA FORMACIÓN.

1.- Constituye objetivo primordial de RVE y de sus Sociedades, y de cuantos ostentan en ella cargos de jefatura, promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello se ha llegado al Acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente por lo cual se ha fijado un incremento de horas, fuera de las de trabajo para esta finalidad.

2.- La formación profesional en RVE y sus Sociedades se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, ingenios, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de los títulos oficiales de Formación Profesional de 1º y 2º grado específica para radiodifusión y otras de aplicación en RVE.
- Reconversión profesional.
- Conocimiento de idiomas nacionales y extranjeros.
- Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñen puestos de jefatura.
- Desarrollo de la personalidad, en diversos aspectos, de los trabajadores.
- Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

3) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

k) En materia de seguridad e higiene en el trabajo serán impartidos cursos específicos para el personal cuyo trabajo se desarrolle en instalaciones o equipos con alta y/o baja tensión o similares.

l) Elaborar el plan de formación de los usuarios afectados por la implantación del plan integral de mecanización e informática (PIMI).

m) Establecer sistemas de información entre el IORTV y el personal de RVE y sus Sociedades.

Artículo 29.- DESARROLLO DE LA FORMACIÓN.

1.- Anualmente la dirección del Instituto Oficial de Radio y Televisión (IORTV), de acuerdo con las direcciones de personal de RVE y sus Sociedades y la representación de los trabajadores, constituida en Comisión Mixta, elevará a la Dirección General del Ente Público RVE, el plan general de formación profesional, que será elaborado atendiendo los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultados informará con la periodicidad y del modo que en el propio plan se determine.

2.- La formación del personal se efectuará a través del Instituto Oficial de Radio y Televisión, preferentemente en los propios centros de RVE, empleando con la mayor intensidad sus propios medios, o mediante conciertos con otros organismos. Asimismo, se facilitarán publicaciones e información bibliográfica y la asistencia a cursos sobre medios audiovisuales de entidades nacionales o extranjeras.

3.- La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se impartan en sus horas de trabajo. La no asistencia tendrá el mismo tratamiento que las faltas al trabajo.

4.- El personal de RVE y sus Sociedades y especialmente el que desempeña puesto de mando orgánico viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5.- Cualquier trabajador de RVE o sus Sociedades podrá cursar a la representación de los trabajadores o directamente a la dirección del IORTV -supervisar- relativos a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

6.- La Comisión Mixta a que se refiere el apartado 1 de este artículo, tendrá en cuenta en la elaboración del plan general de formación profesional, además de los objetivos señalados en el artículo 28, los siguientes:

- Establecer los planes concretos para P.P. del personal de Centros Periféricos o Territoriales y el Centro de Producción de Canarias.
- Extender la formación a distancia a otras materias del espectro profesional de RVE y Sociedades.
- Crear un depósito de libros y otra posible documentación en cada Centro, con criterios de especialidad en cuanto a contenidos y materias, que fijará la citada Comisión, que regule el mecanismo de funcionamiento y el responsable/s, a tal efecto.

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

7.- Los trabajadores de RVE vienen obligados a poner a disposición de la Dirección hasta 35 horas anuales, dentro o fuera de la jornada de trabajo para dedicar a cursos de formación.

Artículo 30.- COSTE DE LA FORMACIÓN.

1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de la Radio y la Televisión, la Dirección General de RVE consignará anualmente en el proyecto de sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional.

2.- En la confección del plan de formación profesional el IORTV utilizará óptimamente los recursos presupuestarios y de toda índole que tenga asignados.

3.- En el plan se determinará qué actividades formativas serán costeadas parcial o totalmente por el IORTV o por los propios trabajadores.

Artículo 31.- CURSOS IMPARTIDOS POR ENTIDADES AJENAS A RVE.

1.- El IORTV potenciará, gestionará o difundirá las convocatorias de los citados cursos con entidades oficiales o privadas, nacionales o extranjeras.

2.- La Dirección de RIVE y de sus Sociedades, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, designará al personal que asista a esos cursos.

3.- Los designados para estos cursos pondrán a disposición del IORTV el material docente y la documentación recibida en aquellos.

Artículo 32.- RECONVERSION PROFESIONAL.

1.- Cuando RIVE, 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 supuesto que contempla el artículo 40 de la Ordenanza Laboral, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen.

2.- En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en RIVE 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.

SITUACIONES DEL PERSONAL.

El capítulo VIII de la Ordenanza Laboral queda modificado en los términos que regulan los artículos 34 a 40 de este Convenio.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 33.- SITUACIONES.

1.- El personal fijo de RIVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.

2.- Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme al artículo 46 de la Ordenanza. Se considera, asimismo, situaciones de actividades 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 en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece esta Ordenanza.

4.- Las excedencias y sus efectos se regulan en los artículos 35 a 40 de este Convenio.

Artículo 34.- LICENCIAS.

El artículo 50 de la vigente Ordenanza Laboral de RIVE queda redactado de la siguiente forma:

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:

- Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
- Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes o hijos que convivan con el solicitante, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
- Por alumbramiento de la esposa del trabajador o conviviente reconocido, tres días naturales.
- 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.
- Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.
- Por motivos particulares, hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos. Previa justificación de

su necesidad, el disfrute de este permiso podrá extenderse durante un período de cinco días. Estas licencias sólo excepcionalmente podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones reglamentarias o de las voluntariamente concedidas por RIVE.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

B) Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios, y una sola vez al año, por plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

2.- El personal interino, eventual, temporal y por obra o servicio determinado, con categoría profesional tendrá derecho a disfrutar de las licencias a que se refieren los apartados a), b), c), d), e), f) y h) de este artículo, en la forma que en ellos se determina. Aquellos cuya contratación ininterrumpida sea superior a un año tendrán derecho a la aplicación del apartado g).

EXCEDENCIAS.

Artículo 35.- CLASES.

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

Artículo 36.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores 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 RIVE.

2) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reintegro. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho preferente de reintegro de los excedentes especiales o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado.

3) RIVE reservará en sus plantillas las vacantes correspondientes a excedentes que hubieran ejercido derecho al reintegro con anterioridad a la publicación de aquéllas.

4) Se perderá el derecho al reintegro si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia. Si solicitada el reintegro dentro del plazo no hubiera vacante en el centro de destino, el excedente conservará su derecho a reintegro hasta que éste se produzca. De no ocupar éste por su voluntad, dejará definitivamente en su derecho.

5) A los efectos previstos en este artículo, RIVE podrá ofrecer al peticionario reintegro 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.

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

3.- El régimen de excedencias de los Profesores y Cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general, aplicando, a su vez, las particularidades derivadas de la naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una orquesta sinfónica. Tales peculiaridades son las siguientes:

a) Sólo podrá considerarse excedencia voluntaria a un total de los siguientes instrumentistas: 6 violines, 3 violas, 3 violonchelos, 3 contrabajos, 1 flauta, 1 oboe, 1 clarinete, 1 fagot, 1 trompa, 1 trompeta, 1 trombón, 1 arpa y 1 percusión. Las plazas únicas no tienen limitación.

b) No podrán disfrutar a la vez de excedencia voluntaria más de diez Profesores o Cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

4.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidad debe optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en el Ente Público RIVE o sus Sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro 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.

5.- 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 50 del VIII Convenio Colectivo, sólo se podrá condonar por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

6.- 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 RIVE.

Artículo 37.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

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

1) El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no activo, 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 RIVE consignados en el artículo 2, apartado b), de su Ordenanza.

2) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 38.

3).- El nacimiento o la adopción de un hijo, en los términos que regula el artículo 39.

4) El servicio militar, en cualquiera de sus formas de prestación.

5) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o sindicatos -nias representativas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial.

2.- La excedencia especial origina reserva de la plaza ocupada por el trabajador.

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

4.- Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas en el artículo 40, para quienes se hallen en cumplimiento del servicio militar o a los empleados que ocupen cargo directivo, cuando optaren por acogerse a sus retribuciones personales. El tiempo permanecido en estas situaciones se computará a efectos de antigüedad en el nivel de su categoría.

5.- En el supuesto previsto en la causa primera, el excedente deberá reincorporarse a su plaza en RIVE dentro del plazo de dos meses a partir del caso en el cargo; de no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que dentro del mismo plazo solicitara excedencia voluntaria. En los demás supuestos del excedente deberá reincorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

Artículo 38.- 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 reintegro 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 RIVE, conforme al artículo 48 de la Ordenanza. Los demás grados de invalidez permanente absoluta, implican la baja definitiva en RIVE conforme al artículo 22 de este Convenio.

Artículo 39.- EXCEDENCIA PARA ATENDER AL CUIDADO DE CADA HIJO.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, 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 viera 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 RIVE.

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

Artículo 40.- SERVICIO MILITAR.

1.- El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar, debiendo el interesado ponerse a disposición de la Entidad antes de transcurrir 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 de servicio militar obligatorio y el voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio como si se hallase en servicio activo.

3.- Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte de haberes que le correspondan e integran las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Asimismo, disfrutará de la retribución de vacaciones en la misma proporción en que percibe sus haberes.

4.- El personal fijo de las plantillas actualmente integradas en el Ente Público RIVE y sus Sociedades, durante el tiempo de prestación del servicio militar 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 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 la 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, recibirá, además, la parte de haberes correspondientes 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.

5.- El personal contratado temporal o por obra con categoría profesional que tenga que incorporarse al Servicio Militar causará baja en su contrato laboral pero tendrá derecho a permanecer en el Banco de Datos de Selección con derecho a reincorporarse a un contrato de las mismas características cuando quede libre de sus obligaciones militares.

BONOS SOBRE ASUNTOS SOCIALES

Artículo 41.- COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL.

La Comisión de acción social, estará compuesta por:

- Un Presidente, designado por la Dirección de RIVE
- Cuatro vocales, en representación de los trabajadores de RIVE y sus Sociedades, a nivel nacional.
- 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.

Artículo 42.

a).- 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 grupos de empresa, 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.

b).- Fondo de asistencia social.

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 reembolsables en las condiciones y plazos que la propia comisión establezca. No obstante, atendidas las circunstancias que concurran en cada caso, la comisión podrá determinar la concesión de ayudas a fondo perdido.

Se acuerda mantener a la Mutualidad de RTVE la misma aplicación del concepto presupuestario integrado en la masa salarial que en el ejercicio de 1988, incrementado en el 5,8%.

c).- Seguridad e higiene.

1.- Se crearán comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuyo ámbito de competencia se extenderá a la totalidad de centros de trabajo del Ente y de sus Sociedades, en todo el territorio nacional, a los que se dotará económicamente para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité central o superior redactará el correspondiente reglamento interno para RTVE y sus Sociedades. Su composición se ajustará a lo establecido en el artículo 30 del Decreto 432/1971, de 11 de marzo (B.O.E. núm. 64, de 16 de marzo de 1971).

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

Con carácter experimental, 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.

El Comité superior de Seguridad e Higiene determinará las condiciones generales de este tipo de trabajo.

d).- Homenaje al jubilado.

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

e).- Prestación complementaria por enfermedad.

1.- RTVE establecerá una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución por jornada ordinaria, incluida la antigüedad, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

2.- La Dirección de RTVE establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción. De las medidas adoptadas se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

f).- Servicio médico de empresa.

El servicio médico de empresa velará por el cumplimiento de lo establecido en la Ordenanza Laboral y en el presente Convenio, respecto a reconocimiento periódico obligatorio y al preaviso del personal de nuevo ingreso. Se dotan veinticinco millones de pesetas para la extensión regional del Servicio Médico de Empresa.

g).- Campaña de verano.

Anualmente, RTVE organizará, para los hijos de sus trabajadores, turcos de vacaciones de 15 días de duración en albergues juveniles.

La comisión de acción social establecerá un sistema de reducción del coste, en función del número de hijos asistentes.

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

h).- Ayudas a la asistencia sanitaria.

Se incrementa en cincuenta millones de pesetas el fondo destinado a proporcionar ayudas a los trabajadores que no sean beneficiarios de los servicios de la empresa colaboradora de la Seguridad Social, con el fin de atender la cobertura médica necesaria y prestaciones sanitarias complementarias no facilitadas por la Seguridad Social.

Estos fondos serán administrados y gestionados por la Comisión de Acción Social.

i).- Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos.

La comisión de acción social procurará potenciar las ayudas destinadas a los trabajadores con hijos afectados por deficiencias psíquicas y físicas.

j).- Ayuda al estudio para hijos de trabajadores.

La comisión de acción social concederá una ayuda para cursar estudios a los hijos de los trabajadores menores de 19 años cumplidos en 1988.

Dicha comisión analizará su aplicación o no, a hijos mayores de cuatro años, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

La cuantía de dicha ayuda será fijada por la comisión, en base al número de beneficiarios y de las disponibilidades presupuestarias existentes para dicha partida. Será abonada en la nómina del mes de Octubre.

k).- Becas de estudios para empleados.

RTVE concederá anualmente becas de estudios a sus trabajadores, en la forma y condiciones que la comisión de acción social fije en las respectivas convocatorias. Se crea un fondo de veinte millones de pesetas para ayudas y becas de estudios en el extranjero.

l).- Seguro de accidentes del personal.

RTVE ha ampliado la póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores de RTVE. Dicha cobertura ha quedado fijada en la actualidad en una indemnización de 4.000.000 pts. en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y de 3.000.000 pts. en caso de producirse una invalidez permanente.

m).- Seguro de vida.

Ambas partes acuerdan elevar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores fijos en activo de RTVE, a 4.000.000 de ptas., que será financiada anualmente por RTVE y sus empleados, manteniéndose en la estos el mismo importe de la prima.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, solo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretenden variar su situación en relación con la del año anterior.

Artículo 43.- JUBILACIONES.

1.- Establecida con carácter normativo la jubilación forzosa para el personal de RTVE y sus Sociedades en el III Convenio Colectivo (1984) se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora, o que sin alcanzar este porcentaje puedan percibir la cuantía máxima que para las pensiones públicas determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Los empleados que, habiendo cumplido 65 o más años de edad no se hubieran jubilado, lo serán con carácter forzoso y sin derecho a indemnización alguna cuando cumplan las condiciones de haber cubierto el período de carencia descritas en el punto anterior.

No obstante lo establecido en el apartado 2. para los que hubiesen cumplido 65 ó más años de edad, las Direcciones de Personal podrán pactar con los interesados cuando les falten varios años para poderse jubilar con carácter forzoso, una jubilación voluntaria con una indemnización que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 3.500.000 ptas. y como mínimo 150.000 ptas. por los meses que le faltan para totalizar el cien por cien de su base reguladora, sin superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

3.- Al personal que cumpla 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 RTVE, con respeto a los derechos que la legislación les reconozca.

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

Artículo 44.

La Comisión de Acción Social contemplada en el artículo 41, estudiará para años sucesivos, la posible incentivación de las jubilaciones voluntarias.

Artículo 45.- JUBILACIONES ANTICIPADAS.

1.- Los empleados fijos de RTVE que a partir de la fecha de la firma de VIII Convenio Colectivo del Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales soliciten la jubilación anticipada por cumplir o haber cumplido las edades de 62, 63 ó 64 años, tendrán derecho a una indemnización de ciento cincuenta mil pesetas (150.000), por cada uno de los meses que le faltan para el cumplimiento de la edad de la jubilación forzosa. El cómputo de los meses será el mes siguiente al de la fecha de solicitud de jubilación anticipada.

Para tener derecho a las indemnizaciones señaladas en el artículo 43 y el 45, el trabajador 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 VIII Convenio.

4.- Las indemnizaciones fijadas para las jubilaciones anticipadas tendrán vigencia de aplicación para los ejercicios de 1989 a 1991.

5.- Las vacantes producidas por jubilación forzosa o anticipada del personal no serán amenzables.

Artículo 46.

Las ayudas sociales mencionadas en los artículos anteriores se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo II, artículo 023 (gastos sociales) del presupuesto para RIVE, ejercicio 1989.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47.

a).- Delegados Sindicales.

En cada centro de trabajo, las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por 100 de representantes a nivel nacional en cada una de las Empresas afectadas por este Convenio, podrán designar Delegados Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 250 trabajadores:	UNO.
- De 251 a 750 "	DOS.
- De 751 a 2.000 "	TRES.
- De 2.001 a 5.000 "	CUATRO.
- De 5.001 en adelante	CINCO.

Cuando no se llegue a 50 trabajadores por centro de trabajo, podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un Delegado Sindical por cada 100 trabajadores.

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 persona 1, por el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en los Centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea inferior a 100, el crédito de horas mensuales retribuidas de los Delegados, se reducirá a siete.

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 corresponde.

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 Torrepalma (Madrid).
- 1 Local en San Cugat del Vallés (Barcelona).
- 1 Local en Prado del Rey (Madrid).
- 1 Local en cada una de las restantes Comunidades Autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Comunidades Autónomas y, en el caso de Canarias se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias.

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 37.1. 5 del presente Convenio.

e).- Facilidades.

La Dirección de RIVE y de sus Sociedades 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 sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, RIVE permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

f).- Asambleas sindicales.

Cada una de las centrales sindicales o sindicatos representativos, de acuerdo con la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, podrá convocar y celebrar anualmente tres asambleas de trabajadores para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral.

La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará a lo dispuesto en el capítulo II del título II del Estatuto de los trabajado-

res, 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 sujeta a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78, 2, del citado texto legal.

g).- 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, grupos de empresa y Mutualidad, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan.

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

h).- Exención de servicios.

Los Sindicatos o Centrales sindicales con más de 10 por 100 de representatividad en RIVE, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, representantes de acuerdo con la siguiente escala:

- Madrid y Cataluña, tres representantes, y uno por cada una de las restantes Comunidades Autónomas.

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

Asimismo los citados sindicatos "más representativos" a nivel Estatal, podrán designar hasta 3 Delegados Sindicales Estatales con los mismos derechos que los Delegados Sindicales Autonómicos, según los requisitos que se establecen en los párrafos anteriores.

i).- Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales.

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

j).- Empleo administrativo.

Para la realización de las tareas administrativas cada Sindicato "más representativo" a nivel Estatal, dispondrá en Madrid y Cataluña de un empleo administrativo.

k).- Comités 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 de los Comités Intercentros del Ente Público RIVE, de RSE, S.A., y TVE, S.A., así como del Comité General Intercentros de RIVE.

2. AMBITO DE ACTUACION.

A) Comités Intercentros.

Los Comités Intercentros son los máximos órganos representativos y colegiados de los trabajadores en el Ente Público RIVE y en cada una de sus Sociedades RSE, S.A., y TVE, S.A.

El ámbito de competencia territorial de estos Comités será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los Comités de Empresa o delegados de personal.

B) Comité General Intercentros de RIVE.

Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de Radiotelevisión Española y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal o el que supere los de los distintos Comités Intercentros.

3. COMPETENCIAS

A) De los Comités Intercentros.

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) Assumir los derechos y obligaciones que la Ordenanza Laboral de RIVE, el Convenio Colectivo y la legislación laboral concede a la "representación de los trabajadores", "representantes del personal" o términos análogos.
- b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la Dirección.
- c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa respectiva, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.

- d) Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.
- e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- f) Declarar la huelga legal y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.
- g) Del Comité General Intercentros de RIVE.

Dentro de su ámbito de actuación, sus competencias serán, además de las de los Comités Intercentros, las siguientes:

- a) Establecer la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo.
- b) Intervenir como Comisión Mixta de interpretación del Convenio, ejercitando las funciones que se señalan en el artículo 5º.
- c) Convocar, presidir y coordinar la Asamblea Anual de representantes del personal y cuantas Asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.
- d) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de Radiotelevisión Española.

4.- COMPOSICIÓN.

El Comité General Intercentros de RIVE y cada uno de los Comités Intercentros estarán integrados por doce miembros; en su composición se respetará la proporcionalidad de los Sindicatos más representativos en RIVE, 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.

5.- REUNIONES.

El Comité General 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 deben ser conocidos por los trabajadores.

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

Asimismo, la Dirección de RIVE o sus Sociedades podrán convocar a reunión al Comité respectivo, comunicando previamente el orden del día a tratar, con una antelación mínima de diez días. Las reuniones de los Comités serán notificadas a la Dirección en el mismo plazo anteriormente señalado, salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrán reducirse el plazo al estrictamente necesario.

6.- GASTOS.

Los gastos de desplazamiento de los miembros de los Comités, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por el Ente Público RIVE o sus Sociedades.

7.- 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.

8.- REGLAMENTO.

Cada Comité elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este acuerdo, y que registrará en el ONP, entregando una copia a la Dirección.

1).- Presupuesto.

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

a).- Participación.

RIVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones tripartitas con los representantes electivos del personal, por Sociedades y/o centros de trabajo o, en su caso, circuitos regionales, de las actividades previstas y de la evolución económica de la Empresa, así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la Empresa a la representación del personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que activaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Los representantes del personal estudiarán los órganos de participación de los trabajadores en la gestión y en la programación del Ente Pú-

blico RIVE y sus Sociedades, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que aquellos gestionan.

n).- Reunión anual.

Los representantes del personal podrán celebrar una asamblea anual que tendrá entre sus competencias la de aprobar las materias objeto de negociación de los Convenios Colectivos, señalando las líneas generales y directrices de la plataforma negociadora de la representación de los trabajadores. RIVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea.

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

o).- Viajes y dietas.

Los sindicatos que ostentan la condición de "más representativos" a nivel Estatal, tendrán derecho a efectuar, con cargo a RIVE, 34 viajes al año y, en época de Convenio, hasta 6 viajes más, con 5 días de dietas como máximo por cada viaje.

Artículo 48.- PACTOS DE RODAJE.

Los pactos de Rodaje reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación, deberán ser sometidos a la consideración de los representantes de los trabajadores, al menos, setenta y dos horas antes de su comienzo.

CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Artículo 49.

Quedan modificados los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

SUBGRUPO III.07 - ELABORACIÓN DE PROGRAMAS INFORMATIVOS.

El actual Subgrupo III.07 (Elaboración de Programas Informativos) se redefina como subgrupo de "Información gráfica", con la siguiente definición:

"Subgrupo integrado por quienes, a distintos niveles, llevan a cabo tareas informativas, mediante la toma y registro de imagen y sonido, empleo de equipos cinematográficos, de vídeo, electrónicos u otros que en el futuro se apliquen con destino a su inserción en los programas informativos de TVE. Trabajan en equipo o por separado y en todo caso en armonía con dirección y realización. Serán tareas comunes el montaje, desmontaje y traslado del material a su cargo, disponer la iluminación y los medios auxiliares necesarios. Se definen así las categorías que integran este Subgrupo".

Reportero gráfico.

Es el profesional que habiendo superado el conocimiento general de los conceptos y géneros informativos y los técnicos y prácticos, respecto a la operación con variados tipos de cámaras y equipos asociados, tiene a su cargo la responsabilidad directa de las grabaciones y filmaciones informativas que se le encomiendan, actuando frecuentemente sin guión.

Reportero gráfico ayudante.

Es el profesional que habiendo superado el conocimiento general de los conceptos y géneros informativos y los técnicos y prácticos, respecto a la operación de los equipos que componen el reportaje y de los diversos tipos de cámaras, tiene a su cargo fundamentalmente el registro de imagen y sonido, pudiendo operar la cámara para la toma de imágenes complementarias y reportajes sencillos.

Niveles salariales.

- Reportero gráfico cuatro - tres
- Reportero gráfico ayudante seis - cinco

Los actuales ayudantes de reportero gráfico (III.07.2) pasan a reporteros gráficos ayudantes, quedando obligados a asistir con aprovechamiento a un curso de reportaje, adecuado a la nueva definición.

SUBGRUPO III.03 - PRODUCCIÓN DE TELEVISIÓN.

La definición del subgrupo queda como está en la Ordenanza Laboral.

Se unifican ayudante de producción y regidor en una única categoría, denominada ayudante de producción, con la definición siguiente:

Ayudante de producción.

Es el profesional que, con demostrada capacidad y conocimientos suficientes de la producción televisiva desarrolla, en sus diversas fases, funciones de coordinación, preparación, regiduría, control y tareas complementarias de cualquier índole, todo ello siguiendo las directrices de la Producción.

La categoría de auxiliar de producción se redefine como Ayudante de Producción auxiliar, con la siguiente definición:

Ayudante de producción auxiliar.

Es el profesional fijo que, durante el período de dos años, realiza funciones de ayudante de producción, con vistas a su formación profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones más complejas.

Niveles salariales.

- Ayudante de producción seis - cinco
- Ayudante de producción auxiliar siete

SUBGRUPO III.02 PROGRAMACIÓN DE TELEVISIÓN.

El ayudante de programación (III.02.2) se redefine como:

Ayudante de programación.

Es el profesional que interviene en cuantas actividades complementarias se deriven de las funciones del programador, dentro del proceso que abarca la búsqueda y selección de ideas, la creación de los contenidos y su documentación, el control de elaboración de los mismos, la confección de los esquemas de programas y el análisis y evaluación de los resultados.

Nivel salarial.

- El mismo que el actual, es decir . . . seis - cinco

Los Subgrupos 10 y 11 de las categorías específicas de Televisión se integran en uno sólo, quedando como sigue:

SUBGRUPO III.10 MONTAJE DE PROGRAMAS FILMADOS.

De este Subgrupo forman parte quienes en RIVE efectúan cuantas tareas son necesarias para conseguir con las películas impresionadas para programas de Televisión, previa ordenación de las secuencias, según el ritmo y peculiaridades del guión, el acabado del programa. Subgrupo cuyas categorías se definen en los términos que siguen.

Montador especial de filmados.

Es el trabajador que superadas las condiciones técnicas y prácticas exigidas lleva a cabo, coordina, dirige y controla con plena responsabilidad todos los procesos de montaje de un programa o serie de gran complejidad siguiendo instrucciones del Realizador o Redactor, y aportando su propia iniciativa.

Montador de filmados.

Es el trabajador que superadas las condiciones técnicas y prácticas exigidas, lleva a cabo, siguiendo instrucciones del Realizador o Redactor, y aportando su propia iniciativa, el montaje de todo tipo de programas, - excepto los de gran complejidad.

Ayudante de montaje de filmados.

Es el trabajador que superadas las condiciones técnicas y prácticas exigidas y siguiendo instrucciones de un montador de programas filmados, lleva a cabo tareas tales como despiece, empalme, ordenación, etiquetado e identificación de los mismos materiales, preparación de coils de arranque de los rollos, recuperación y archivo tanto de material de imagen como de sonido, corte según marcas del montador, confección de anillos de doblaje, reconstrucción del material de trabajo, sincronización y, en general, ayuda al montador en las tareas de su competencia.

Se mantienen los mismos niveles salariales.

SUBGRUPO III.13.- REGISTRO Y MONTAJE DE PROGRAMAS GRABADOS.

Es el Subgrupo que se integra por quienes efectúan las operaciones de registro de programas de televisión en magnetoscopios, así como las técnicas de montaje y ordenación del soporte empleado para tales grabaciones en orden a conseguir un producto acabado y listo para su emisión por RIVE.

3.13.1 Encargado de operación y montaje.

Es el profesional al que se exige segundo grado de Formación Profesional, con especialización en todas las técnicas de operación de magnetoscopios, que lleva a cabo todo tipo de grabaciones y reproducciones, - sonoriza todo tipo de grabaciones y edita utilizando el corte de cintas y el editor electrónico. Realiza con plena responsabilidad todos los procesos de montaje, siguiendo instrucciones de un realizador o redactor y con aportación de su propia iniciativa. Realiza en el plano técnico las funciones de mantenimiento preventivo de aplicación de rutinas y sustitución de módulos, así como los ajustes necesarios para la operación de equipos. Realiza en general cualquier operación que requiera unos conocimientos especiales.

3.13.2 Operador operador.

Es el profesional al que se exigen conocimientos equivalentes al segundo grado de Formación Profesional en las técnicas operacionales del magnetoscopio, que analiza, controla y ajusta señales de vídeo y de audio, así como de las distintas señales indicativas propias del magnetoscopio; realiza el montaje de programas grabados, tanto por corte físico como mediante editor o editor electrónico, siguiendo instrucciones concretas de un Realizador o Redactor. Sonoriza programas, atiende el mantenimiento preventivo, consistente en la limpieza y control de los sistemas mecánicos y neumáticos, así como el ajuste de los equipos electrónicos, aplicación de rutinas y sustitución de módulos. Vigila programas para el control de su calidad técnica.

SUBGRUPO III.16. OPERACION DE KINESCOPIO.

Se suprime este Subgrupo profesional, procediéndose a la reconvención del personal integrante del mismo, conforme a lo dispuesto en el art. 30 de este Convenio.

NUOVA DEFINICIÓN DEL SUBGRUPO 10. GRAFISMO.

DISEÑO GRAFICO.

Se integran en este Subgrupo, aquellos profesionales que con las técnicas convencionales de grafismo o con las innovaciones tecnológicas, realizan los diseños gráficos necesarios para la producción de programas a emitir por Televisión.

1.- Diseñador Gráfico (Nivel 4/3).

Es el profesional que con experiencia de diseño, dibujo y rotulación y con conocimiento de las técnicas de animación tendrá bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en Televisión e insertos en sus contenidos, utilizado para ello los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados. Ideará la historia en bocetos y elaborará la carta de rotaje para su realización.

Llevará la coordinación del equipo necesario para la ejecución del trabajo, controlando el proceso creativo en sus diferentes fases.

2.- Dibujante-Ilustrador (Nivel 6/5).

Es el profesional que, partiendo de una idea general dada, en cuanto a líneas y contenido del trabajo a realizar tendrá bajo su competencia la ejecución de bocetos y acabado de las distintas ilustraciones, dibujos y composiciones que comprendan un trabajo o fases del mismo.

3.- Rotulista (Nivel 6/5).

Es el profesional que partiendo de una idea general dada en cuanto a la línea de trabajo realizará tipos de letra, logotipos, anagramas, etc., composiciones de textos por el sistema convencional o con las nuevas tecnologías y elaborará montajes que requieran un criterio estético.

4.- Ayudante de Grafismo (Nivel 8/7).

Es el profesional que con conocimientos elementales de los diferentes sistemas gráficos, colabora en aquellas fases del trabajo para las que se le requiere; perfila, colorea, rellena y rotula textos con letras transferibles, tituladoras, etc.

Podrá realizar composiciones gráficas sencillas.

SUBGRUPO III. 11. EFECTOS ESPECIALES DE TELEVISIÓN.

3.11.1. Técnico de efectos especiales.

Es el profesional que, con conocimientos de la técnica de realización de efectos especiales, trabajos de taller, soldadura, etc., así como de los medios mecánicos, químicos, eléctricos y electrónicos que se precisen, desarrolla las funciones siguientes: de acuerdo con las directrices del Realizador de programa o Decodificador, cuando los efectos a producir forman parte del ambiente de la escena, estudia el guión y proyecta los efectos requeridos dando las soluciones adecuadas para que se cumpla el fin que el guión determina. Toma las medidas de seguridad en los efectos en que por alguna peligrosidad lo precisen (explosiones, incendios, impactos, hundimientos, caídas, etc). Cuida del buen trato y conservación de los medios utilizados, responsabilizándose de su desmontaje, recuperación y devolución a los almacenes de origen. Participa en las tareas de un equipo, así como de las determinaciones y eficacia, tiempos costos que se le fijan.

3.11.2.- Especialista en efectos especiales.

Es el profesional que, con conocimiento de la técnica de realización de efectos especiales, trabajos de taller, soldadura, etc., así como de los medios mecánicos, químicos, eléctricos y electrónicos que se precisen, desarrolla las funciones siguientes de acuerdo con las directrices del Realizador del programa, del Decodificador, cuando los efectos a producir forman parte del ambiente de la escena, o del Técnico de efectos especiales. Lee el guión y prepara los efectos requeridos para que cumplan el fin que el guión determina. Hace la previsión de medios y prepara el ca-

lizar, sitos en escena y atiende al desarrollo de los efectos especiales, durante la realización de la producción de programas de televisión. Toma las medidas de seguridad necesarias en los efectos en que por su naturaleza ofrezcan alguna peligrosidad. Desmonta, recupera y devuelve a los almacenes de origen los medios utilizados, cuidando de su conservación.

MONTAJE DE ESTUDIOS Y EQUIPOS MÓVILES.

Los Subgrupos 33 y 34 de las categorías específicas de Televisión se integran en uno solo, quedando como sigue:

Se integra en este Subgrupo el personal encargado de todas las operaciones relacionadas con el transporte, cuidado, ensamble y desmontaje de equipos técnicos para la operación tanto de estudios como exteriores.

Este personal se encargará de la limpieza y conservación de los medios técnicos auxiliares necesarios para la operación.

Encargado de equipo.

Es el trabajador que posee amplios conocimientos de los almacenes y despiece físico de los equipos de televisión de interconexiones, de las precauciones al transporte necesarias y del cuidado exterior exigido para su correcta conservación. Dirige o realiza las citadas funciones de transporte, cuidado, ensamble, montaje y desmontaje.

Especialista de montaje.

Es el trabajador que posee especial habilidad en tareas concretas del oficio, conocimientos de los elementos y despiece de los equipos de montaje e interconexiones.

Tiene a su cargo el tendido de cables y líneas, carga y descarga de cámara, material de sonido y elementos auxiliares necesarios para la operación, montando y desmontando los mismos sobre grúas, tripodes, travesaños, parafusos, etc. Auxilia en los desplazamientos de las cámaras o pizarras durante las tomas. Se ocupa de la limpieza exterior del material cubiertas con lonas, transporte de este y de la conexión o desconexión de equipos.

Oficial de Montaje.

Es el trabajador que efectúa trabajos complementarios, cuida de la limpieza y conservación del material y de su transporte al lugar de emplazamiento, asistiendo al Operador de Grúa y al Especialista de Montaje en las funciones de carga, descarga, ensamble y desplazamiento del material.

OPERADOR DE GRUA (SUBGRUPO 33).

Esta categoría profesional se integra en el Subgrupo 9 de las categorías específicas de Televisión, con el consiguiente desarrollo:

Operador de Grúa.

Es el profesional que, con pleno conocimiento de las posibilidades mecánicas de una Cámara, realiza los movimientos necesarios que el Director o Realizador del espacio prepara, colabora con el Operador de Cámara en cuantas necesidades mecánicas presente una toma fija o un movimiento por medio de grúas, dollies, travelling, etc., dirige y colabora en el tendido de cables, líneas, transporte de material, conexión y desconexión de cámaras y dirige y realiza el montaje de todo tipo de vías para grúas.

SUBGRUPO I.09.- INFORMACION.

"Se integra por quienes efectúan en RTVE las tareas de búsqueda, elaboración, tratamiento adecuado, redacción y emisión de las noticias y acontecimientos de actualidad, que constituyen el contenido de los programas de radio y televisión que tienen la calificación de informativos. Se integran también aquellos que se ocupan del mantenimiento preventivo y operación de las máquinas de telex, teletipos y aquellas otras necesarias al servicio de RTVE."

Se da nueva redacción a la categoría de Redactor que queda definida en los siguientes términos:

- Es el profesional que realiza literaria, oral o gráficamente un trabajo de tipo intelectual y que, como responsable de sus fuentes y de la valoración y orientación de los contenidos, interviene en la elaboración de la información en sus diversas fases de preparación, búsqueda y redacción.

Para acceder a esta categoría deberá reunirse algunos de los siguientes requisitos:

- 1.- Ser Licenciado en Ciencias de la Información (Secciones Periodismo o Lengua).
- 2.- Estar titulado por la Escuela Oficial de Periodismo.
- 3.- Tener otra titulación universitaria superior y acreditado un mínimo de dos años de ejercicio de la profesión periodística.

Operador de telex y teletipos.

Es el profesional al que se exigen conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondiente a formación profesional de primer grado, así como un perfecto conocimiento del manejo de los telex y teletipos y aquellas otras máquinas similares, necesarias al servicio de RTVE, y del código de transmisiones internacionales. Desarrolla las funciones específicas para las que sus conocimientos le facultan teórica y profesionalmente.

Se responsabiliza de todas las transmisiones realizadas y está capacitado para la organización y distribución del trabajo dentro de su horario, además de poseer unos sólidos conocimientos de comunicaciones y telegrafía. Efectúa pequeñas reparaciones y cuida del buen funcionamiento de los aparatos que maneja.

Se mantienen los mismos niveles salariales.

SUBGRUPO II.06.2 ESPECIALISTA DE SONIDO Y CONTROL DE RADIO.

La categoría de especialista de sonido y control queda definida en los siguientes términos:

- Es el profesional que, con amplios conocimientos de acústica general y de baja-frecuencia, fisiológica y de locales y adecuada sensibilidad artística, efectúa tomas de sonido que no requieran gran despliegue de medios, correspondiéndole además las mezclas y encadenamientos, elaborando las grabaciones, sus arreglos y montajes finales, así como cualquier tipo de emisión y producción ordinaria. Deberá poseer un profundo conocimiento de los equipos de baja frecuencia que se consideran necesarios para la ejecución de su trabajo.

SUBGRUPO 16. 1.18.5 AYUDANTE DE OPERACION.

Se acuerda la extinción de la categoría de ayudante de operación de ordenador (parforista, verificador, operador de máquinas básicas) y el paso de los actuales a las categorías de auxiliares u oficiales de administración.

GRUPO I. Subgrupo 24, Formación (de nueva creación).

Están integrados en este subgrupo los trabajadores que Radiotelevisión Española precisa para la Formación, tanto presencial como a distancia, en áreas de conocimientos generales básicos y comunes a las actividades profesionales de la Radio y la Televisión, tanto para el personal de RTVE y Sociedades como para demandas formativas externas.

1.24.1- Profesor "Titulado Superior".

Es el profesional al que se le exige como condición básica una titulación oficial de grado superior universitario en la especialidad del puesto a desempeñar. Sus tareas fundamentales consisten en la enseñanza de las materias para las que su titulación le faculta, ejerciendo su función con cualquier metodología actual o futura, analiza la eficacia de los procedimientos formativos empleados. Estudia mejoras a establecer en los planes de estudio, programas y métodos de enseñanza. Elabora todo tipo de estudios e informes que se le solicitan, vinculados a la formación de profesionales y colabora en la confección de programas de acceso a puestos de trabajo (nivel 2-1).

1.24.2- Profesor "Titulado Medio Universitario".

Es el profesional al que se le exige como condición básica una titulación oficial de grado medio en la especialidad del puesto a desempeñar. Sus tareas fundamentales consisten en la enseñanza de las materias para las que su titulación le faculta ejerciendo su función con cualquier metodología actual o futura. Analiza la eficacia de los procedimientos formativos empleados. Estudia mejoras a establecer en los planes de estudio, programas y métodos de enseñanza. Elabora todo tipo de estudios e informes que se le solicitan, vinculados a la formación de profesionales y colabora en la confección de programas de acceso a puestos de trabajo (nivel 3-2).

1.24.3.- Ayudante de Formación.

Es el trabajador con conocimientos y titulación de Formación Profesional de 2º grado, o con probada experiencia profesional en la Formación, ambas vinculadas al puesto que desempeña. Sus tareas fundamentales consisten en enseñar la estructura y operación simple de los equipos necesarios para la formación. Se encarga de su instalación en el aula, y del mantenimiento preventivo inmediato (nivel 5-4).

Con independencia de las tareas propias de los profesionales del Grupo I, Subgrupo 24, todo trabajador fijo podrá ser requerido para impartir cualquier tipo de formación, como consecuencia de su categoría laboral, o su experiencia dentro de RTVE, sin que ello conlleve en ningún caso modificación de la categoría laboral que ostenta.

GRUPO III. Subgrupo 09.3.- CÁMERA AUXILIAR.

Es el profesional empleado fijo que durante el período de un año realiza funciones de grabación de programas con vistas a su formación profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones más complejas en las tomas y encuadres hasta la capacitación mínima exigida, sin que el ascenso a la categoría superior sea impedimento para dejar de de-

sempañar las funciones del subgrupo de procedencia de acuerdo con las necesidades de los servicios.

GRUPO I. Subgrupo 10. ADMINISTRACION.

Auxiliar de Administración.

Es el trabajador al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondiente a Bachillerato o Formación Profesional de primer grado; dentro del campo de actividades propias del grupo de administración, colabora con otros de categoría superior y ejecuta cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como mecanografía, sencillas operaciones contables, registros y archivo, atención al público, tramitación de documentos, controles de existencias y otros de análoga entidad, siempre dentro de un sector limitado y según instrucciones concretas. A los dos años de permanencia como empleado fijo 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.

GRUPO II. Subgrupo 4. LOCUCION DE RADIO.

Constituido por cuantos aportan su voz a las emisiones y producciones que efectúa RTVE, mediante lectura de textos o improvisando total o parcialmente. Las categorías que integran el subgrupo y sus definiciones son estas:

2.04.1. Locutor comentarista.

Es el profesional que reuniendo las características del locutor de radio y correspondiéndole todas sus funciones está capacitado para, con plena iniciativa y responsabilidad, crear contenidos ante el micrófono, presentar emisiones o espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones.

2.04.2. Locutor.

Es el profesional que, con titulación superior universitaria, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, comunica oralmente mediante lectura de un texto relatos característicos del medio, así como literarios, informativos y, en su caso, publicitarios; durante su permanencia en la categoría se capacitará para, con plena iniciativa y responsabilidad crear contenidos ante el micrófono y presentar emisiones o espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones.

Se propone considerar al Locutor como categoría de ingreso con nivel 3, de modo que a los 6 años pase a la categoría de Locutor-Comentarista, con nivel de ingreso 2 y nivel de ascenso 1.

A partir de la fecha de aprobación del VIII Convenio Colectivo, el nivel de ingreso para la Locución de Radio será el 3 para la categoría de Locutor.

A los 6 años de trabajo en dicha categoría y Nivel pasará a la de Locutor-Comentarista con nivel de ingreso 2 y nivel de ascenso 1.

GRUPO III. Subgrupo 5. LOCUCION DE TELEVISION.

Constituido por cuantos aportan su voz, o ésta y su imagen a las emisiones y producciones de televisión que efectúa RTVE, mediante lectura de textos o improvisando total o parcialmente. Las categorías que integran el Subgrupo son éstas:

3.05.1. Locutor presentador.

Es el profesional que reuniendo las características del locutor, y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para, con plena iniciativa y responsabilidad, llevar a cabo las tareas de mayor responsabilidad dentro de su especialidad; entrevistas, comentarios, retransmisiones y presentación de programas con o sin sujeción a textos previos.

3.05.2. Locutor.

Es el profesional que, con titulación superior universitaria, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, realiza, tanto en imagen como fuera de ella, trabajos de lectura de textos, avances y locuciones con destino a bandas magnéticas o filmadas. Durante su permanencia en la categoría se capacitará para, con plena iniciativa y responsabilidad, hacerse cargo de las funciones de mayor responsabilidad de su especialidad; entrevistas, comentarios, retransmisiones y presentación de programas con o sin sujeción a textos previos.

Se propone, en consecuencia, considerar al LOCUTOR como categoría de ingreso con nivel 3, de modo que a los 6 años pase a la categoría de LOCUTOR-PRESENTADOR, con nivel 2 de ingreso y 1 de ascenso.

A partir de la fecha de la aprobación del VIII Convenio Colectivo, el nivel de ingreso para la Locución de TV será el 3.

A los 6 años de trabajo en dicha categoría y Nivel pasará a la de Locutor-Presentador, con nivel de ingreso 2 y nivel de ascenso 1.

CLÁUSULA GENERAL.

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

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

Artículo 50.

El artículo 87 de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE queda redactado en los siguientes términos:

1.- El desempeño de la función asignada en RTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2.- El personal de RTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RTVE.

3.- Se declara incompatible y será objeto de sanción, la 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, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, del espectáculo y, en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de RTVE.

RTVE 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 RTVE.

4. Toda plaza vacante por incompatibilidad será cubierta, aunque no necesariamente, en la misma categoría.

5.- RTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la categoría y puesto desempeñados.

6.- Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

NORMAS DISCIPLINARIAS.

Artículo 51. SANCIONES.

El artículo 94 de la Ordenanza Laboral queda así redactado:

1.- Las sanciones mínimas 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 RTVE.

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

Artículo 52. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

A) Corresponde al Director General del Ente Público RTVE y a los Administradores de cada una de sus Sociedades la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en las respectivas plantillas. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

B) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, como faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formula, 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, 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 se comunicará a la representación de los trabajadores.

E) Para la imposición de sanciones en faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

10.- 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.

20.- El trabajador, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción podrá alegar ante la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. RTVE suspenderá los efectos de la sanción, hasta que se resuelva la reclamación que se le formula. El plazo de resolución no será superior a siete días hábiles.

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

2.- Queda sin efecto el artículo 95 de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE.

Artículo 53.- FALTAS.

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

Artículo 54. 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 aquí 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 accidentado.

13.- A los Profesores y Cantores les serán de aplicación el régimen disciplinario general que afecta al personal de RTVE. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, - se considerarán faltas específicas las siguientes:

- Faltas de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación. Falta de atención y disciplina en los ensayos.

Artículo 55.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

2.- Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

3.- Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

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

5.- La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 34 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 RTVE.

11.- Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueran en detrimento del prestigio de RTVE.

12.- La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

13.- La comisión en el lugar de trabajo de actos que atentan al decoro o moralidad del personal.

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

15.- La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios - en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran, conforme al apartado cinco del artículo 78 de la Ordenanza.

16.- El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 100 de la Ordenanza Laboral.

17.- Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de RTVE o atribuirse aquellos que no se ostentan.

18.- El abuso de autoridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 57 de este Convenio.

19.- Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 101 de la Ordenanza Laboral.

20.- En la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se considerarán faltas graves: la reiteración o reincidencia en las faltas leves. Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación. Insubordinación manifiesta con el Maestro Director de la Orquesta, Director del Coro o Delegado de la Orquesta. Notorio abandono de la preparación individual.

Artículo 56.- 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 RIVE o sus Sociedades o, en relación de trabajo con éstas.

Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 50 de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que derivan de legislación vigente.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RIVE o de sus trabajadores.

4.- La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos de peligrosidad social, así como la comisión por el trabajador de actos que produzcan resolución judicial, aún en vía no penal, que versen sobre actos que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de RIVE. No tendrá la consideración de faltas la inasistencia al trabajo por causa de sanción.

5.- Embriaguez reiterada durante el servicio.

6.- Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RIVE 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 con sideración 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 inexorable, 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 RIVE, así como la dimisión voluntaria y continuada en el transcurso normal de la labor en comisión.

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 RIVE.

15.- Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de RIVE.

16.- Las derivadas de los supuestos previstos en los apartados 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo 54 y de los apartados 1, 2, 3, 6, 9 y 17 del artículo 55 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 RIVE.

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 57 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

19.- La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, en comidades de acuerdo con la Ordenanza y este Convenio.

20.- La introducción en el Centro de trabajo de armas, drogas o sustancias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afectar 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 RIVE, en cuanto imponen el deber de acatar, promocionar y defender los valores del ordenamiento constitucional, en el ejercicio de las funciones propias del servicio.

22.- Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

23.- En la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE, se considerará falta muy grave la reincidencia o reiteración en las faltas graves.

24.- Quedan sin efecto los artículos 90, 91, 92 y 93 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 57. ABUSO DE AUTORIDAD.

El artículo 97 de la vigente Ordenanza Laboral queda redactado de la siguiente forma:

1.- Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario

que implique infracción de un precepto legal, de la Ordenanza Laboral pre- vista de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características.

2.- En los supuestos casos de abuso de autoridad, RIVE o cualquiera de sus Sociedades, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente, que se ajustará al regulado en el artículo 52 de este Convenio.

3.- El trabajador también podrá solicitar la iniciación del oportuno expediente en los supuestos de abuso de autoridad del personal directivo al que hace referencia el art. 22 b) de la Ordenanza Laboral para RIVE.

NOTAS RETRIBUTIVAS.

Artículo 58. PROGRESIÓN DEL SALARIO BASE EN LA MISMA CATEGORÍA.

El artículo 61 de la Ordenanza Laboral, quedará redactado de la siguiente forma:

1.- Retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión, y que se computa mediante la progresión en el salario base.

2.- La progresión del salario base de cada trabajador fijo dentro de los correspondientes a su categoría profesional tendrá lugar con la del nivel económico asignado.

3.- La progresión en nivel económico de cada trabajador fijo dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella dentro de los que a cada categoría asignan los artículos 10, 11 y 12 de la Ordenanza, se efectuará por niveles sucesivos, previa concurrencia de los requisitos siguientes:

a) Permanencia mínima de seis años completos como personal fijo en activo en el mismo nivel económico.

b) Superar al menos cuatro evaluaciones periódicas anuales, en los últimos seis años. Los criterios de evaluación, que serán objetivos y públicos, serán elaborados con la participación de la representación electiva de los trabajadores.

4.- Anualmente RIVE, publicará la relación de trabajadores fijos a los que se reconoce progresión en el nivel.

5.- La efectividad de esta retribución se producirá automáticamente el día en que se cumpla el período de seis años que origina el derecho a su percepción.

Artículo 59

El artículo 65 apartado a) de la Ordenanza Laboral, quedará redactado de la siguiente forma:

- Complemento de calidad y cantidad de trabajo como personal fijo.

En RIVE 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 RIVE.

2) Se computará por períodos venidos de seis años en la situación señalada, abonándose respecto al salario base de cada momento, el 5 por 100 por el primer período y el 3 por 100 por cada uno de los siguientes.

3) En caso de pase del trabajador a otra categoría y nivel salarial superior, cesará en la percepción de este complemento, y caso de existir diferencias salariales a su favor en la situación anterior, se respetarán como absorbibles, a cuenta de futuras mejoras del salario base.

Artículo 60. PAGOS EXTRAORDINARIOS.

El artículo 66 de la Ordenanza Laboral quedará redactado de la siguiente forma:

1.- Todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales y temporales y contratados por obra con categoría de Ordenanza, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente, como mínimo, al salario base y complemento de antigüedad.

2.- Asimismo, el personal al que se refiere el apartado anterior de este artículo tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria, equivalente al salario base, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

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

4.- Las pagas extraordinarias establecidas en el apartado 1 de este artículo deberán hacerse efectivas en el centro de trabajo, en los días laborales anteriores al 1 de julio y 24 de diciembre, respectivamente.

5.- Se da nueva redacción al art. 89.3 de la Ordenanza Laboral para RIVE que queda redactado en los siguientes términos:

El E.P. RIVE y sus Sociedades Estatales RNE, S.A. y TVE, S.A., abonará a cada trabajador fijo en activo una paga que estará integrada por los conceptos retributivos de la extraordinaria de Diciembre, por cada diez años completos de servicio efectivo ininterrumpido en el E.P. RIVE y sus Sociedades. 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. RIVE y sus Sociedades Estatales 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.

Artículo 61.

El apartado 4 del artículo 59 de la Ordenanza Laboral queda redactado en los siguientes términos:

- El trabajador tendrá derecho a solicitar de RIVE anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar nueve anticipos anuales.

Se establece la creación de dos anticipos especiales como mínimo 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.

Artículo 62.

El artículo 84 de la Ordenanza Laboral queda redactado en los siguientes términos:

VACACIONES: Época y duración.-

1.- El personal de RIVE, incluido el personal contratado, temporal o obra con categoría profesional de Ordenanza, disfrutará de una vacación anual retribuida de 31 días naturales.

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 quince días. En cualquier caso, el período restante podrá fraccionarse o no, a elección del trabajador.

4.- Cada dependencia confeccionará con la debida antelación, antes del primero de Abril y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figure el período de vacaciones que corresponde a cada trabajador. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la superioridad.

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

6.- La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancia, los turnos deberán elegirse entre los trabajadores de la misma categoría, atendiendo a la antigüedad en ella y por turno rotativo de período anual. En caso de igual antigüedad en categoría tendrá carácter preferente la antigüedad en RIVE y en último término, el de mayor edad.

7.- Los trabajadores que por necesidades del servicio sean requeridos por RIVE para efectuar sus vacaciones fuera del período normal establecido por la Dirección disfrutará de una compensación económica o un aumento de días de vacaciones.

Artículo 63. CONDICIONES DE TRABAJO

1.- Se constituye la Comisión Mixta y Paritaria para elaborar la ras vs política retributiva, integrada por cinco miembros de cada una de las partes que contemple todas y cada una de las situaciones de los distintos niveles de retribución y de percepciones económicas existentes.

La Dirección hará una previsión en el Anteproyecto de Presupuestos para 1990.

Los resultados de dicha Comisión se aplicarán desde 1º de Enero de 1.990.

2.- Se mantiene la Comisión de Trabajo para el estudio de las categorías profesionales.

3.- Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria que estudiará las posibles formas del pase a fijos de los trabajadores que, sujetos a ciertos tipos de contratación, cumplan tres años en las mismas funciones.

Artículo 64.- Como Anexo número 3 queda incorporado a este Convenio el Régimen Especial de Trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE.

Artículo 65.- INSTALACIONES ESPECIALES.

Se abonará este plus en las cuantías que a continuación se establecen, correspondientes a la clasificación objeto del cuadro que como Anexo nº 4, se incorpora a este Convenio:

- Grupo 1º: 25 por 100 del salario base
- Grupo 2º: 22 por 100 del salario base
- Grupo 3º: 19 por 100 del salario base
- Grupo 4º: 16 por 100 del salario base
- Grupo 5º: 13 por 100 del salario base
- Grupo 6º: 10 por 100 del salario base

Continuará en vigor lo establecido en el apartado 2º de la disposición transitoria séptima de la Ordenanza Laboral.

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

Artículo 66.- OFERTA PÚBLICA DE RADIO.

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

2.- La Comisión Mixta de seguimiento de la fusión de RNE, S.A. y RCE, S.A. estará integrada por seis miembros de cada una de las partes.

Artículo 67.- TRASFUSES DE PERSONAL.

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

Artículo 68.- COMPENSACION DE GASTOS POR COMISION DE SERVICIO O DESPLAZAMIENTO.

El artículo 70 de la vigente Ordenanza Laboral para RIVE queda redactado en los siguientes términos:

70.1 La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de RIVE, efectuándose su cálculo de acódo que el 50 por 100 de la misma cubra los gastos de pernocte y desayuno y el resto, los de mantención y gastos varios que pudieran originarse.

La cuantía de la dieta será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

La cuantía de la dieta se distribuirá del siguiente modo:

- Gastos de alojamiento: 45% de su valor.
- Gastos de desayuno: 5% de su valor.
- Gastos de almuerzo: 25% cada uno de su valor.
- Gastos de cena: 15% de su valor.
- Gastos varios: 10% de su valor.

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

En estos casos, si la comisión de servicio durara menos de 24 horas consecutivas, el trabajador tendrá derecho al abono de una dieta completa.

70.3 El día de regreso en las comisiones de servicio superiores a 24 horas, el trabajador percibirá la proporción de dieta correspondiente a los gastos de comida que le coincidan con el tiempo invertido más la proporción de dietas correspondiente a gastos varios.

70.4 En los desplazamientos por razón de comisión de servicio a otra localidad que no obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual en jornada de trabajo coincidente con horario de almuerzo, cena o con ambas comidas, el trabajador tendrá derecho a los siguientes porcentajes de dieta:

- Almuerzo: 25%.
- Cena: 15%.
- Almuerzo y cena: 40%.
- En todo caso, se percibirá el 10% de gastos varios.

A estos efectos, se considerará horario de almuerzo y cena las 15,00 y 22,00 horas, respectivamente.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo precedente, quedan excluidos aquellos trabajadores cuyo horario de entrada o salida se inicie o finalice a las 15.00 y 22.00 horas, respectivamente.

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

70.6 Las jornadas en desplazamientos, por rasnes del servicio, dentro de la misma localidad o zona de trabajo que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho al trabajador al cobro de la compensación establecida para el almuerzo en centros de trabajo sin comedor, incrementada en un 25%.

A estos efectos, los horarios de almuerzo y cena serán los determinados en el artículo 70, apartado 4.

La determinación, para los centros de trabajo de RTVE del área de aplicación de esta compensación, se recoge expresamente en el Anexo VI de este Convenio.

Artículo 69. JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL - RELATIVO A ESTE CONVENIO.

La jornada diaria y semanal de este personal será la misma que la del personal fijo de RTVE.

PRODUCTIVIDAD

Artículo 70.- Las representaciones de los trabajadores y de la dirección conciben en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los efectos de todo tipo derivados de la clasificación del personal del Instituto Oficial de Radio y Televisión (IORTV), que se integre por el nivel de ingreso en estas categorías profesionales tendrán plena eficacia y validez, desde la fecha de aprobación del VII Convenio Colectivo del Ente Público RTVE y sus Sociedades Estatales, salvo los que se encuentren en situación de excedencia, en cuyo supuesto, será la fecha de reintegro de los interesados en el IORTV... que deberán integrarse en las nuevas categorías profesionales.

La inclusión del personal docente del IORTV, en el Convenio Colectivo de RTVE, implica la renuncia, a todos los efectos, de las situaciones laborales anteriores.

En relación con la progresión de nivel de este colectivo se computará desde la fecha de aprobación del VII Convenio; a efectos de aplicación del complemento de antigüedad se considerará a cada trabajador la fecha de inicio de su prestación de servicios en RTVE.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

El personal de la Red de Difusión integrado a todos los efectos en el Convenio del Ente Público de RTVE y sus Sociedades Estatales de RNE, S.A., y TVE, S.A., tendrán todas las obligaciones y derechos dimanantes del presente Convenio durante la vigencia del mismo hasta el 31/12/90.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

1) Para regular la situación de los "Reporteros no titulados", se acuerda que puedan acceder a la categoría de "Redactor", con efectos de 1 de enero de 1989, quienes, en el plazo improrrogable que media desde la fecha de la firma del VII Convenio y el 31 de diciembre del presente año, acrediten uno de estos tres requisitos:

a) Titulación en la Facultad de Ciencias de la Información (Sección Periodismo) o (Imagen).

b) Titulación en otra carrera universitaria y ejercicio de tareas informativas profesionales en RTVE durante dos años ininterrumpidos.

c) Ejercicio de tareas informativas profesionales en RTVE durante cinco años ininterrumpidos.

2) Para regular el acceso a la categoría de "Redactor" mediante convocatoria en fase de promoción, a partir de la fecha del VII Convenio Colectivo, podrán acceder a dichas pruebas quienes reúnan uno de estos tres requisitos:

a) Titulación en la Facultad de Ciencias de la Información (Sección Periodismo) o (Imagen).

b) Titulación en otra carrera universitaria y acreditación de capacidad informativa profesional mediante certificación de ejercicio profesional en cualquier medio de comunicación durante dos años ininterrumpidos.

c) Excepcionalmente, podrán presentarse a las pruebas de promoción, hasta el 31 de diciembre de 1992, los que a la firma del Convenio hayan venido realizando y lo acrediten de modo fehaciente el ejercicio ininterrumpido de la profesión periodística durante, al menos, cinco años.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

Se acuerda modificar la Disposición Transitoria IV de la vigente Ordenanza Laboral para RTVE, quedando redactada en los siguientes términos:

"En la fase de promoción RTVE extenderá al personal fijo existente a la entrada en vigor de este Convenio de la posesión de los títulos académicos que se implantan en el mismo, no siendo aplicable esta excepción a las categorías en que anteriormente ya se exigía título.

En aplicación del punto 4º del artículo noveno de la Ordenanza Laboral para RTVE, en el Anexo VI de este Convenio se establecen las exigencias de formación y profesionalidad para las categorías de RTVE.

Las exigencias de formación contenidas en este Anexo sustituyen y complementan las que figuran en las definiciones que integran el Anexo primero de la Ordenanza Laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

Equivalencia de Titulaciones

Antes de hacer pública cada convocatoria para cobertura de plazas de personal fijo de plantilla, la respectiva Dirección de Personal de RTVE o sus Sociedades resolverá los problemas que puedan plantear el grado de equivalencia de la titulación requerida, la valoración y el nivel de la experiencia exigida y las demás posibles dudas que puedan surgir en cuanto a la formación que se señala en este cuadro de Categorías Profesionales.

En consecuencia, en la convocatoria figurarán claramente la titulación exigida y su posible equivalencia, el nivel de experiencia contrastado y demás extras.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SESTA.

Criterios para el acceso a la condición de personal de plantilla del personal con contrato temporal al amparo del R.D. 1989/84, como medida de fomento de empleo. - Se establecen los siguientes criterios:

- 1.- Ostentar categoría de la Ordenanza Laboral.
- 2.- Puesto de trabajo temporal que termine sus tres años de relación laboral.
- 3.- Contrato de 3 años consecutivos de duración finalizado a lo largo de 1989.
- 4.- En caso de no renovación del contrato temporal, informe preceptivo de la representación de los trabajadores.
- 5.- Igual criterio para los contratados con categorías a extinguir en Ordenanza (aplicando el plazo establecido en el Convenio anterior).
- 6.- El personal temporal que haya finalizado su contrato a lo largo de 1989 y no se haya presentado a examen para su plaza, si se ha convocado, y se ha cubierto, con un empleado fijo, no tendrá derecho a que su caso sea considerado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA.

A) Para regular el pase de Locutor a Locutor-Comentarista de Radio, deberá hacerse:

- A petición del interesado.
- Antes del 31 de diciembre de 1989.
- Con efectos a partir del 1 de enero de 1990.
- Y con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Titulación superior universitaria y ejercicio de tareas de Locutor-Comentarista durante un año.
- b) Titulación media universitaria y ejercicio de tareas de Locutor-Comentarista durante tres años.
- c) Ejercicio de tareas de Locutor-Comentarista durante cinco o más años.

Los Locutores de Radio que, pudiendo acogerse a cualquiera de los tres supuestos señalados, no lo soliciten, quedarán en sus funciones (Categoría a extinguir).

B) Para regular el pase de Locutor a Locutor-Prentador de Televisión deberá hacerse:

- A petición del interesado.
- Antes del 31 de diciembre de 1989.
- Con efectos a partir del 1 de enero de 1990.
- Y con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Titulación superior universitaria y ejercicio de tareas de Locutor-Prentador durante un año.
- b) Titulación media universitaria y ejercicio de tareas de Locutor-Prentador durante tres años.
- c) Ejercicio de tareas de Locutor-Prentador durante cinco o más años.

Los Locutores de TV que, pudiendo acogerse a cualquiera de los tres supuestos señalados, no lo soliciten, quedarán en sus funciones. (Categoría a extinguir).

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

En los casos de matrimonios en que ambos cónyuges pertenecieran a las plantillas del Ente Público RVE ó sus Sociedades Estatales y existiera separación legal, se abonará el complemento familiar voluntario al que por sentencia judicial le correspondiera la custodia de los hijos.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Se suprime el artículo 66 del VII Convenio Colectivo y se llega a un acuerdo en el texto de un Estatuto de Mandos Orgánicos que se une como Anexo a este VIII Convenio una vez sometido a la aprobación del Director General y del Consejo de Administración de RVE.

DISPOSICION FINAL.

En lo no previsto en el presente Convenio, que sustituye íntegramente al anterior de 1988, se aplicarán las disposiciones legales del Estado, la Ordenanza Laboral de RVE vigente en todo aquello que no haya resultado modificado por este Convenio, y las demás normas reglamentarias.

ANEXO NO 1.-

VALORES DEL SALARIO BASE EN EL ENTE PÚBLICO RVE.,
Y SUS SOCIEDADES ESTATALES RNE., S.A. Y TVE., S.A.
DESDE 10 DE ENERO DE 1.989.-

NIVELES	PESETAS MES
1	157.735
2	150.396
3	142.955
4	135.424
5	127.791
6	120.069
7	112.244
8	104.327
9	96.313

VALOR DE DIETA NACIONAL, INTERNACIONAL Y KILOMETRAJE,
CON EFECTOS DE 10 DE JULIO DE 1.989.-

- Dieta Nacional.....	8.000.- Ptas.
- Dieta Internacional.....	16.000.- Ptas.
- Kilometraje.....	23.- Ptas.

ANEXO NO 2.-

EFFECTOS: 01.07.89

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
1	1.822	2.081	2.495
2	1.739	1.986	2.383

NIVEL	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
3	1.651	1.987	2.264
4	1.565	1.788	2.148
5	1.477	1.686	2.025
6	1.388	1.585	1.903
7	1.296	1.481	1.777
8	1.204	1.378	1.654
9	1.112	1.272	1.528

VALOR DE LA LUEBENZA

7 horas	3.772
+ de 9 horas	5.000

REMUNERACIONES EN ESPECIE

Comida/Cena (Con factura)	1.000
Comida/Cena (Sin factura)	825

ANEXO NO 3.-

**REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE LA
ORQUESTA SINFONIA Y CORO DE RVE**

CAPITULO I.- NATURALEZA, ACTIVIDADES Y FINES.

Artículo 10.

1.- La Orquesta Sinfónica y Coro de Radiotelevisión Española que la disposición Transitoria Cuarta del vigente Estatuto de la Radio y la Televisión integra en los servicios comunes del Ente Público RVE, constituye una unidad orgánica de carácter artístico, encuadrada en la Dirección General del Ente Público RVE.

2.- La Jefatura de la Orquesta Sinfónica y Coro corresponde al Delegado, bajo las órdenes del Director General del Ente Público RVE.

3.- Los órganos colegiados permanentes de la Orquesta Sinfónica y Coro de RVE son: La Junta Rectora, con una Comisión Ejecutiva en su seno y una Comisión de Programas, con la composición, competencias y atribuciones establecidas en la Disposición nº 1/1983, de 22 de Febrero, de la Dirección General del Ente Público RVE, y dos Comisiones Artísticas, una de la Orquesta Sinfónica compuesta por el Delegado, el Coordinador, los Directores -titular y principal invitado-, Concertinos, Portavoz de la Comisión de Régimen Interior y Solistas que procedan, todos ellos de la Orquesta Sinfónica, y otra, del Coro, compuesta por el Delegado, Coordinador, Director titular, Ayudante de Dirección, un Jefe de Cuadra y el Portavoz de la Comisión de Régimen Interior, todos ellos del Coro.

4.- La Orquesta Sinfónica y el Coro de RVE contarán con sendas Comisiones de Régimen Interior integradas respectivamente por 4 instrumentistas y 4 cantores elegidos por los citados colectivos de entre sus miembros. El Comité de Empresa del Ente Público de Madrid garantizará la elección y funcionamiento de las citadas Comisiones de Régimen Interior. Las funciones de las Comisiones de Régimen Interior serán elevar propuestas a la Dirección o al Delegado de la Orquesta y Coro y ser oídas en lo que concierne al mejor funcionamiento de las agrupaciones en sus aspectos artísticos, funcional y disciplinario, dejando a salvo las competencias del Comité de Empresa.

5.- Corresponde a los respectivos Maestros Directores la dirección técnica artística de la Orquesta Sinfónica y del Coro de RVE, elaborando las líneas maestras de trabajo y organización y responsabilizándose de su realización. Para los nombramientos de los Maestros Directores, se tendrán en cuenta las opiniones de la Orquesta Sinfónica o del Coro, según el caso, a través de sus Comisiones de Régimen Interior. Los Maestros Directores, con el asesoramiento del Concertino y Solista de cada cuerda, para la Orquesta Sinfónica y del Ayudante de Dirección y Jefe de Cuadra para el Coro, dispondrán el lugar de colocación del "Tutti" en la Orquesta Sinfónica y de los Cantantes en el Coro, y designarán los Profesores o Cantantes que han de intervenir en aquellas obras que exijan reducciones de plantillas.

ARTICULO 20

1.- La actividad de la Orquesta y Coro se deriva de su carácter sinfónico y coral, y estará constituida por la celebración de conciertos, actuaciones públicas y giras musicales por España y eventualmente en países extranjeros, y de producción de programas para las Sociedades integrantes en el

Ente Público RIVE (RNE, S.A. y TVE, S.A. y otras que pudieran constituirse, de acuerdo con el Estatuto de la Radio y la Televisión); tanto en emisiones al público como en grabaciones efectuadas por los medios técnicos adecuados, así como aquellos otros destinados a ser reproducidos mediante discos, cassettes, o cualquier otro medio audiovisual.

2.- Las mencionadas actividades sinfónica y coral constituyen producciones artísticas propias del Ente Público RIVE que podrán libremente ser comercializadas, por los medios adecuados, teniendo en cuenta para ello «como fines esenciales» la promoción de la música sinfónica y polifónica y su difusión como hecho cultural y bien social.

CAPÍTULO II.- DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN

El personal de las plantillas de la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE se regirá por el presente Régimen Especial de Trabajo, por la Ordenanza Laboral de RIVE y Convenio Colectivo vigente y por las demás normas generales de aplicación en el Ente Público RIVE.

ARTÍCULO 40.- SELECCIÓN

1.- Atendiendo previamente al derecho que existe al reintegro de los excedentes, el ingreso como empleado fijo en la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE se realizará mediante concurso-oposición libre, de acuerdo con lo establecido en el número 3 del artículo 100 del vigente Convenio Colectivo para RIVE y sus Sociedades.

2.- Excepcionalmente, podrá dispensarse del requisito de nacionalidad española a los candidatos a Profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica y Cantores del Coro de RIVE dentro del cumplimiento de las normas legales que regulan la contratación de trabajadores extranjeros. En todo caso estos no podrán exceder del 3% de la plantilla del personal fijo.

ARTÍCULO 50.- CONTRATACIONES TEMPORALES

Si efectuadas las pruebas de contratación de instrumentistas y cantores españoles no se encuentran los suficientes con la categoría artística necesaria, podrán contratarse temporalmente extranjeros, siempre que su proporción no excediera del 10% de la plantilla respectiva, observando en todo caso las normas legales que regulan la contratación de trabajadores extranjeros.

ARTÍCULO 51.- CLASIFICACIÓN ARTÍSTICA

1.- Los Profesores de la Orquesta y los Cantores del Coro tendrán la categoría profesional y nivel académico señalados en el Subgrupo 1.16.1 y 1.17.1 de la vigente Ordenanza Laboral para RIVE.

2.- No obstante lo establecido en el párrafo anterior, desde el punto de vista artístico, se establece en la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE la siguiente clasificación:

A).- En Orquesta:

- a) .- Concertino (s)
- b) .- Solistas
- c) .- Primeras partes
- d) .- "Tutti"

a).- **CONCERTINO.**- El violín Concertino es el primero de los violines. Como ayudante del Director es su más directo colaborador, por lo que en caso de ausencia de éste, está obligado a realizar ensayos con la Orquesta, total o parcialmente, según se considere necesario. Le corresponde afinar la Orquesta y señalar los arcos y digitaciones que considere técnicamente necesarios, para una mayor uniformidad y nivel artístico. Cuida y es responsable del estado general de afinación de la Orquesta y del nivel técnico de instrumentistas e instrumentos.

En el caso de que exista más de un Concertino, se alternarán en el desempeño de su función, por programas o semanas, con el fin de que puedan llevar a cabo la preparación necesaria para la óptima realización de las funciones encomendadas. Esta alternancia no tendrá lugar en caso de giras, salvo causas excepcionales.

b).- **SOLISTAS.**- Son Solistas aquellos componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad artística, dentro de su familia instrumental, pudiendo ocupar, así mismo, otros que por necesidad de plantilla o programación, determine la dirección artística. Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento técnico de su cuerda, sin perjuicio de las atribuciones generales del Concertino. Tienen condición de Solistas los ayudantes de Concertino.

Los Solistas por su propia condición están obligados, cuando así lo exige la programación, a tocar los restantes instrumentos de la misma familia, contemplados en la estructura de la Orquesta, excepto aquellos instrumentos que por sus peculiares características, requieren una especialización, tales como el óboe de amor, las trompetas barrocas y el trombón alto.

Su interpretación, por cualquiera de los Profesores fijos, se considerará como el desempeño de una función acreedora al complemento de calidad superior de trabajo, que recoge el Artículo 20 de este Régimen Especial de Trabajo.

c).- **PRIMERAS PARTES.**- Son primeras partes aquellos Profesores que ocupen el lugar inmediato a los solistas. Tienen condición de primeras partes los Profesores de cuerda específicamente señalados por la plantilla. Las primeras partes, por su propia condición, suplirán a los solistas cuando sea necesario, estando obligado, cuando así lo exija la programación, a tocar los restantes instrumentos de la misma familia, contemplados en la estructura de la Orquesta, excepto aquellos instrumentos que por peculiares características requieren una especialización, tales como el óboe de amor, las trompetas barrocas y el trombón alto. Su interpretación, por cualquiera de los Profesores fijos, se considerará como el desempeño de una función acreedora al complemento de calidad superior de trabajo, que recoge el Artículo 20 de este Régimen Especial de Trabajo.

d).- **"TUTTI".**- El resto de los Profesores.

B).- En el Coro:

- a).- Ayudante de Dirección
- b).- Jefes de cuerda
- c).- Cantor de Coro

a).- **AYUDANTE DE DIRECCIÓN.**- Es el más directo colaborador del Director del Coro. Ejerce su labor de prestación artística como responsable de la buena afinación del Coro, vocalización, orden y disciplina coral.

En contacto permanente con los Jefes de Cuerda, emite los informes artísticos correspondientes a los cantores, cuando el Director así lo indique.

Asume la dirección del Coro en caso de ausencia del Director.

b).- **JEFE DE CUERDA.**- Son cantores maestros del Coro, nombrados en virtud de sus relevantes méritos musicales y artísticos. Existe un solo Jefe para cada una de las cuerdas (Sopranos, Altos, Tenores y Bajos). Transitorianamente, puede existir más de un Jefe de Cuerda, cuando lo considere necesario el Director del Coro.

Ensayan la propia Cuerda o Grupo que se les asigne y son responsables de que cada uno de los Cantores dominen las obras ensayadas en todos los conceptos: lectura, afinación, interpretación, etc.

De acuerdo con el Director, disponen la colocación de sus Cuerdas que éste estime más apropiada para cada programa. Prestan asimismo, su colaboración como Cantores de Coro.

c).- **CANTOR DE CORO.**- Lo constituyen el resto de los componentes del Coro.

ARTÍCULO 70.- PROMOCIÓN ARTÍSTICA. PRUEBAS.

Cada dos años la Comisión Artística de la Orquesta podrá plantear cambios de Concertinos, Solistas o Primeras Partes, para el buen funcionamiento del conjunto, siendo consideradas las solicitudes de los Profesores, si las hubiere, de las que elegirán, si procede, un solo candidato, siendo su decisión irrevocable para el resto de los solicitantes. Así mismo, actuará la Comisión Artística del Coro para los puestos de Ayudante de Dirección o Jefe de Cuerda.

Excepcionalmente el período de dos años podrá ser acortado de estimarse una calidad artística inferior a la deseada.

En el caso de que alguno de los que venían ocupando puesto para el que se realiza nueva designación no aceptase la decisión tomada, se realizará una prueba de comparación artística entre el anterior titular y el nuevo candidato.

ARTÍCULO 80.- ACOMPLAZMIENTO DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

A los Profesores de la Orquesta Sinfónica y Cantores del Coro que se ven afectados por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que les incapacite para la prestación idónea de sus funciones, les será de aplicación lo establecido en el Artículo 48 de la vigente Ordenanza Laboral de RIVE que, por este precepto, se hace extensivo a los Profesores de la Orquesta, con un límite, en estos casos, para la indemnización que se menciona en el apartado 4, de cinco millones de pesetas.

No obstante, la Dirección del Ente Público RIVE adoptará las medidas pertinentes para que los interesados sean destinados a un puesto de trabajo adecuado a su nivel profesional, conservando en todo momento, el derecho a las retribuciones del nivel salarial de procedencia.

ARTÍCULO 90.

INSPECTOR DE LA ORQUESTA.

1.- El cargo de Inspector será ostentado por un profesor perteneciente a la plantilla de la Orquesta, nombrado a propuesta de ésta, normalmente por un período de dos años, prorrogables por períodos de igual duración.

A falta de candidato, la Delegación propondrá a la persona que considere idónea.

2.- Las funciones del Inspector serán las siguientes:

- a).- Prever las necesidades de plantilla para cada actuación, en función del programa establecido, promoviendo la contratación de los profesores de aumento que exija la partitura a interpretar.

b).- Elevar, con su informe, las peticiones de permisos, licencias, o cualquier otra circunstancia; comunicar las bajas por enfermedad, formalizando el correspondiente parte diario de actividades e incidencias relativas al personal de la Orquesta.

c).- Establecer las necesidades de material e instrumental que se requieran para desarrollo de la programación establecida, cursando las peticiones correspondientes al Archivero de la Orquesta, cuando se trate de material de la competencia de éste.

d).- Velar por la disciplina general en ensayos y conciertos, dando cuenta por escrito a sus superiores de las posibles faltas a la Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo vigente, por si hubiere lugar a la aplicación de medidas y sanciones de carácter disciplinario.

e).- Confeccionar con la debida antelación las listas de plantillas y servicios para viajes y giras, así como informar a la Orquesta, mediante avisos en el tablón de anuncios de los planes de trabajo, días, horarios, programas y en general de cuanto debe ser conocido por los Profesores.

f).- Las funciones del Inspector serán incompatibles con las propias de Profesor de la Orquesta.

ARTICULO 10.

ARCHIVERO.

El cargo de Archivero será desempeñado por un Profesor perteneciente a la plantilla de la Orquesta. A falta de candidato, la Delegación propondrá a la persona que considere idónea. Desempejará las siguientes funciones:

a).- La conservación y mantenimiento de los archivos musicales de la Orquesta, tanto de las obras propias como de las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.

b).- La reposición de las partituras o particellas que, por deterioro o extravío o cualquier otra circunstancia se haga necesaria.

c).- La transcripción de las anotaciones que indiquen el Director de la Orquesta o los Concertinos.

d).- El control del material de la orquesta, antes y después de ensayos y conciertos, así como la conservación de los programas de los conciertos que celebra la Orquesta, para su posterior archivo.

e).- Facilitar al Director o Profesores que puedan solicitarlo, las partituras o partes instrumentales de las obras que deseen conocer o estudiar.

f).- El registro, en medios adecuados, libros, fichas, etc., de todas y cada una de las actuaciones de la Orquesta, grabaciones, etc., con todos los datos técnicos convenientes para su mejor identificación.

g).- Alquiler de materiales y control de las distintas ediciones del material, con el fin de poder realizar el trabajo en óptimas condiciones.

h).- Las funciones del Archivero serán incompatibles con la actividad propia del instrumentista.

ARTICULO 11.

INSPECTOR, ARCHIVERO Y PIANISTA EN EL CORO.

En el Coro existirá un Inspector, y un Archivero, que tendrán la categoría profesional de Cantor de Coro, nombrados a propuesta del Coro, normalmente por un período de dos años, prorrogables por períodos de igual duración. A falta de candidato, la Delegación propondrá a la persona que considere más idónea. Desempejarán funciones similares, en sus respectivos campos, a las señaladas en los dos artículos anteriores para los de la Orquesta.

Las funciones del Inspector y del Archivero serán incompatibles con las propias del Cantor.

Adscrito al Coro figurará un Profesor de Orquesta (pianista) que participará en la preparación de las obras, y ensayará con los Solistas que en ellas intervengan. Asimismo, participará como Solista en todos los conciertos "a capella" que sea necesario.

CAPITULO III.- REGIMEN DE TRABAJO.

ARTICULO 12.- JORNADA DE TRABAJO.

1.- La jornada de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE será de 35 horas semanales, de las cuales 23 horas se dedicarán a trabajo de conjunto y el resto, al estudio y preparación individual sin sujeción a un horario fijo. En los casos en que la Orquesta Sinfónica y Coro se halle efectuando giras y desplazamientos, fuera de su lugar habitual de trabajo, las 35 horas semanales serán consideradas, todas ellas, de trabajo de conjunto.

2.- Se exceptúan de esta jornada laboral a los Inspectores y Archiveros de la Orquesta y del Coro, para quienes su jornada tendrá una duración de 35 horas semanales efectivas.

3.- Siempre que se cumpla la jornada semanal de 23 horas de trabajo de conjunto podrá modificarse el horario y la duración de las sesiones, con las limitaciones que se expresan en el art. 14, por acuerdo del Delegado, solicitado el parecer del Comité de Empresa y previa consideración con 24 horas de antelación a los Profesores de la Orquesta y Cantantes del Coro.

4.- El plan general de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE se dará a conocer a los interesados con una antelación de 3 meses.

ARTICULO 13.- TIPO DE SESIONES.

Dentro de la jornada semanal de trabajo de conjunto existirán las siguientes clases de sesiones de trabajo:

a) Ensayos:

- Para concierto ordinario.
- Para concierto extraordinario.
- Para grabaciones (televisión, vídeo, radio, disco, etc.)
- En giras.

b) Ensayos generales:

- Para concierto ordinario.
- Para concierto extraordinario.
- En giras.

c) Pruebas artísticas:

- Para actuaciones públicas.
- Para radio
- Para televisión
- Para grabaciones

d) Conciertos:

- Ordinarios
- Extraordinarios

e) Grabaciones:

- Para radio
- Para televisión
- Para disco
- Para vídeo

f) Emisiones:

- Para radio
- Para televisión.

ARTICULO 14.- DURACION DE LAS SESIONES, DESCANSOS.

1.- La duración de las sesiones será de tres a cuatro horas, con la excepción de las recogidas en el grupo e), cuya duración se especificará en el artículo 16 del presente Reglamento especial.

2.- Los descansos serán de quince minutos por hora de trabajo de conjunto.

3.- Cada sesión de trabajo de conjunto no podrá exceder de cuatro horas. El máximo de sesiones de trabajo de conjunto por día no podrá exceder de dos, con una duración máxima - en este caso - , de tres horas cada sesión conjunta, sin que sobrepasen normalmente las dos sesiones debidas semanales.

4.- Los ensayos parciales entendiéndose como tales cuando se convocó un grupo de la Orquesta o del Coro para la ejecución de una obra programada, solo pueden ser de tres horas y se realizarán dentro del horario establecido. Cuando la convocatoria tenga la equivalencia horaria de una sesión, se computará para dicho grupo como un ensayo de conjunto completo.

5.- Cuando para asegurar la continuidad de un programa especial se realicen dos sesiones, una a continuación de la otra, el régimen de pausa será entre tres y cuatro horas, normalmente.

6.- En el caso de prórroga de más de diez minutos de trabajo sobre el horario previsto, a los instrumentistas y cantores presentes se les computará como una hora de jornada ordinaria.

7.- Los Profesores de la Orquesta y Cantores del Coro vendrán obligados a estar en su puesto de trabajo, preparados para el comienzo de todas las sesiones, a la hora en punto fijada para el inicio de las mismas.

ARTICULO 15.- LUGAR DE LAS SESIONES.

Las sesiones o ensayos tendrán lugar en el sitio que designe RIVE. - Los ensayos generales, conciertos y grabaciones para radio o televisión podrán celebrarse con público o sin él.

ARTICULO 16.- PRUEBAS ACUSTICAS.

Los ensayos de acústica para la Orquesta y/o el Coro con la consideración de preparación previa al concierto o actuación, no excederán de treinta minutos.

Las pruebas de sonido y/o imagen para grabaciones podrán tener una duración mayor sin exceder de los sesenta minutos.

ARTICULO 17.- GIRAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Cuando la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE realice giras de conciertos, siendo considerada para actuar en otras localidades, fuera de su lugar habitual de trabajo, además de las normas generales contempladas en el presente Régimen Especial de Trabajo, y de las de obligado cumplimiento de la Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo vigentes, serán de aplicación las siguientes:

a).- Dietas y viajes.

Los Profesores y Cantores tendrán derecho a percibir, para las giras y desplazamientos, las dietas representativas y los billetes o su importe, de viaje de ida y vuelta.

b).- Dias de descanso.

Quando la gira sea de duración superior a seis días, se observará rigurosamente un día de descanso semanal, durante el cual no se realizarán desplazamientos o actuaciones de cualquier índole, salvo acuerdo en contrario de los representantes de la Dirección, que lo hará excepcionalmente y por causa justificada. Si la gira fuese de una duración superior a quince días, su régimen sería objeto de negociación con la representación de los trabajadores.

c).- Desplazamientos y actuaciones.

Quando la Orquesta o Coro deban realizar desplazamientos de hasta cinco horas teóricas, contadas desde el momento de la citación hasta la llegada a los alojamientos, la jornada real de trabajo se reducirá a una sola sesión, sea ensayo o concierto. De ser rebasadas las cinco horas, y salvo causas imprevistas de fuerza mayor, la Orquesta o Coro no actuará ese día, sin que se pueda considerar "día de descanso".

d).- Desplazamientos y alojamientos en España.

Dentro del territorio español, los desplazamientos se harán preferentemente en transportes colectivos. A tal fin RIVE dispondrá los medios de locomoción apropiados o facilitará los billetes correspondientes, o el equivalente al transporte. Cuando se utilice el ferrocarril, se viajará en clase primera, salvo en viajes nocturnos, que se facilitará litara o coche cama, en cuyo caso se entenderá como alojamiento concertado.

El alojamiento en territorio nacional, podrá hacerse por cuenta del interesado, en cuyo caso percibirá la dieta representativa o en régimen de alojamiento concertado, a través de la Agencia oficial de viajes de RIVE, en establecimientos de tres estrellas o similar, salvo en los casos que por su carácter extraordinario, debidamente justificado, requieran la utilización de alojamientos de categoría superior. En este segundo supuesto se percibirá el 50% de la dieta representativa.

Dadas las características de grupo de los colectivos Orquesta y Coro, se entiende que, en régimen de alojamiento concertado, el alojamiento lo será en habitaciones dobles. Si algún interesado desea habitaciones individuales, de existir, éste abonará la diferencia o solicitará la dieta no accipiéndose al régimen de alojamiento concertado.

a).- Desplazamientos y alojamientos en países extranjeros.

En las giras a países extranjeros, los viajes y alojamiento serán en todo caso en régimen de alojamiento concertado. RIVE facilitará el medio de locomoción más adecuado.

b).- Transportes locales.

Quando las salas en que se han de celebrar los conciertos o audiciones estén alejadas de los centros urbanos o el alojamiento de los Profesores o Cantores se halle a considerable distancia de éstos, se pondrán a disposición de la Orquesta y Coro los oportunos medios de transporte. También se procederá a habilitar transporte colectivo para los Profesores o Cantores en el caso de retorno en horario nocturno, a aeropuerto, estación de ferrocarril o autobuses, cuando no haya servicio de transporte público.

CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES.

Artículo 18.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO ORQUESTA SINFONICA Y CORO RIVE.

1.- Los Profesores de la Orquesta Sinfónica y Cantores del Coro de RIVE que se señalan, por las distintas características de los puestos de trabajo que desempeñan, tendrán derecho a la percepción de un complemento integro, que de acuerdo con la revisión pactada para 1989, la cuantía anual será la siguiente:

A).- En la Orquesta:

a).- Concertino (s)	95.220 pts.
b).- Solistas	65.596 "
c).- Primeras partes	46.552 "
d).- "Tutti"	42.320 "

B).- En el Coro:

a).- Ayudante de Dirección	65.596 pts.
b).- Jefe de Cuerda	46.552 "
c).- Cantor de Coro	17.986 "
d).- Pianista del Coro	46.552 "

C).- En la Orquesta y Coro:

a).- Inspector de Orquesta	42.320 pts.
b).- Inspector de Coro	37.030 "
c).- Archivero de la Orquesta	52.900 "
d).- Archivero del Coro	37.030 "

Para años sucesivos estas cuantías experimentarán el incremento que se acuerde para el complemento de especial responsabilidad.

2.- Para la fijación del expresado complemento se han tenido presentes los puestos de trabajo y las distintas funciones desarrolladas por los Profesores instrumentistas y Cantores, con especial referencia a la peculiar aportación que tal desempeño de cometido lleva aparejada, y retribuye tanto la clasificación artística como la realización de conciertos, grabaciones y ensayos en horas nocturnas y en sábados, domingos y festivos, así como la modificación de sus horarios y cambio excepcional de día de trabajo.

3.- La percepción del complemento citado es incompatible con los de rango orgánico, especial responsabilidad y disponibilidad. Desaparecerá cuando se dejen de realizar las funciones que lo originan y no tiene carácter consolidable. Sustituirá, en la fecha de entrada en vigor de este Régimen Especial, cualquier retribución que como complemento de puesto de trabajo percibiera el personal afectado.

4.- En contrapartida a las gratificaciones previstas en el apartado 1, los Profesores de la Orquesta realizarán doce servicios especiales, fuera de la jornada normal de trabajo, para ensayos, grabaciones o conciertos.

5.- Los Profesores de Orquesta, con independencia de los doce servicios especiales que menciona el apartado anterior, y los Cantores de Coro, en todo caso, podrán ser convocados a realizar servicios extraordinarios, fuera de jornada normal de trabajo, por cada uno de los cuales percibirán las cantidades que a continuación se relacionan:

- Conciertos	20.000 Ptas.
- Grabaciones (imagen y sonido)	10.000 "
- Grabaciones sonido	8.000 "
- Ensayos	6.000 "

Artículo 19.- OTRAS RETRIBUCIONES.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se excedan de 35 horas semanales, computadas por períodos mensuales.

2.- El importe económico de las horas extraordinarias será el que corresponda al nivel profesional de cada instrumentista o cantor.

3.- La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con el equivalente en horas de descanso, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 20.- COMPLEMENTO POR CALIDAD SUPERIOR DE TRABAJO.

Quando un Profesor de la Orquesta o Cantor del Coro actúe como concertista en una obra sinfónica o coral, a propuesta del Maestro Director, tendrá derecho a la percepción de un complemento por calidad superior de trabajo, en la cuantía que se establezca. La Junta Rectora de la Orquesta Sinfónica y Coro de RIVE, oído el Comité de Empresa, aprobará anualmente la tabla de retribuciones aplicables, en proporción a la dificultad del papel a interpretar.

Asimismo, tendrá derecho a esta percepción el Director del Coro, cuando, siendo miembro de la plantilla, dirija un concierto sinfónico o sinfónico-coral.

Artículo 21.- PRESTACION DE INSTRUMENTOS MUSICALES PROPIOS.

1.- El Ente Público RIVE abonará mensualmente el 8,68 del nivel 5 a los Profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica de RIVE que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad. También se otorga el derecho a la reparación del instrumento prestado en caso de deterioro.

2.- La Delegación de la Orquesta Sinfónica proporcionará a los Profesores los accesorios necesarios para el perfecto uso y conservación del instrumental, en las condiciones que se establezcan.

3.- El Ente Público RTVE no asume responsabilidad alguna por la pérdida - por robo, extravío o accidente, de un instrumento musical fuera del tiempo de servicio oficial. Durante el uso del instrumental en tiempo de servicio a la Orquesta, sea en ensayos, conciertos, giras o desplazamientos, éste deberá estar asegurado mediante las pólizas correspondientes, suscritas por RTVE. De acuerdo con la partición que se establezca, los interesados podrán incrementar voluntariamente la cuantía de la póliza complementando la diferencia a su cargo.

CAPÍTULO V.- DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 22.- LICENCIAS.

El régimen de licencias para los Profesores y Cantores se ajustará a lo establecido en el Artículo 34 del vigente Convenio Colectivo, con las modificaciones siguientes:

Debido a las peculiaridades de estas agrupaciones, al tipo de trabajo, a la conexión de ensayos con actuaciones, a las unidades de trabajo que constituyen los ensayos y las actuaciones, etc., las solicitudes de permiso por asuntos propios o sin sueldo de dos o más días, lo serán por unidades de trabajo completas y no podrán concederse coincidiendo con ensayo general o actuación en concierto o grabación.

Y al apartado B) del referido artículo se le añadirá un párrafo, en los siguientes términos: "Los Profesores de la Orquesta Sinfónica y Cantos del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses".

Artículo 23.- EXCEDENCIAS.

El régimen de excedencias de los Profesores y Cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general, aplicando, a su vez, las particularidades derivadas de la naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una orquesta sinfónica. Tales peculiaridades son las siguientes:

- a).- Sólo podrá concederse excedencia voluntaria a un total de los siguientes instrumentistas: 6 violines, 3 violas, 3 violonchelos, 3 contrabajos, 1 flauta, 1 oboe, 1 clarinete, 1 fagot, 1 trompa, 1 trompete, 1 trombón, 1 arpa y 1 percusión. Las plazas únicas no tienen limitación.
- b).- No podrán disfrutar a la vez de excedencia voluntaria más de diez Profesores o Cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

Artículo 24.- VESTUARIO.

1.- El Ente Público RTVE, a través de la Delegación de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, facilitará a los Profesores y cantores el vestuario apropiado para las actuaciones cuando se exija que sea "de gala", raras veces al mismo cuando proceda.

2.- Los Profesores y Cantores deberán cuidar razonablemente de este vestuario, de uso obligatorio en conciertos y grabaciones audiovisuales, pero rigurosamente prohibido fuera de las actuaciones oficiales de la Orquesta y Coro, siendo sancionable la violación de este último aspecto.

Artículo 25.- INCOMPATIBILIDADES.

1.- Los Profesores y Cantores regulados por este Régimen Especial de Trabajo no podrán pertenecer a, ni actuar en, ninguna orquesta o coro, grupo musical o en calidad de solistas.

2.- Se excluyen de estas cauciones de incompatibilidades las actuaciones de conjuntos de cámara e instrumentales diversos organizados dentro de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE e integrados por profesores titulares de la misma, y en todo momento siempre que las necesidades de trabajo y programación de la orquesta matriz lo permitan, y aquellos conciertos de solistas y conjuntos de cámara que, a petición de los interesados y en su caso, sean autorizados expresamente por el Delegado de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, que nunca se concederán para el mismo día de los conciertos.

3.- En cuanto a la autorización y compatibilidad en el ámbito docente, se estará a lo establecido en la legislación que lo regula en cada momento.

4.- En lo previsto en el presente artículo regirá lo establecido en el artículo 50 del vigente Convenio Colectivo.

5.- En todo caso, Profesores y Cantores estarán sujetos a las incompatibilidades específicas vigentes para el sector público.

6.- El incumplimiento de los condicionantes del presente artículo será considerado como falta grave.

Artículo 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

A los Profesores y Cantores les será de aplicación el régimen disciplinario general que afecta al personal de RTVE. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, se considerarán faltas específicas las siguientes:

- a).- Faltas leves: faltas de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación. Falta de atención y disciplina en los ensayos.
- b).- Faltas graves: reiteración o reincidencia en las faltas leves. Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación. Insubordinación manifiesta con el Maestro Director de la Orquesta, Director del Coro o Delegado de la Orquesta. Notorio abandono de la preparación individual.
- c).- Faltas muy graves: reincidencia o reiteración en las faltas graves.

DISPOSICIÓN FINAL.

ÚNICA.- En lo no previsto en el presente Régimen Especial de Trabajo se aplicará la vigente Ordenanza Laboral para RTVE en todo aquello que no ha resultado modificado por este texto, al Convenio Colectivo vigente y a las demás normas reglamentarias generales de aplicación.

ANEXO Nº 4.-

CONDICIONES DE LOS CENTROS DE RADIO-TELEVISIÓN ESPAÑOLA

CONSIDERACIONES ESPECIALES

GRUPO 1º.

DE TVE GANZUELO
SORBIERA

GRUPO 2º.

DE TVE NAVACERRADA
EL CABACO
CAMBERA DE LA SIERRA
SIERRA DE ALBARDIN
SIERRA LUJAR
IGNIA
POZO DE LAS NIEVES
MONTE CARO

GRUPO 3º.

DE TVE PARADA DEL SILL
CASTROCONDOME
MORRAL
ARLITE
AYTAR
PARAPADA

GRUPO 4º.

DE TVE ESTACIONES DE
RADIOCENTRO
LA MINCHA
MONTAÑOSA
SORIA
VILLADIEGO
ARES
DOMINGO
PARADO
JAQUEQUEL
SOLIBRE
SALDIARAN
INDIGES
ALFABIA
GERONA
LA MUSARA
BENICASIM
MURCIA
GUARDACHUAL
PECHINA
MURIA
FUENCALIENTE

DE RNE CORDOBA
RONDA
MALAGA
LAS PALMAS

GRUPO 5º.

DE TVE ZAMORA
ALFICOM

GRUPO 50.

DE TVE CHINCHILLA
CORDOBA
HERNAN
VALENCIA
TELEPUEBLO

DE RNE PONTEVEDRA
CANCERES
GANGUEN
MARBELLA

GRUPO 60.

DE TVE SANTIAGO
LIERGANA
ARCHANDA
LA MUELA

DE RNE ARGANDA
HUEVA
OROSE
LA COLUNA
ALMERIA
BOLEAS

ALAVA
AVILA
BADAJOZ
CABRA
ELBAR
SAN SEBASTIAN
MURCIA
PALENCIA
PALANCIA
CALAHORRA
SANTA CRUZ DE TENERIFE
VALDECONA
UTIEL
SOCIOLANDOS

ANEXO Nº 5.-**REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS****1.- Requisitos de inscripción.**

El personal que quiera ejercer su derecho al traslado deberá inscribirse en el registro general de traslados y cumplir los siguientes requisitos:

- Ser personal fijo del Ente Público RIVE o de sus Sociedades.
- Acreditar una permanencia mínima de tres años en el centro de trabajo.
La exigencia de permanencia será de cuatro años si se trata de un segundo traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos traslados.
- Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar en su dirección de personal.
- Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
- Poner en conocimiento de su jefe inmediato la formalización de su solicitud.

2.- Vigencia de la inscripción.

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

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

3.- Comisión de Traslados.

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

4.- Competencias de la Comisión.

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

5.- Criterios de adjudicación.

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

- Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales, características físicas y psicológicas que determinen en el trabajador su aptitud para el desempeño de ese puesto. En casos excepcionales, la Comisión podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas.
- Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
- Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico, con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- Antigüedad en la categoría, en el destino y en la fecha de solicitud del traslado.

6.- Las Direcciones de Personal harán pública la adjudicación definitiva de las plazas en los Tableros de Anuncios de los Centros de RIVE.

7.- En el plazo de 10 días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante, a través de los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta, podrá recabar información sobre los criterios seguidos por la misma en su caso.

8.- Los traslados serán efectuados en el plazo máximo de ocho meses, a partir del reconocimiento de tal derecho al trabajador.

9.- Para tener derecho a la indemnización por traslado, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad.

El derecho a indemnización quedará limitado a los dos primeros traslados.

ANEXO Nº 6.-

ANEXO DE APLICACION DE LA COMPENSACION ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 68, PUNTO 70.6 DE ESTE CONVENIO QUE MODIFICA EL ARTICULO 70 DE LA VIGENTE ORDENANZA LABORAL DE RIVE.

La compensación de crudas que se establece en el artículo 68 de este Convenio, punto 70.6, será de aplicación dentro de un círculo de radio de cuarenta y cinco kilómetros, a contar desde el Centro de trabajo.

ANEXO Nº 7.-

CUADRO DE EXIGENCIAS DE TITULACION, FORMACION Y EXPERIENCIA PARA OPTAR A CATEGORIA PROFESIONAL DE RIVE Y SUS SOCIEDADES.

PRIMERO.

En aplicación del punto 4 del artículo 90 de la Ordenanza Laboral de RIVE, ambas partes acuerdan fijar las exigencias de formación que se recogen en este Anexo, que sustituyen y complementan a las que figuran en las definiciones que integran el Anexo Primero de la Ordenanza Laboral y VII Convenio Colectivo.

SEGUNDO.

Al personal fijo de RIVE que opte en promoción a distinta categoría de la que ostenta, le será exigible la formación correspondiente - que figura en este Anexo, específica u optativa, a salvo lo establecido en las Disposiciones transitorias cuarta y quinta de este Convenio.

TERCERO.

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

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

CUARTO.

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

QUINTO.

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

SEXTO.

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

CUADRO DE EXIGENCIAS DE TITULACION, FORMACION Y EXPERIENCIA PARA OPTAR A CATEGORIA PROFESIONAL DE RIVE Y SUS SOCIEDADES

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 01. Ingeniero Superior de Telecomunicación.		
1.01.1. Ingeniero Superior de Telecomunicación.	Ingeniería de Telecomunicación.	
Subgrupo 02. Ingeniería Técnica de Telecomunicación.		
1.02.1 Ingeniero Técnico de Telecomunicación.	Ingeniería Técnica de Telecomunicación.	
Subgrupo 03. Técnica Electrónica.		
1.03.1 Encargado Técnico Electrónico	F.P.2 Rama Electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
1.03.2 Técnico Electrónico.	F.P.2 Rama Electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
1.03.3 Oficial Técnico Electrónico	F.P.1 Rama electrónica.	EGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 04. Montaje y Operación de Antenas.		
1.04.1 Encargado Técnico Antenista.	F.P.1 Rama Electricidad y Electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
1.04.2 Técnico Antenista	F.P.1 Rama Electricidad.	EGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 05. Profesiones Técnicas Superiores.		
1.05.1 Profesional Técnico Superior.	Titulación superior universitaria en Ciencias, Tecnología e Industria.	
Subgrupo 06. Profesiones Técnicas Medias.		
1.06.1 Profesional Técnico de Grado Medio	Titulación media universitaria en Ciencias, Tecnología e Industria.	
Subgrupo 07. Técnica Eléctrica.		
1.07.1 Encargado Técnico Electricista.	F.P.2 Rama Electricidad y Electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
1.07.2 Técnico Electricista.	F.P.2 Rama Electricidad y Electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
1.07.3 Oficial Electricista.	F.P.1 Rama Electricidad.	EGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 08. Delineación.		
1.08.1 Delineante Proyectista.	F.P.2 Rama Delineación.	BUP y experiencia acreditada.
1.08.2 Delineante.	F.P.2 Rama Delineación.	BUP y experiencia acreditada.
1.08.3 Ayudante de Delineación.	F.P.1 Rama delineación.	EGB y experiencia acreditada.

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 09. Información.		
1.09.0 Redactor-Jefe.	Titulación Superior en CC.II. (Rama Pe periodismo y/o Ciencias de la Imagen - Visual y Auditiva).	Titulación superior universitaria y experiencia de dos años.
1.09.1 Redactor.	Titulación superior en CC.II. (Rama Pe periodismo y/o Ciencias de la Imagen - Visual y Auditiva) o Escuela Oficial de Periodismo.	Titulación superior universitaria y experiencia de dos años.
1.09.2 Reportero no Titulado.	Escuela Oficial de Periodismo.	
1.09.3 Operador de Telex y Teletipos.	F.P.1 Rama adecuada.	EGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 10. Administración.		
1.10.1 Jefe Superior de Administración.	Titulación superior universitaria.	
1.10.2 Jefe de Administración.	Titulación superior universitaria.	Titulación media universitaria y experiencia acreditada.
1.10.3 Oficial de Administración.	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial.	EGB y experiencia acreditada.
1.10.4 Auxiliar de Administración.	F.P.1 Rama Administrativa y Comercial.	EGB y experiencia acreditada.
1.10.5 Telefonista.	EGB o Graduado Escolar	Estudios primarios y experiencia acreditada.
Subgrupo 11. Profesiones Superiores Complementarias.		
1.11.1 Profesional Superior Complementario.	Titulación superior universitaria.	
Subgrupo 12. Profesiones Medias Complementarias.		
1.12.1 Profesional Medio Complementario.	Titulación media universitaria.	
Subgrupo 13. Traducción.		
1.13.1 Traductor Especializado.	Titulación media universitaria.	BUP y conocimiento de idiomas acreditado.
1.13.2 Traductor.	Titulación media universitaria.	BUP y conocimiento de idiomas acreditado.
Subgrupo 14. Fotografía.		
1.14.1. Fotógrafo.	F.P.2 adecuada	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 15. Relaciones Externas.		
1.15.1 Técnico Superior de Relaciones Públicas	Titulación universitaria en CC.II. (Rama publicidad y relaciones públicas).	Titulación universitaria y experiencia de dos años.
1.15.2 Ayudante de Relaciones Públicas.	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial.	BUP y experiencia acreditada.
1.15.3 Recepcionista.	EGB o Graduado Escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
Subgrupo 16. Orquesta Sinfónica de RIVE.		
1.16.1 Profesor de Orquesta.		
Subgrupo 17. Coro de RIVE.		
1.17.1 Cantor de Coro		
Subgrupo 18. Proceso de Datos.		
1.18.1 Técnico de Sistemas.	Titulación Superior en Informática.	Titulación superior universitaria y experiencia acreditada.
1.18.2 Analista de Sistemas.	Titulación Media en Informática	Titulación media universitaria y experiencia acreditada.
1.18.3 Programador de Ordenador.	F.P.2 Rama Administrativa y Comercial.	BUP y experiencia acreditada.
1.18.4 Operador de Ordenador.	F.P.1 Rama Administrativa y Comercial.	EGB y experiencia acreditada.

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 20. Archivo y Documentación.		
1.20.1 Técnico Archivo y Documentación.	Titulación superior universitaria y curso específico de documentación.	Titulación superior universitaria y experiencia acreditada.
1.20.2 Documentalista.	COU y curso específico de documentación.	BUP y experiencia acreditada.
1.20.3 Oficial de Documentación.	F.P.2 adecuada. BUP y experiencia acreditada.	
Subgrupo 21. Personal de Oficinas.		
1.21.1 Encargado de Equipo.	F.P.2 Rama construcción y obras (+)	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.21.2 Oficial.	E.P.1 Rama construcción y obras (+)	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.21.3 Ayudante de Oficio.	HGB o Graduado Escolar.	
(+) En la especialidad correspondiente al oficio concreto.		
Subgrupo 22. Régimen Interno.		
1.22.1 Conserje.	HGB o Graduado Escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.22.2 Ordenanza.	HGB o Graduado Escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.22.3 Auxiliar.	HGB o Graduado Escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.22.4 Limpador.	HGB o Graduado Escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
1.22.5 Guardés/a.		
Subgrupo 23. Vigilancia.		
1.23.1 Vigilante Jurado Mayor.	HGB o Graduado Escolar.	
1.23.2 Vigilante Jurado.	HGB o Graduado Escolar.	
Subgrupo 24. Formación.		
1.23.1 Profesor "Titulado Superior".	Titulación superior universitaria.	
1.23.2 Profesor "Titulado Medio Universitario".	Titulación media universitaria.	
1.23.3 Ayudante de Formación.	F.P.2 adecuada.	
Subgrupo 01. Programación de Radio.		
2.01.1 Programador.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada
2.01.2 Ayudante de Programación.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada
Subgrupo 02. Producción de Radio.		
2.02.1 Productor Coordinador.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
2.02.2 Ayudante de Producción.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 03. Realización de Radio.		
2.03.1 Realizador.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 04. Locución de Radio.		
2.04.1 Locutor Comentarista.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
2.04.2 Locutor.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 05. Sincronización y Montaje.		
2.05.1 Especialista Musical de Sincronización y Montaje.	Titulación Oficial del Conservatorio.	
2.05.2 Montador Sincronizador.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
2.05.3 Operador de Efectos Especiales de Radio.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 06. Sonido de Radio.		
2.06.1 Especialista de Toma de Sonido.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
2.06.2 Especialista de Sonido y Control.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
Grupo III. Actividades Específicas de Televisión.		
Subgrupo 01. Técnico de Laboratorio.		
3.01.1 Encargado Técnico de Laboratorio.	F.P.2 Rama química.	BUP y experiencia acreditada.
3.01.2 Técnico de Laboratorio.	F.P.2 Rama química.	BUP y experiencia acreditada.
3.01.3 Oficial de Laboratorio.	F.P.1 Rama química.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 02. Programación de Televisión.		
3.02.1 Programador.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
3.02.2 Ayudante de Programación.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 03. Producción de Televisión.		
3.03.1 Productor Jefe.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
3.03.2 Productor.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
3.03.3 Ayudante de Producción.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.03.4 Ayudante de Producción Auxiliar.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 04. Realización de Televisión.		
3.04.1 Realizador.	Titulación superior universitaria (preferentemente titulado universitario en CC.II. rama imagen visual y auditiva).	BUP y experiencia acreditada.
3.04.2 Ayudante de Realización.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.04.3 Ayudante de Realización (en estudio).	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.04.4 Ayudante Técnico Mezclador.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.04.5 Ayudante de Realización de Animación.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.04.6 Secretario de Rodaje (Script).	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 05. Locución de Televisión.		
3.05.1 Locutor Presentador.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
3.05.2 Locutor.	Titulación superior universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 06. Filmación de Programas Generales.		
3.06.1 Director de Fotografía.	Titulación media universitaria adecuada.	BUP y experiencia acreditada.
3.06.2 Operador.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.06.3 Ayudante de Filmación.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
3.06.4 Auxiliar de Filmación.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 07. Información Gráfica.		
3.07.1 Reportero Gráfico.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.07.2 Reportero Gráfico Ayudante.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 08. Mantenimiento de Equipos de Cine.		
3.08.1 Técnico Superior de Mantenimiento y Equipos de Cine.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
3.08.2 Técnico de Mantenimiento de Cine.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
3.08.3 Ayudante de Mantenimiento de Cine.	F.P.1 Rama electricidad.	BGB y experiencia acreditada.

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 09. Telecámara.		
3.09.1 Primer Cámara.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.09.2 Segundo Cámara.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
3.09.3 Cámara Auxiliar.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
3.09.4 Operador de Grúa.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 10. Montaje de Programas Filmados.		
3.10.1 Montador Especial de Filmados.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.10.2 Montador de Filmados.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.10.3 Ayudante de Montaje de Filmados.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 12. Montaje de negativos de programas filmados.		
3.12.1 Montador Especial de Negativo.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.12.2 Montador de Negativo.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.12.3 Ayudante de Montaje de Negativo.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 13. Registro y montaje de programas grabados.		
3.13.1 Encargado de Operación y Montaje.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.13.2 Operador Montador.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.13.3 Oficial de Registro y Montaje.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 14. Control de Imagen.		
3.14.1 Encargado de Control de Imagen.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.14.2 Operador de Imagen.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 15. Operación de Telecine.		
3.15.1 Encargo Técnico de Telecine.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.15.2 Operador Técnico de Telecine	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 17. Sonido en Cine.		
3.17.1 Encargado de Operación de Sonido.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.17.2 Operador de Sonido.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.17.3 Oficial de Sonido.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 18. Sonido de Video.		
3.18.1 Encargado Operación Sonido en Video.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.18.2 Operador de Sonido en Video.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
3.18.3 Oficial de Sonido en Video.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 19. Decoración.		
3.19.1 Escenógrafo.	Titulación superior universitaria en Bellas Artes.	BUP y experiencia acreditada.
3.19.2 Decorador.	BUP y titulación de Las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios.	BUP y experiencia acreditada.
3.19.3 Ayudante de Decoración	F.P.1 Rama Delineación.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 20. Iluminación en Video.		
3.20.1 Iluminador Superior.	Titulación media universitaria.	BUP y experiencia acreditada.
3.20.2 Iluminador.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	BUP y experiencia acreditada.
Subgrupo 21. Luminotecnia.		
3.21.1 Encargado de Equipo.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.21.2 Operador de Luminotecnia.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	Estud.prima. y experien.acred.
3.21.3 Oficial de Luminotecnia.	F.P.1 Rama electricidad.	Estud.prima. y experien.acred.

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 22. Ambientación de Vestuario.		
3.22.1 Figurinista.	F.P.2 Rama moda y confección.	BUP y experiencia acreditada.
3.22.2 Ambientador de Vestuario	F.P.2 Rama moda y confección.	BUP y experiencia acreditada.
3.22.3 Ayudante de Ambientación de Vestuario.	F.P.1 Rama moda y confección.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 23. Sastrería.		
3.23.1 Sastre Cortador	F.P.2 Rama moda y confección.	BGB y experiencia acreditada.
3.23.2 Sastre.	F.P.1 Rama moda y confección.	BGB y experiencia acreditada.
3.23.3 Auxiliar de Sastrería.	BGB o Graduado Escolar	Estudios primarios y experiencia acreditada.
2.23.3 Empleado/a Camarín	BGB o Graduado Escolar.	Estud.prima. y experien.acred.
Subgrupo 24. Ambientación de Decorados.		
3.24.1 Ambientador de Decorados.	BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.	BUP y experiencia acreditada.
3.24.2 Especialista en Ambientación de Decorados.	BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.	BUP y experiencia acreditada.
3.24.3 Ayudante de Ambientación de Decorados.	F.P.1 adecuada.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 25. Construcción y Montaje de Decorados.		
3.25.1 Constructor Montador Superior de Decorados.	F.P.2 adecuada.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.25.2 Constructor Montador de Decorados.	F.P.2 adecuada.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.25.3 Ayudante de Construcción y Montaje.	F.P.1 adecuada.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
Subgrupo 26. Pintura de Decorados y Forillos.		
3.26.1 Pintor Superior de Decorados.	F.P.2 Rama construcción y obras.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.26.2 Pintor de Decorados.	F.P.2 Rama construcción y obras.	Estud.prima. y experien.acred.
3.26.3 Ayudante de Pintura de Decorados.	F.P.1 Rama construcción y obras.	Estud.prima. y experien.acred.
3.26.4 Forillista.	F.P.2 Rama construcción y obras.	Estud.prima. y experien.acred.
Subgrupo 27. Modelado de Decorados.		
3.27.1 Técnico de Modelado.	BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.	BGB y experiencia acreditada.
3.27.2 Especialista en Modelado.	BUP y título de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios.	BGB y experiencia acreditada.
3.27.3 Ayudante de Modelados.	F.P.1 adecuada.	BGB y experiencia acreditada.
Subgrupo 28. Ambientación Musical de Televisión.		
3.28.1 Ambientador Musical.	Titulación Oficial del Conservatorio.	
Subgrupo 29. Caracterización.		
3.29.1 Caracterizador.	F.P.2 Rama peluquería y estética.	BGB y experiencia acreditada.
3.29.2 Maquillador.	F.P.2 Rama peluquería y estética.	BGB y experiencia acreditada.
3.29.3 Peluquero.	F.P.2 Rama peluquería y estética.	BGB y experiencia acreditada.
3.29.4 Ayudante de Maquillaje.	F.P.1 Rama peluquería y estética.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.29.5 Ayudante de Peluquería.	F.P.1 Rama peluquería y estética.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
Subgrupo 30. Diseño Gráfico.		
3.30.1 Diseñador Gráfico.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada
3.30.2 Dibujante Ilustrador.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada
3.30.3 Rotulista.	F.P.2 adecuada.	BUP y experiencia acreditada
3.30.4 Ayudante de Grafismo.	F.P.1 adecuada.	

Subgrupos	Formación Específica	Formación Opcional
Subgrupo 31. Efectos Especiales de Televisión.		
3.31.1 Técnico de Efectos Especiales.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	BUP y experiencia acreditada.
3.31.2 Especialista de Efectos Especiales.	F.P.2 Rama electricidad y electrónica.	EBB y experiencia acreditada.
3.31.3 Ayudante de Efectos Especiales.	F.P.1 Rama electricidad.	EBB y experiencia acreditada.
Subgrupo 32. Taller Mecánico.		
3.32.1 Maestro de Taller.	F.P.2 Rama metal.	BUP y experiencia acreditada.
3.32.2 Oficial Mecánico.	F.P.1 Rama metal.	EBB y experiencia acreditada.
3.32.3 Ayudante.	EBB o Graduado Escolar.	
Subgrupo 33. Montaje de Estudios y Equipos Móviles.		
3.33.1 Encargado de Equipo.	F.P.2 Rama Imagen y Sonido.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.33.2 Especialista de Montaje.	F.P.1 Rama Imagen y Sonido.	Estudios primarios y experiencia acreditada.
3.33.3 Oficial de Montaje.	EBB o Graduado Escolar.	

ANEXO Nº 8.-NORMAS ESPECIALES PARA MANDOS ORGÁNICOSArtículo 19.

Se considera "mandos orgánicos" en el Ente Público RTVE y sus Sociedades estatales, a los trabajadores y los funcionarios destinados en dicho Ente o sus Sociedades que desempeñen puestos de jefatura de las Unidades orgánicas existentes en la organización de RTVE y no incluidas en los niveles de Dirección.

Artículo 20.

Los Mandos Orgánicos se regirán por estas normas especiales, por la legislación laboral vigente y por las normas internas de RTVE, en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 30.

La designación de Mandos Orgánicos en RTVE y sus Sociedades es competencia indeclinable de sus órganos rectores y se efectuará de acuerdo con el Estatuto de la Radio y la Televisión, a través de la respectiva Dirección de Personal informando periódicamente al correspondiente Comité Intercentros.

Artículo 40.

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 50.

Los nombramientos de Mandos Orgánicos deberán cumplir las siguientes formalidades:

- Identificación de la persona designada.
Categoría profesional.
Cese, en su caso, en el puesto de mando anterior.
- Denominación de la Unidad Orgánica.
Enquadramento.
Rango del puesto de Mando.
Nivel económico asignado.
- Duración del nombramiento.
- Tipo de dedicación exigida y declaración de incompatibilidad que le afecta.

Artículo 60.

Se establecen como requisitos para ostentar puestos de Mando Orgánico, los siguientes:

- Ser empleado fijo del Ente Público RTVE o de sus Sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., o funcionario adscrito a RTVE en virtud del Estatuto de la Radio y la Televisión, con una antigüedad mínima de dos años.
- Carecer de sanciones no canceladas en el expediente personal.
- Formación exigible en razón de las características y funciones del puesto a desempeñar.
- Experiencia profesional adecuada.

Artículo 70.

Para la selección de Mandos Orgánicos de RTVE la Dirección tendrá en cuenta las circunstancias de las personas, que se valorarán conjuntamente de acuerdo con los siguientes criterios:

- Idoneidad para el puesto, según las características, responsabilidades, funciones y demás circunstancias del mismo.
- Categoría profesional en RTVE con preferencia, en igualdad con los demás requisitos, de la superior sobre la inferior.
- 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.
- Experiencia en puesto de mando o responsabilidad.
- Experiencia profesional relacionada con el área en que se encuadra la jefatura.
- Antigüedad en RTVE.
- 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 80.

1.- El Complemento de Mando Orgánico retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional de trabajador o funcionario, inherente al ejercicio de Mando Orgánico en RTVE, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter de consolidable.

2.- Por la responsabilidad asumida de garantizar la continuidad del servicio de la unidad orgánica a sus órdenes, quienes ocupen puestos de mando de unidades orgánicas estarán obligados a realizar jornadas de trabajo de mayor duración a la normal, cuando las necesidades del servicio lo exijan.

Artículo 90.

1.- Durante el tiempo en que se ejerza un puesto de Mando Orgánico, se mantendrá la totalidad de los derechos y deberes profesional y laborales relativos a la categoría profesional propia, así como aquellos inherentes al puesto de mando desempeñado en cuanto se refiere a atribución de responsabilidades, dedicación, competencias, participación en las decisiones, y mando sobre los subordinados a su cargo.

2.- Para el mejor desempeño de sus funciones, las Direcciones correspondientes harán partícipes a sus respectivos Mandos Orgánicos de mayor nivel el programa de objetivos a cumplir en el período siguiente. Los Mandos Orgánicos elaborarán el proyecto de actividades correspondientes, que someterán a estudio y aprobación superior.

3.- Asimismo, las Direcciones informarán a los Mandos Orgánicos superiores, y éstos a sus inmediatos, hasta agotar la escala organizativa, respecto a la política general del Ente Público RIVE y sus Sociedades RNE, S.A. y TVE, S.A., en lo que les afecte.

Artículo 100.

Los Mandos Orgánicos estarán obligados a:

- a) Actuar dentro de las normas internas de organización y conforme a las instrucciones de sus superiores, la responsabilidad profesional correspondiente a las competencias, 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 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 RIVE.
- 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 RIVE.
- 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 RIVE.
- i) Impartir formación, en el ámbito de su profesionalidad, formar parte de tribunales y colaborar, en general, en la formación del personal de RIVE.
- j) Guardar secreto profesional respecto a las materias gestionadas.

Artículo 110.

1.- Cuando el nombramiento para un puesto de Mando Orgánico lleve consigo el traslado de población, se entenderá, a todos los efectos, que se trata de un traslado convenido, de acuerdo con lo que establece el artículo 42 de la vigente Ordenanza Laboral para RIVE.

2.- El cese en un puesto de Mando Orgánico que se viera desempeñado 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 120.

Con carácter anual, las Direcciones de Personal harán público en cada localidad un Censo del personal que ocupe puestos de Mandos Orgánicos.

Artículo 130.

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) Asentamiento 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 justifican, acordada por la Dirección, previa notificación del propósito al interesado.

j) Imposición de sanción disciplinaria por falta muy grave firmada.

Artículo 140.

Quiénes hayan desempeñado cargo de Mando Orgánico, serán destinados cuando cesen, a un puesto adecuado a su experiencia y dedicación a RIVE. El cese en el cargo cuando fuere por alguna de las causas enumeradas en los apartados a), d), g) e i), del artículo 130, le otorgará derecho a mantener, como retribución complementaria transitoria, el valor del veinte por ciento del complemento de Mando Orgánico, si hubiere 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 igualmente le correspondan, y 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 por antigüedad.

Disposición final.

1.- Las presentes normas especiales para Mandos Orgánicos entrarán en vigor en la fecha de aprobación y firma del VIII Convenio Colectivo del Ente Público RIVE y sus Sociedades estatales RNE, S.A. y TVE, S.A.

2.- En todo lo no previsto en estas normas se aplicarán los preceptos de régimen general de trabajo en RIVE y sus Sociedades.

Disposición transitoria.

Estas normas afectarán con carácter general a las Jefaturas de la actual estructura orgánica de RIVE, 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.

Queda suprimido el Concurso de Méritos del artículo 66 del VII Convenio Colectivo.

Cláusula derogatoria.

Quedan derogadas las normas de la Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo que se opongan a lo dispuesto en la presente disposición.

UNIVERSIDADES

23058 RESOLUCION de 3 de septiembre de 1989, de la Universidad de las Islas Baleares, por la que se hace pública la modificación del plan de estudios de la División de Filosofía y Ciencias de la Educación, Sección de Ciencias de la Educación, especialidad de «Pedagogía Terapéutica» o «Educación Especial».

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 14 de diciembre), este Rectorado ha resuelto ordenar la publicación del acuerdo del Consejo de Universidades que a continuación se transcribe:

Vista la solicitud efectuada por la Universidad de las Islas Baleares, en orden a la modificación del plan de estudios de la División de Filosofía y Ciencias de la Educación (Facultad de Filosofía y Letras), Sección de Ciencias de la Educación, especialidad de «Pedagogía Terapéutica» o «Educación Especial», aprobado por Orden de 7 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 28 de julio), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24, apartado 4, b), y 29 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

Este Consejo de Universidades, por acuerdo de su Comisión Académica de 20 de julio de 1989, ha resuelto homologar la modificación (solicitada por la Universidad de las Islas Baleares), consistente en que