

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17750 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo del Ente Público RETEVISIÓN.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Ente Público RETEVISIÓN (código de convenio número 9007032), que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1996, de una parte, por miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 12 de junio de 1996.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO RETEVISIÓN

CAPÍTULO I

Alcance del II Convenio

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio es de aplicación al personal del Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión (RETEVISIÓN).

2. Los preceptos del Convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo, instalaciones y dependencias de RETEVISIÓN.

3. Este Convenio regula, con las excepciones que se formulan en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso establezca, las relaciones laborales de todo el personal de RETEVISIÓN, clasificado y definido en la sección 2.ª del capítulo IV y en los anexos de este Convenio, cualquiera que sea su destino, incluso cuando se encuentre radicado en país extranjero.

Artículo 2. *Exclusiones personales.*

Están excluidos del ámbito del presente Convenio:

a) El personal que desempeñe las funciones de alta Dirección y alta gestión de RETEVISIÓN, tales como: Directores/as y Subdirectores/as, y en general a los que fueren excluidos en virtud de pacto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

b) El personal administrativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones sea requerido individualmente o en equipo para un trabajo o servicio determinado, concreto y duración limitada.

c) El personal que preste servicio de especial confianza en puestos de Secretarías del primer Nivel de Dirección.

Artículo 3. *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal excluido del ámbito de este Convenio a que se refiere el artículo anterior, deberá formalizarse por escrito.

uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado, determinándose primeramente el segundo premio y después, con idéntica formalidad, el primer premio del sorteo.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras correspondientes a los premios primero y segundo se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros correspondientes.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo, se entenderá que si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma; es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 100.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 50.000 pesetas aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premios especiales al décimo

Para proceder a la adjudicación de los dos premios especiales a la fracción, se extraerá, simultáneamente, una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si en cualquiera de las extracciones la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.ª

Estos premios especiales al décimo, de 198.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los diez billetes agraciados con el segundo premio y de 492.000.000 de pesetas, asimismo para una sola fracción de una de los diez billetes agraciados con el primer premio, serán adjudicados a continuación de determinarse los respectivos números a los que han correspondido el segundo o el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier administración de loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 27 de julio de 1996.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

2. El presente Convenio pasará a aplicarse en todos sus extremos a aquel personal a que se refiere el artículo anterior, al que se reconozca la condición de fijo, interino, eventual o temporal.

3. Cualquiera que sea su vinculación a RETEVISIÓN y el régimen jurídico a que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y las circulares de RETEVISIÓN sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

4. Anualmente se facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre la aplicación de este artículo en RETEVISIÓN.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1993, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 1996.

3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con posterioridad al 15 de octubre de 1996.

CAPÍTULO II

Comisiones de interpretación y empleo

Artículo 5. *Comisión Mixta de interpretación del Convenio.*

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

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

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

Artículo 6. *Comisión de Empleo.*

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

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

- Procedimiento en materia de selección de personal.
- Planes de promoción del personal.
- Procedimientos de traslados.
- Procesos de reconversión profesional.
- Planes de formación.
- Información sobre catálogo de puestos y plantillas.

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

CAPÍTULO III

Organización de los servicios de RETEVISIÓN

Artículo 7. *Organización.*

1. La Organización de RETEVISIÓN es competencia indeclinable de sus órganos rectores, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

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

3. El personal de RETEVISIÓN tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.

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

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

Artículo 8. *Ordenación del trabajo.*

1. La ordenación práctica del trabajo en RETEVISIÓN comprenderá aspectos tales como: determinación, entre todos los puestos de trabajo, de aquellos que tengan la consideración de normales de plantilla; composición de turnos o grupos de trabajo; normativa sobre los procesos operativos y prescripciones referentes a utilización, conservación y mantenimiento de las instalaciones y utillaje; fijación y exigencias, cuando sea posible, de rendimiento normales de actividad e índices de calidad técnica; movilidad del personal, según la necesidad de la explotación; implantación y modificación de métodos y técnicas; evaluación periódica de la gestión del personal; todo ello encaminado al logro de una mayor eficacia en el trabajo y mejora de las relaciones humanas en RETEVISIÓN.

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

Artículo 9. *Objetivos sociales.*

1. Los objetos de política laboral en RETEVISIÓN tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

- Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- Crear, promover y mantener actividades asistenciales, servicios sociales y obras de previsión, con la activa participación del personal en su gestión.
- Impulsar la formación profesional del personal y su perfeccionamiento cultural.
- Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en RETEVISIÓN e impulsar la participación de la representación sindical.
- Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de RETEVISIÓN.

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

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 10. *Prestación del trabajo.*

1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia en la categoría profesional que lo califica, en las actividades de RETEVISIÓN.

2. A cada trabajador/a se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría y jornada. Cuando las necesidades de cobertura de la totalidad de los servicios de un centro exijan crear puestos polivalentes de trabajo, cuyos titulares hayan de desempeñar funciones propias de categorías profesionales recogidas en distinto grupo, quienes los desempeñen tendrán derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 62, apartado h) de este Convenio.

3. No supone desdoro ni menoscabo efectuar trabajos ocasionales directamente relacionados con la propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de las máquinas o ingenios a cargo de cada interesado, en aquellas partes o elementos que requieran cuidados o conocimientos superiores al exigible al personal de régimen interno del grupo profesional en que se encuentren encuadrados.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 11. *Clases.*

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

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

b) Personal interino.—Es el contratado/a de acuerdo con la legislación vigente únicamente para suplir al personal en aquellas situaciones que 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/a será preferentemente la del trabajador/a al que sustituye, si bien referida al nivel económico inferior, si fueran varios los asignados/as a esa categoría.

c) Personal eventual.—Es el contratado/a, de acuerdo con la normativa específica, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se hará constar en su contrato la causa a que obedece y su duración, que no deberá exceder de la marcada en la normativa aludida.

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN*

Artículo 12. *Criterios generales.*

1. En atención a las profesiones, formación o títulos requeridos, especialidades y grados alcanzados en su desempeño, se establecen para el personal de RETEVISIÓN los grupos profesionales y categorías que en los artículos siguientes se enumeran y que se definen en los correspondientes anexos de este Convenio.

2. Todo el personal fijo que ocupe una plaza de plantilla deberá ostentar la categoría correspondiente a aquella plaza adquirida por alguno de los procedimientos que regula el capítulo correspondiente de este Convenio.

3. Para todas las categorías existentes se exige la profesionalidad que especifica su definición. En todo caso, RETEVISIÓN adecuará en todo momento las exigencias para el desempeño de cada profesión, en sus respectivos grados, a las exigencias de titulación, registrales o de otra índole, que establezcan las respectivas disposiciones legales, y ello desde el momento de entrada en vigor de aquella normativa, a salvo los derechos adquiridos por el personal que anteriormente ostentara la categoría afectada.

4. A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán tantos niveles como se detallan en el anexo número 2.1 de este Convenio. El ingreso en una categoría se efectuará con el nivel retributivo inferior, siempre que no tuviera reconocido otro superior. Cualquiera que sea el nivel retributivo asignado a cada trabajador/a le corresponderán y serán exigibles todos los cometidos que señala la definición de su categoría profesional.

5. El desempeño de puesto de jefatura de unidad orgánica o cualquiera otro de especial responsabilidad no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostente conforme a este Convenio.

6. Quienes ocupen puestos polivalentes previstos en el artículo 10, número 2, ostentarán su categoría básica, derivándose de tal situación los derechos económicos allí mencionados y los que les reconoce este Convenio, a efectos de ascenso.

CAPÍTULO V

Plantillas y censos laborales

Artículo 13. *Plantillas.*

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

2. RETEVISIÓN mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongán su desarrollo y organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 16 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre ascenso y promoción establecidas en este Convenio.

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

4. La plantilla confeccionada por localidades geográficas se reajustará el último trimestre de cada año, o cuando lo exijan circunstancias de notable importancia, haciéndose pública la existente y los puestos dotados efectivamente en ella, para información de las expectativas del personal afectado, previo informe de la Comisión de Empleo.

Artículo 14. *Censos laborales.*

1. RETEVISIÓN publicará, dentro del primer trimestre de cada año, relación censada general de personal fijo de RETEVISIÓN, agrupado según sus categorías profesionales y en orden de antigüedad.

2. En cada caso figurarán los siguientes datos de cada persona: Nombre y apellidos; fecha y lugar de nacimiento; fecha de ingreso; categoría profesional; nivel económico y antigüedad en la misma, número de trienios perfeccionados, y situación laboral, destino y número de registro de RETEVISIÓN.

3. Los censos se expondrán en cada centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quienes debiendo estarlo no figuren incluidos, o lo estén con algún dato erróneo o inexacto, podrán reclamar en el plazo de treinta días ante RETEVISIÓN, que resolverá en el plazo de treinta días. Contra las decisiones de RETEVISIÓN podrán recurrir ante la jurisdicción laboral competente.

4. Resueltas las reclamaciones presentadas, se procederá a la publicación de nuevos censos, o de apéndices a aquéllos, con las rectificaciones pertinentes.

5. Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de la representación del personal de cada uno de los centros de trabajo, a fin de que se pueda tener libre acceso al mismo.

En aquellos centros de trabajo donde no exista local de la representación del personal, se arbitrará la fórmula adecuada para que el censo esté a disposición del trabajador/a que lo solicite.

6. Asimismo, RETEVISIÓN confeccionará regularmente los censos relativos al personal interino, eventual y temporal, en los que figurarán: Nombres y apellidos, categoría profesional, en su caso, y fecha de inicio y terminación de los contratos. Estos censos estarán a disposición de los interesados/as.

CAPÍTULO VI

Ingreso, promoción, suspensión y extinción de la relación laboral

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 15. *Ingreso del trabajador/a en la empresa.*

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

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

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RETEVISIÓN:

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

Artículo 16. *Procedimiento de selección y evaluación de personal.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Concurso de traslado.*

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

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

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

2. La vigencia de la inscripción en el Banco de Datos de Traslados será de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida a la Dirección de Personal.

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

- A) Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales, características físicas y psicológicas que determine en el trabajador/a su aptitud para el desempeño del puesto o puestos a cubrir. En casos excepciones, la Comisión Mixta que se cree al efecto podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas, pudiendo recabar, asimismo, informes sobre evaluación de desempeño al órgano competente en esta materia.
- B) Experiencia profesional específica.
- C) Experiencia profesional general.
- D) Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
- E) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- F) Antigüedad en la categoría, en el destino y la fecha del traslado.

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

La Dirección de Personal hará pública la adjudicación definitiva de las plazas en los tabloneros de anuncios de los centros de RETEVISIÓN.

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

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

Artículo 18. *Promoción y acceso interno.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Idoneidad, tal como se contempla en el artículo 17, para el caso de traslados.

Experiencia profesional específica.

Experiencia profesional general.

Destino laboral del aspirante (geográfico y orgánico).

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

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

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

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

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

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

Como apoyo al sistema de promoción, la Dirección de Personal incorporará en los Planes de Formación las acciones necesarias al efecto.

Artículo 19. Acceso externo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Haber aprobado en prueba específica para dicho Banco y en la categoría y puesto o puestos de trabajo convocados.

b) Proceder de cualquier convenio de colaboración firmado por RETEVISIÓN y entidades oficiales cuyo objeto sea la formación del personal técnico e investigador, el fomento de la formación ocupacional y/o la formación en prácticas de alternancia en empresas para alumnos de Formación Profesional.

Una Comisión de Valoración mixta de las previstas en el artículo 16 participará en todos los procesos de selección producidos como consecuencia de la aplicación de estos convenios. Asimismo, las citadas Comisiones establecerán el orden de prelación de los integrantes de los Bancos de Datos resultantes de los Convenios.

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

Currículum vitae.

Historiales profesionales.

Pruebas de conocimientos básicos.

Pruebas profesionales.

Pruebas psicotécnicas.

Entrevistas individuales o en grupo.

Evaluación del desempeño.

Artículo 20. Procedimiento de evaluación de personal.

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

Artículo 21. Pruebas médicas.

1. El personal de nuevo ingreso y quienes opten a nuevo puesto de trabajo vendrán obligados, con carácter previo, a someterse a pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

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

Artículo 22. Período de prueba.

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

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

3. En el juicio sobre la prueba del trabajador/a, su jefe o superior, así como sus compañeros de trabajo y la representación sindical evaluarán su rendimiento laboral.

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

Artículo 23. Acceso directo

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

SECCIÓN 2.ª SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 24. *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/a, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absoluta se reanudará la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en RETEVISIÓN.

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

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

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

5. La incapacidad laboral transitoria y las excedencias especiales son causas suspensivas de la relación laboral para el personal fijo, y causas extintivas para el personal interino, contratados por obra, eventual o temporal, cuando dichas circunstancias perduren en la fecha de expiración de sus contratos.

Artículo 25. *Causas de extinción del contrato.*

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

- Por voluntad del trabajador/a.
- Por no superación del período de prueba.
- Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador/a.
- En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente Convenio o no reincorporarse el trabajador/a a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, dentro del período reglamentario.
- 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 aquélla tuvo lugar.
- Por cualquiera otra causa que determine la extinción del contrato de acuerdo con la legislación vigente.

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

Artículo 26. *Efectos de la extinción.*

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en RETEVISIÓN 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 reingreso, RETEVISIÓN preavisará con quince días de antelación al interesado.

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

Artículo 27. *Jubilaciones.*

1. Establecida la jubilación forzosa para el personal de RETEVISIÓN 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 100 por 100 de su base reguladora, y así conste acreditado, o que sin alcanzar este porcentaje puedan percibir

la cuantía máxima que para las pensiones públicas determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El personal que habiendo cumplido sesenta y cinco o más años de edad no se hubiera jubilado, lo será con carácter forzoso y sin derecho a indemnización alguna cuando cumpla las condiciones de haber cubierto el período de carencia descritas en el punto anterior.

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

3. Al personal que cumpla sesenta y cinco años de edad en lo sucesivo y no pueda perfeccionar su pensión en los valores máximos, por ser perceptores de otras pensiones o cualquier otra causa legal o de incompatibilidades, se le aplicará la jubilación forzosa en RETEVISIÓN, con respeto a los derechos que la legislación le reconozca.

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

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

5. La edad máxima de jubilación será la de sesenta y nueve años, siempre que el trabajador tenga derecho a cualquier pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 28. *Jubilaciones anticipadas.*

A) 1. Los empleados fijos de RETEVISIÓN que soliciten la jubilación anticipada por cumplir o haber cumplido las edades de sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres y sesenta y cuatro años, tendrán derecho a una indemnización de 175.000 pesetas, como mínimo, por cada uno de los meses que le falten para el cumplimiento de la edad de la jubilación forzosa. El cómputo de los meses será el del mes siguiente al de la fecha de solicitud de jubilación anticipada.

Para tener derecho a la indemnización señalada el trabajador/a deberá haber permanecido como empleado fijo en activo en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

2. Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de seis meses para la jubilación forzosa.

3. Los efectos de la jubilación anticipada serán a partir de la firma del presente Convenio.

4. Las indemnizaciones fijadas para las jubilaciones anticipadas tendrán vigencia de aplicación para los ejercicios 1993, 1994, 1995 y 1996.

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

B) A partir de la firma del presente Convenio, y hasta el final de la vigencia fijada en el ámbito temporal del artículo 4, se establece que el personal fijo que reúne las condiciones del apartado A) anterior, podrán jubilarse anticipadamente en las cuantías fijadas en artículo 2 del anexo VIII del presente Convenio, siempre que sus plazas sean amortizables. La Comisión de Empleo determinará aquellas vacantes que podrán ser amortizables.

Artículo 29. *Abandono de servicio.*

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

2. El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día que se produzca, con baja en la Seguridad Social desde igual fecha.

Artículo 30. *Despido.*

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

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 31. *Objetivos de la formación.*

1. Constituye objetivo primordial de RETEVISIÓN promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional en RETEVISIÓN se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, ingenios, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos oficiales de Formación Profesional.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimiento de idiomas nacionales o extranjeros.
- g) Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñen puestos de jefatura.
- h) Desarrollo de la personalidad, en diversos aspectos, de los trabajadores/as.
- i) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.
- j) En materia de seguridad e higiene en el trabajo, serán impartidos cursos específicos para el personal cuyo trabajo se desempeñe en instalaciones o equipos con alta y/o baja tensión o similares.
- k) Promover el interés del personal hacia una dirección participativa.

Artículo 32. *Desarrollo de la formación.*

1. La Dirección de RETEVISIÓN establecerá anualmente el Plan General de Formación, que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y sometido a la Comisión de Empleo para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados.

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

3. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo. La no asistencia tendrá el mismo tratamiento que las faltas al trabajo.

4. El personal de RETEVISIÓN viene obligado a poner a disposición de la empresa hasta treinta y cinco horas anuales, dentro o fuera de la jornada de trabajo para dedicar a cursos de formación.

5. El personal de RETEVISIÓN y especialmente el que desempeñe puesto de mando orgánico viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

6. Cualquier trabajador/a de RETEVISIÓN podrá cursar a la representación de los trabajadores o directamente a la Dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

7. La Comisión de Empleo tendrá en cuenta en la aprobación del plan general de formación profesional, además de los objetivos señalados en el artículo 31, el establecimiento de planes para Formación Profesional, mediante acuerdos con entidades públicas o privadas, del personal de las Zonas de RETEVISIÓN, así como la creación, con criterios de especialidad en cuanto a contenido y materias, de depósitos de libros y documentación.

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

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

Artículo 33. *Coste de la formación.*

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

2. Asimismo, RETEVISIÓN solicitará de los órganos competentes del Acuerdo Nacional de Formación Continua, la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden con la representación de los trabajadores.

Los Sindicatos representativos de RETEVISIÓN y la Dirección constituirán una Comisión que acuerde y desarrolle los referidos planes de formación. En su defecto, la Comisión de Empleo asumirá dichas competencias.

Artículo 34. *Reconversión profesional.*

1. Cuando RETEVISIÓN, 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 de acuerdo con la legislación vigente o por supuestos que contempla el articulado del Convenio, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen dentro de la jornada laboral.

2. En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en RETEVISIÓN que establece el presente Convenio Colectivo. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con los representantes electivos del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado, que tendrá derecho preferente a ocupar plazas vacantes o de nueva creación.

CAPÍTULO VIII

Cambios de residencia, destino y función

SECCIÓN 1.ª TRASLADOS

Artículo 35. *Definición y clases.*

1. Traslado es el cambio de destino a centro de RETEVISIÓN sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.

2. El traslado puede ser: Voluntario, forzoso o convenido.

Artículo 36. *Traslado voluntario.*

1. Traslado voluntario es el producido como consecuencia del concurso que regula el artículo 17 de este Convenio.

2. Sólo en supuestos excepcionales, oída la representación electiva del personal, podrá accederse a un traslado solicitado individualmente, sin convocar el concurso de traslado reglamentario.

Artículo 37. *Traslado forzoso.*

1. Tendrán la consideración de traslados forzosos:

- a) El derivado de pruebas de promoción.
- b) El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, de conformidad con la legislación vigente.
- c) El que se imponga como sanción; por la comisión de una falta muy grave, a tenor de lo previsto en el artículo 89 de este Convenio.

2. En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador/a. La designación no podrá recaer sobre un trabajador/a de cinco o más años de antigüedad. El así designado que no desee aceptar tal traslado forzoso podrá optar entre causar baja en RETEVISIÓN, con derecho a la indemnización legal, o, en su caso, solicitar excedencia voluntaria, sin indemnización.

Artículo 38. *Traslado de residencia del cónyuge.*

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

Artículo 39. *Traslado convenido.*

1. Se consideran traslados convenidos:

- a) El que se efectúe de mutuo acuerdo entre RETEVISIÓN y el trabajador/a. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.
- b) El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.
- c) El derivado de la enfermedad del trabajador/a o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de RETEVISIÓN

y de la Seguridad Social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

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

Artículo 40. *Indemnizaciones.*

1. Los traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1.º En todos los casos de traslado, exceptuado el voluntario que no reúna el requisito establecido en el apartado c), RETEVISIÓN abonará:

a) Los gastos de desplazamiento del trabajador/a y de las personas a su cargo en los medios de transporte que en cada caso determine RETEVISIÓN.

b) Los gastos de transporte de mobiliarios, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación del presupuesto por RETEVISIÓN.

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

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

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

a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.

b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.

c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.

d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.

e) A quien tenga a su cargo ocho o más personas, cinco mensualidades.

f) Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años del 25 por 100 del salario base del nivel que tuviera reconocido en el lugar de traslado y con el tope mínimo de un año.

2. Las mensualidades a los efectos de los apartados a), b), c), d) y e) del apartado 2.º del punto 1 serán la suma del salario base y complemento del mismo, reconocidos en la fecha de la orden de traslado.

3. A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador/a las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 41. *Cambio de centro de trabajo en la misma población.*

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

SECCIÓN 2.ª PERMUTAS

Artículo 42. *Concepto y efectos.*

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

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

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

SECCIÓN 3.ª COMISIONES DE SERVICIO

Artículo 43. *Concepto y efectos.*

1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador/a a realizar fuera del conjunto

de instalaciones o centros de su ámbito geográfico de trabajo. Se entiende por «ámbito geográfico» de trabajo al conjunto de instalaciones o centros de trabajo dependientes del trabajador/a.

La orden de comisión, obligatoria para el personal, se comunicará con setenta y dos horas de antelación.

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

2. El trabajador que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo adecuado a las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar.

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

4. Si las necesidades de servicio exigieran permanencia de mayor duración a la máxima señalada en el número anterior, cesará la aplicación del régimen económico de comisión de servicio y se estará a lo que se determine en virtud de traslado convenido. En este último supuesto, el comisionado tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio por cada tres meses de desplazamiento; en dichos días no computarán los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de RETEVISIÓN.

5. RETEVISIÓN determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos, tales como ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por RETEVISIÓN o vehículo propio del trabajador/a, respetando en lo posible la voluntad del trabajador/a.

Artículo 44. *Desplazamiento.*

Se entenderá por desplazamiento los viajes que en razón de su puesto, se ordenen al trabajador dentro de su ámbito geográfico de trabajo. El ámbito geográfico está definido en el artículo 43.1 de este Convenio.

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

Artículo 45. *Compensación por gastos de comisión de servicio o desplazamiento.*

1. La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio o desplazamiento a instalaciones situadas a más de 45 kilómetros, será única para todo el personal de RETEVISIÓN y será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La distribución de la cuantía se hará del siguiente modo:

Alojamiento y desayuno: 40 por 100.

Almuerzo: 30 por 100.

Cena: 20 por 100.

Gastos varios: 10 por 100.

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

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

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

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

3. A los efectos del abono de los porcentajes de la dieta o de las compensaciones de comidas/cenas, se consideran horarios de almuerzo y cena las quince y veintidós horas, respectivamente.

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

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

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

Artículo 46. *Comisión de destino.*

1. Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de RETEVISIÓN, pasan a ocupar puestos no permanentes en

organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la Dirección General de RETEVISIÓN, con carácter temporal.

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

SECCIÓN 4.ª PERSONAL EN FUNCIÓN DIFERENTE

Artículo 47. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*

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

CAPÍTULO IX

Situaciones del personal

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 48. *Situaciones.*

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

2. Se considerará en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 43 del Convenio. Se considera, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.

3. El trabajador/a en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este Convenio.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en la sección 3.ª de este capítulo.

SECCIÓN 2.ª LICENCIAS

Artículo 49. *Clases.*

1. Todo el personal fijo en activo, una vez superado el período de prueba, tiene derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, de licencia, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

A) Con abono íntegro de retribución:

a) Por matrimonio del trabajador/a, quince días naturales.
b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador/a, tres días ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese que desplazarse fuera de su residencia.
c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, ascendiente o hijos, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
d) Por alumbramiento de la esposa del trabajador o conviviente reconocido, tres días naturales.
e) Por causa de embarazo, la trabajadora disfrutará la licencia reglamentaria establecida en las disposiciones vigentes. Durante el período de lactancia, se acogerá a los beneficios que la Ley le concede. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.

f) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.

g) Por motivos particulares, hasta cinco días naturales durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos. Previa justificación de su necesidad, el disfrute de este permiso podrá extenderse durante un período de cinco días. Estas licencias sólo excepcionalmente podrán disfrutarse

inmediatamente antes o después de las vacaciones reglamentarias o de las voluntariamente concedidas por RETEVISIÓN.

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

i) Por traslado del domicilio habitual, un día.

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

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

SECCIÓN 3.ª EXCEDENCIAS

Artículo 50. *Clases.*

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

Artículo 51. *Excedencia voluntaria.*

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

1. La petición de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a un año ni superior a diez, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en RETEVISIÓN.

2. Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado/a 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. RETEVISIÓN reservará en sus plantillas las vacantes correspondientes a excedentes que hubieren ejercido su 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 solicitado el reintegro dentro del plazo no hubiera vacante en el centro de origen, el excedente conservará su derecho a reintegro hasta que ésta se produzca. De no ocupar ésta por su voluntad, decaerá definitivamente en su derecho.

5. A los efectos prevenidos en este artículo, RETEVISIÓN podrá ofrecer al peticionario reintegrarse en plaza vacante en otra localidad.

6. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

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

C) El trabajador/a que como consecuencia de la normativa de incompatibilidad deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en el ente público RETEVISIÓN, en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al 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.

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

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

Artículo 52. *Excedencia especial.*

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

1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, que no implique relación de empleo laboral o administrativo, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tienen esta consideración los cargos de RETEVISIÓN consignados en el artículo 2, apartado a) y c).

2. Enfermedad del trabajador/a, en los casos del artículo 53.

3. El nacimiento o adopción, en los términos que regula el artículo 54.

4. El servicio militar, en cualquiera de sus formas o la prestación civil sustitutoria.

5. Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o sindicatos más representativos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

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

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

Artículo 53. *Excedencia por enfermedad.*

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

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

3. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

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

Artículo 54. *Excedencia por nacimiento o cuidado de hijo/a.*

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

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

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

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

4. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en RETEVISIÓN.

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

Artículo 55. *Servicio militar.*

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56. *Sistema retributivo.*

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

Para los ejercicios de 1993 y 1994 se incrementan las retribuciones hasta las cuantías reflejadas por las tablas salariales del anexo I.

Durante los ejercicios de 1995 y 1996 las retribuciones son las fijadas en las tablas salariales del anexo I para dichos años.

Para el ejercicio de 1996 se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y/o disposiciones legales aplicables a este ente público, en desarrollo del acuerdo Gobierno-Sindicatos de fecha 15 de septiembre de 1994.

Las tablas salariales por niveles son la expresión porcentual sobre el salario base de cada trabajador.

Artículo 57. *Pagos y anticipos.*

1. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad, superior al mes se efectuará por mensualidades vencidas en el centro de trabajo.

2. RETEVISIÓN podrá variar, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con la representación electiva del personal, los períodos de pago establecidos.

3. El pago se realizará previo consentimiento del trabajador/a, mediante cheque, talón o por ingreso en cuenta corriente o libreta abierta en entidad bancaria o de crédito de la que sea titular el trabajador.

4. El trabajador/a tendrá derecho a solicitar de RETEVISIÓN anticipos de hasta un 90 por 100 del importe mensual de sus retribuciones sin que éstos puedan superar nueve anticipos anualmente.

Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe de dos mensualidades del salario base y antigüedad cada uno a reintegrar en cuatro meses. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCIÓN 2.ª SALARIO BASE

Artículo 58. *Definición.*

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

2. En RETEVISIÓN existen nueve niveles de salario base, designados por números desde el 9, que es el inferior, hasta el número 1, que es el superior. En estos niveles se integran las distintas categorías profesionales que se enumeran en el anexo número 2.1 de este Convenio.

Artículo 59. *Progresión del salario base en la misma categoría.*

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

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

3. La progresión en el nivel económico de cada trabajador/a fijo dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella dentro de los que a cada categoría asigna el anexo número 2.1 de este Convenio, se efectuará por niveles sucesivos, previa concurrencia de los requisitos siguientes:

a) Permanencia mínima de seis años completos como personal en activo, fijo o contratado temporal al amparo del Real Decreto 1989/1984, en el mismo nivel económico, a excepción de las categorías que, recogidas en el anexo número 2.1, se exija distinta permanencia.

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 RETEVISIÓN publicará la relación de trabajadores fijos a los que se reconozca progresión en el nivel.

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

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 60. *Definiciones.*

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

2. Los complementos se clasifican en:

a) Personales: Retribuyen las condiciones personales del trabajador/a que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su categoría.

b) De puestos de trabajo: Retribuyen una mayor o distinta aportación por las características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originen y no tienen carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Se perciben en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento concreto.

d) De vencimiento periódico superior al mes: Son las gratificaciones extraordinarias.

e) En especie: Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

f) De residencia: A percibir por destino en provincias insulares.

Artículo 61. *Complementos personales.*

A) Complemento de antigüedad:

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

2. Este complemento consolidable consistirá para todo el personal en el número de trienios correspondiente a cada trabajador/a.

3. El número de los citados trienios se computará en razón de los años de servicio prestados, cualquiera que sea la categoría profesional. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en período de prueba.

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

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

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

Artículo 62. *Complementos de puesto de trabajo.*

Existen en RETEVISIÓN los siguientes complementos de puestos de trabajo:

a) Complemento de peligrosidad: Dará lugar a la percepción de este complemento la realización habitual de trabajos en puestos calificados como peligrosos, penosos y tóxicos. Su cuantía es la señalada en las tablas salariales (anexo número 1).

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

A efectos de aplicación de este plus de peligrosidad serán los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo de RETEVISIÓN, quienes propondrán las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

b) Complemento de instalaciones especiales: El trabajador/a destinado en instalaciones calificadas de especiales tendrá derecho a la percepción de la cantidad mensual, que figura en el anexo sobre tablas salariales.

La cuantía de aplicación estará en función del grado de aislamiento de la instalación, su climatología y dificultad del acceso. RETEVISIÓN comunicará al Ministerio de Trabajo las instalaciones existentes en la actualidad que tengan el carácter de especiales y cuantía del complemento económico acordado.

Igualmente, dará cuenta de las instalaciones de este carácter que entren en servicio con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Se abonará este plus en las cuantías que se establecen en las tablas salariales, correspondientes a la clasificación objeto del cuadro que como anexo número 7 se incorpora a este Convenio.

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

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

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

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

Igualmente, se compatibiliza este complemento con el de instalaciones especiales para todo el personal, por horas efectivamente trabajadas.

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

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

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

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

f) Complemento por disponibilidad para el servicio: Se aplicará al trabajador/a adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquéllos, requieran disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo.

A) Este complemento se aplicará individualmente al trabajador/a que por necesidades del servicio, apreciadas por la Dirección:

a) Realicen una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales, computadas en cinco días, incluyendo festivos.

b) Presten sus servicios durante seis días, incluyendo festivos, realizando una jornada de treinta y cinco horas semanales y hasta otras cinco horas semanales como máximo.

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

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

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

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

C) Por las prestaciones de trabajo realizadas en la forma prevista en el apartado A) se abonarán las retribuciones que en el anexo I de este Convenio se reflejan para este complemento.

g) Libranzas: A todo el personal que trabaje en festivo incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones, se le abonará este complemento por día festivo realmente trabajado, o módulo superior para jornadas de más de nueve horas de trabajo efectivo, según tablas salariales:

1. El abono de libranza se realizará por día festivo trabajado en lugar de «por jornada de trabajo».

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

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

El trabajo en jornada extraordinaria efectuada en sábado, domingo o día festivo, será, además, compensado con otro día de descanso en jornada laborable.

h) Complemento de polivalencia: El desempeño de los puestos de trabajo a que alude el artículo 10, número 2, de este Convenio, dará derecho a percibir este complemento, cuya cuantía se calculará sobre el nivel corres-

pondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador. Su percepción es incompatible con la de mando orgánico y especial responsabilidad.

Queda incluido en este concepto de polivalencia la conducción de vehículos de RETEVISIÓN, o que presten servicios en este ente público.

Cuando la realización de trabajos polivalentes se realice de forma esporádica a lo largo del mes, se percibirá este complemento en función de los días en que, efectivamente, se hayan realizado estos trabajos. Cuando estos días supongan, al menos, el 50 por 100 de los días laborables del mes, se abonará el complemento mensual completo.

El complemento de polivalencia, en los casos en que su aplicación sea procedente, se fija en las tablas salariales (anexo I).

i) Complemento por idiomas: Será de aplicación este complemento al trabajador/a que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio de RETEVISIÓN, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría profesional que ostente.

Es compatible el complemento de idiomas con los de mando orgánico y especial responsabilidad, salvo que éstos recojan en sus respectivos nombramientos, que en su valoración retributiva se haya tenido en cuenta estos conocimientos.

En su valoración se aplicarán los siguientes porcentajes:

1. Conocimientos y aplicación de un idioma extranjero: 10 por 100 del salario base que tenga reconocido.

2. Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros: 20 por 100 del salario base que tenga reconocido.

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

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

Las cuantías a percibir por este complemento serán las reflejadas en las tablas salariales, anexo I.

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

Artículo 63. Complemento por calidad y cantidad de trabajo.

En RETEVISIÓN 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 RETEVISIÓN.

2. Se computará por períodos vencidos de seis años en la situación señalada, abonándose en las cuantías establecidas en las tablas salariales (anexo I).

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

b) Horas extraordinarias:

1. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo y por los importes contemplados en las tablas salariales que figuran en el anexo I de este Convenio.

2. La mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento, en este caso, del 75 por 100, según lo previsto en la legislación vigente y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Se reducirá el número de horas extraordinarias que se realicen, con la finalidad de no incrementar el gasto global de horas extraordinarias.

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

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

Se percibirá este complemento por retransmisión y día en las cuantías reflejadas en el anexo 1 (tablas salariales) de este Convenio.

La percepción de este complemento es incompatible con el de disponibilidad y horas extraordinarias, sin perjuicio de lo contemplado en los últimos párrafos del presente artículo.

Los trabajadores de RETEVISIÓN que se encuentren destinados en la Subdirección de Contribución, dedicados al Servicio de Retransmisiones con Enlaces Móviles, podrán optar entre seguir percibiendo el plus de retransmisiones o, en su defecto, pasar a percibir el complemento de disponibilidad recogido en la letra f) del artículo 62.1 del Convenio Colectivo, en los casos, forma y condiciones previstos en el mismo.

A los trabajadores no incluidos en el apartado anterior, o los incluidos que no hubiesen optado por el régimen alternativo previsto, les será de aplicación, en los casos en que proceda, el plus de retransmisiones previsto en la letra c) del artículo 63 del Convenio Colectivo. A los efectos de lo previsto en la letra c) del citado artículo, se entiende por trabajos extraordinarios de retransmisiones aquellos necesarios para la ejecución de determinadas retransmisiones que precisen la realización simultánea de las siguientes actividades y circunstancias:

1. Alteración de la jornada de trabajo consistente en el incremento, cambio o fraccionamiento de ésta. Cuando la alteración de la jornada suponga un incremento superior a dos horas, el exceso se abonará como horas extraordinarias.

2. Realización de trabajos especiales derivados del montaje o desmontaje, de enlaces móviles, de unidades móviles de satélites, de terminales de fibra, etc.

Artículo 64. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*

Pagas extraordinarias:

1. Todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales y temporales y contratados por obra con categoría de Convenio, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente, como mínimo, al salario base y complemento de antigüedad, mando orgánico y/o especial responsabilidad, cuando se perciban.

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

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

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

5. Con efectos de 1 de enero de 1993 se establece una paga extraordinaria de productividad en el mes de marzo, la cual se abonará en contraprestación de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 32, cuya cuantía es la especificada en tablas salariales.

6. Con efectos de 1 de enero de 1995 esta paga de productividad se incrementa hasta la cuantía equivalente al salario base de cada nivel salarial.

Este incremento consolidará a todos los efectos, como consecuencia de las medidas de productividad alcanzadas por la modificación del modelo operativo de la red.

Artículo 65. *Complemento en especie.*

a) Casa-habitación:

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

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

b) Comidas. Tendrán derecho a este complemento quien efectúe la jornada que regula el artículo 77.2. Serán a cargo de RETEVISIÓN en las cuantías que se especifican en las tablas salariales (anexo I).

Para este concepto se pacta expresamente un incremento del 5,46 por 100 sobre tablas 1992, con efectos de 1 de enero de 1995.

Para 1996 se incrementará este concepto en el mismo porcentaje que el salario base.

Las jornadas realizadas, por razones del servicio, en instalaciones situadas a distancia inferior a 45 kilómetros, a contar desde su centro y dentro de su ámbito de trabajo, que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho según tabla salarial, comidas unidad de mantenimiento a la percepción de la compensación establecida en concepto de «comidas» para las unidades de mantenimiento. Esta percepción es incompatible con el porcentaje de dieta por comisión de servicio o desplazamiento.

No obstante lo anterior, para las unidades de mantenimiento el importe fijado en las tablas salariales para comida-cena, se percibirá por liquidación de gastos, siempre que el trabajador por razones de servicio almuerce o cene en municipio distinto del que se encuentre la sede de la unidad de mantenimiento.

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

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

Artículo 66. *Complemento de residencia.*

1. Tendrá derecho a este complemento el trabajador/a destinado en las provincias insulares, durante el tiempo de servicio en ellas, en las formas establecidas en las disposiciones legales vigentes.

2. La base para el cálculo de su cuantía en Baleares y provincias Canarias será el módulo del salario base del nivel reconocido al trabajador y sus coeficientes en los que se determinen en tablas salariales (anexo I).

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Artículo 67. *Enumeración.*

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

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

El concepto de dietas se incrementa en un 5,46 sobre valores de 1992, con efectos de 1 de enero de 1995.

Para 1996 este concepto se incrementará en los porcentajes en que se incremente el salario base.

Los valores de kilometraje son los reflejados en la tabla salarial del anexo I.

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

c) Indemnizaciones por traslados, suspensiones o ceses.

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

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

Artículo 68. *Complemento familiar voluntario.*

1. RETEVISIÓN abonará las cantidades a los trabajadores que en las tablas salariales, anexo I, se especifican en concepto de protección familiar a personal con cargas familiares.

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

Artículo 69. *Quebranto de moneda.*

Al trabajador/a del grupo administrativo que maneje habitualmente fondos en metálico de RETEVISIÓN y deba efectuar cobros y pagos se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1.000 pesetas mensuales.

Artículo 70. *Transportes.*

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

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

Artículo 71. *Vestuario de trabajo.*

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

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

CAPÍTULO XI

Tiempos de trabajo y descanso

SECCIÓN 1.ª JORNADAS

Artículo 72. *Duración y clases.*

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

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

Artículo 73. *Casos especiales.*

1. Cumplirán jornada distinta en RETEVISIÓN:

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

b) Los Vigilantes jurados y Guardesas que disfruten casa-habitación, siempre que no se les exija una vigilancia o prestación constante y que su trabajo sea discontinuo.

c) Los trabajadores destinados en centros nodales, centros emisores especiales y unidades de mantenimiento, quienes, por las peculiaridades de su trabajo, podrán realizar jornada laboral de mayor duración, compensadas con tiempo de libranza, en proporción al de trabajo y conforme regula el anexo número 3.

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

e) La trabajadora disfrutará de jornada reducida en una hora diaria durante el tiempo de lactancia, con arreglo al artículo 49, pudiendo optar entre ausentarse una hora de trabajo o reducir su jornada en media hora al inicio de la misma y media hora al finalizar la misma.

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

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

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

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

Artículo 74. *Jornadas en comisión de servicio.*

1. Durante su permanencia en comisión de servicio el trabajador/a se halla sujeto a jornada semanal de trabajo de igual duración que en su destino habitual, si bien podrá variarse su jornada diaria y horario, fraccionándose o aumentándose, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar en otra localidad.

2. Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán por cada semana o fracción, abonándose como horas extraordinarias las que excedan del total de horas normales. Estas horas deberán ser justificadas de acuerdo con el procedimiento vigente en RETEVISIÓN.

3. Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, en períodos

de hasta cuatro semanas, o en otras fechas, atendiendo los deseos del trabajador.

4. El tiempo de viaje se considerará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 75. *Horarios y horas extraordinarias.*

1. Es competencia privativa de RETEVISIÓN la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquellos sin más limitaciones que las legales y las que establece este Convenio.

2. De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente, su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador/a.

3. Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las diecisiete y las veintidós horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas.

4. En razón a la continuidad del servicio público de RETEVISIÓN, todo trabajador/a viene obligado a realizar, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad, procurándose que no afecte a las personas cuya jornada regula el artículo 76 de este Convenio.

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

SECCIÓN 2.ª DESCANSOS

Artículo 76. *Descanso entre jornadas.*

1. Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador/a disponga, al menos, de un descanso de doce horas. Salvo casos excepcionales, se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el horario de salida.

2. En los casos en que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador/a.

Artículo 77. *Descanso en jornada laboral.*

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

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

Artículo 78. *Descanso semanal.*

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

2. Dicho descanso se disfrutará en la forma en que se establezca y siempre de conformidad con las necesidades del servicio.

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

Artículo 79. *Calendario laboral.*

1. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, RETEVISIÓN confeccionará el calendario laboral que ha de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes, días festivos y número de horas de trabajo anuales, a efectos económicos.

2. Al calendario laboral de RETEVISIÓN se le dará la debida publicidad.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Artículo 80. *Época y duración.*

1. El personal de RETEVISIÓN disfrutará de una vacación anual retribuida de veintitrés días hábiles.

2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses a trabajar en este año o al número de meses trabajados, respectivamente. Se computará como mes completo la fracción del mismo.

3. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio. Si se fraccionasen, comprenderán como mínimo un periodo ininterrumpido de diez días hábiles. En cualquier caso, el periodo restante podrá fraccionarse o no, a elección del personal, en no más de dos fracciones.

4. Cada dependencia confeccionará con la debida antelación antes del 20 de abril y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figure el periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador/a. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Derechos y deberes

Artículo 81. *Derechos.*

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

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

Artículo 82. *Deberes.*

El personal de RETEVISIÓN viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tengan

encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en RETEVISIÓN.

b) Observar las normas del presente Convenio y aquellas otras generales vigentes RETEVISIÓN.

c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquellas las permitidas por la legislación sindical vigente.

d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.

e) Llevar en lugar visible el carné de identificación personal de RETEVISIÓN.

f) Guardar el secreto profesional.

g) Residir en uno de los términos municipales del área que determine RETEVISIÓN para cada centro de trabajo. Se autorizará la residencia en lugar distinto cuando ello sea compatible con el cumplimiento de las tareas profesionales, oída la representación de personal, en su caso.

h) Dar conocimiento del cambio de domicilio a los servicios de personal.

i) Dar aviso a su superior inmediato cuando alguna necesidad imprevisible y justificada impida la asistencia al trabajo.

j) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo y decoro.

Artículo 83. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de la función asignada en RETEVISIÓN 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 RETEVISIÓN no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RETEVISIÓN.

3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la pertenencia a plantillas y relación laboral fija, en otras entidades o empresas de radio-difusión y de otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, industrias de electrónica profesional, y en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de RETEVISIÓN.

RETEVISIÓN 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 RETEVISIÓN.

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

5. RETEVISIÓN 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 desempeñado.

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

Artículo 84. *Profesionales colegiados.*

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

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, de Desarrollo Reglamentario. Orden de 9 de mayo de 1985, sobre delegación de atribuciones en materia de incompatibilidades (Ministerio de la Presidencia).

CAPÍTULO XIII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Artículo 85. *Concesión.*

1. Con el fin de estimular el desempeño del trabajo, RETEVISIÓN establecerá los correspondientes premios a otorgar a los trabajadores.

2. Las propuestas de concesión de premios podrán surgir tanto de los mandos, como de los representantes del personal y de los trabajadores de RETEVISIÓN. De los otorgados quedará constancia en el expediente personal del trabajador/a.

3. El E.P. RETEVISIÓN abonará a cada trabajador/a fijo en activo una paga que estará integrada por los conceptos retributivos de la extraordinaria de diciembre, por cada diez años completos del servicio efectivo ininterrumpidos en el E.P. RETEVISIÓN. 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. RETEVISIÓN 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 diez años licencia no superior a tres meses.

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

5. A efectos de lo previsto en los apartados 3 y 4, se computará la antigüedad de RTVE, a aquellos trabajadores que prestando sus servicios en RETEVISIÓN procedieran de aquel ente público.

6. A los únicos efectos de aplicación de lo establecido en este artículo, empezará a computarse el tiempo de servicio desde el día 1 de enero de 1978 para el personal contratado con anterioridad a esa fecha, de acuerdo con lo dispuesto a este respecto por la ordenanza laboral de RTVE.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Artículo 86. Clases.

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

Artículo 87. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.
3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
4. No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
7. No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.
9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.
10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afecte 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 ILT o accidente.

Artículo 88. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, habiendo mediado sanción en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.
2. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 49 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
9. La imprudencia con infracción de reglamento en acto de servicio.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de RETEVISIÓN.
11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de RETEVISIÓN.
12. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.
13. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.
14. El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.
15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.
16. El incumplimiento por parte de los Jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 96 del Convenio.
17. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de RETEVISIÓN o atribuirse aquellos que no se ostenten.
18. El abuso de autoridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 de este Convenio.
19. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 97 del Convenio.

Artículo 89. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no consecutivas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
 2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de RETEVISIÓN o, en relación de trabajo con ésta.
- Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 83 de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RETEVISIÓN o de sus trabajadores.
 4. La condena del trabajador/a por delitos dolosos, así como la comisión por el trabajador/a de actos que produzcan resolución judicial, aún en vía no penal, que versen sobre actos que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de RETEVISIÓN. No tendrán la consideración de faltas la inasistencia al trabajo por mera detención.
 5. Embriaguez reiterada durante el servicio.
 6. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RETEVISIÓN de reserva obligada.
 7. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
 8. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9. Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

10. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado RETEVISIÓN, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia cuando de ella tenga conocimiento RETEVISIÓN.

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

16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo 87 y de los apartados 1, 2, 3, 6, 9 y 17 del artículo 88 de este Convenio, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de RETEVISIÓN.

17. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

18. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 93 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

19. La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio.

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

21. Falta de respeto a los preceptos de la Constitución y el incumplimiento de los principios generales del Estatuto de RETEVISIÓN.

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

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Artículo 90. Clases.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
3. Traslado forzoso del trabajador a distinta localidad.
4. Despido con pérdida de todos los derechos de RETEVISIÓN.

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

Artículo 91. Procedimiento sancionador.

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

A) Corresponde al Director general del Ente Público RETEVISIÓN la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en las respectivas plantillas. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

B) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, como faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el

cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

C) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador/a, se formulará propuesta de resolución, que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el plazo de cuatro días hábiles, a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

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

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

1.º 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.

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

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

Artículo 92. Cancelación.

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

Artículo 93. Abuso de autoridad.

1. Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un Jefe orgánico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características.

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

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

Artículo 94. Procedimiento de infracción.

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

CAPÍTULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 95. Normas generales.

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

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

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

Composición:

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

Funcionamiento:

Se regulará por su Reglamento de Régimen Interno.

Funciones:

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

Vigilar el cumplimiento del Plan General de Seguridad e Higiene que se adjunta, pudiendo proponer modificaciones a la ejecución del mismo. Podrán acompañar a los Técnicos de la empresa en las evaluaciones de las condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa le facilitará la información de que disponga en el referente a las repercusiones que sobre la salud se deriven de los medios materiales y procesos tecnológicos que utiliza.

Asimismo, notificará para su informe con la antelación suficiente la introducción de nuevas tecnologías.

El Comité estará obligado a informar a todos los trabajadores.

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

Conocerá y promoverá el Plan General de Reconocimientos Médicos y a aquellas investigaciones necesarias para el conocimiento actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Definirá los puestos de trabajo que precisen prendas y medios de protección; participará en el estudio y normalización de los mismos.

Recibirá trimestralmente informe del responsable correspondiente de higiene laboral. Este coordinará con los Vigilantes de Seguridad todos los atributos del Comité.

Redactar memoria anual.

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

Funciones:

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

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

3. Con referencia a la regulación del trabajo ante pantallas, RETEVISIÓN adoptará las medidas concretas que sobre los puestos de trabajo, que empleen «pantallas» de vídeo y terminales de ordenadores se acuerden, con los asesoramiento técnicos precisos.

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

4. Protección a la maternidad en el trabajo:

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer trabajadora y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas en los períodos de gestación y lactancia que le pueden producir la exposición a elevados niveles de radiación electromagnética o ionizante, se garantiza el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo asiduo tenga lugar en las condiciones mencionadas.

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

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

Se procederá a la implantación progresiva de un plan de seguridad e higiene de acuerdo con el anexo 5.

Artículo 96. Obligaciones.

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

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

a) Emplear permanentemente durante su trabajo los elementos y prendas de protección y seguridad obligados.

b) Comunicar al Área Salud Laboral las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios o medicamentosos a que estén sometidos de acuerdo con la normativa vigente.

c) Colaborar en las emergencias colectivas y en las incidencias o accidentes individuales en el límite de sus posibilidades.

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

CAPÍTULO XV**Previsión, servicios sociales y actividad sindical****Artículo 97. Prestación complementaria por enfermedad.**

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

2. La Dirección de RETEVISIÓN 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.

Artículo 98. Actividades sociales.

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

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

Artículo 99. Comisión de acción social.

La comisión de acción social, está compuesta por:

Un Presidente, designado por la Dirección de RETEVISIÓN.

Cuatro Vocales, en representación de los trabajadores de RETEVISIÓN.

Cuatro Vocales, en representación de la Dirección.

Un Secretario, con voz pero sin voto, designado, asimismo, por la Dirección.

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

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

1. Grupos recreativos y culturales:

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

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

2. Fondo de asistencia social:

Es el fondo destinado a hacer frente, de forma inmediata, a la cobertura económica de necesidades urgentes y excepcionales de los trabajadores. Con carácter general estas ayudas serán reembolsadas en las condiciones y plazos que la propia comisión establezca. No obstante, atendidas las circunstancias que concurran en cada caso, la comisión podrá determinar la concesión de ayudas a fondo perdido.

3. Homenaje al jubilado:

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

4. Campaña de verano:

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

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

5. Ayudas a la asistencia sanitaria:

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

6. Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos:

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

7. Ayuda al estudio para hijos de trabajadores:

La comisión de acción social concederá una ayuda para cursar estudios a hijos de trabajadores entre cuatro y dieciocho años. Dicha comisión analizará su ampliación a otras edades de acuerdo con las disposiciones presupuestarias.

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

8. Becas de estudios para empleados:

RETEVISIÓN concederá anualmente becas de estudios a sus trabajadores, en la forma y condiciones que la comisión de acción social fije en las respectivas convocatorias.

9. Seguro de accidentes del personal:

RETEVISIÓN establece una póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores. Dicha cobertura ha quedado fijada en la actualidad en 20.000.000 de pesetas en caso de muerte derivada de accidente, sea o no laboral, y de 20.000.000 de pesetas en caso de producirse una invalidez permanente.

La comisión de acción social podrá ampliar dicha cobertura.

10. Seguro de vida:

Ambas partes acuerdan elevar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores en activo de RETEVISIÓN, a 8.000.000 de pesetas, que serán financiadas anualmente por RETEVISIÓN y sus empleados.

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

Artículo 100. *Servicio médico de empresa.*

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

El servicio médico de empresa propondrá o ejecutará la realización de pruebas complementarias de los mínimos legales establecidos.

Artículo 101. *Plan de pensiones.*

Se establece la adopción de un plan de pensiones en los siguientes términos:

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

a) Nivel fijo:

Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base que corresponde al trabajador/a en función de su categoría profesional.

b) Primer nivel variable:

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

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2 por 100 del salario base. Esta aportación será realizada en partes iguales por la empresa y el trabajador/a de acuerdo con lo indicado a continuación:

Empresa - Porcentaje	Trabajador - Porcentaje
1	1
2	2

c) Segundo nivel variable:

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

La asignación individual anual a cada trabajador/a no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

Artículo 102. *Derechos sindicales.*

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 de RETEVISIÓN, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 250 trabajadores: Uno.

De 251 a 750 trabajadores: Dos.

De 751 a 2.000 trabajadores: Tres.

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

Estos delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de Comités de Empresa o delegados de personal, por el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores.

En Madrid-capital, serán designados dos delegados sindicales, al margen de la escala anteriormente establecida.

b) Acumulación de horas entre miembros de los Comités:

Podrá acumularse el crédito de horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, en uno o varios representantes, siempre que no exceda del 75 por 100 del incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo concretarse anticipadamente la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas. Las horas atribuidas al delegado sindical no pueden ser objeto de acumulación ni aun 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:

Un local en Madrid.

Un local en cada una de las restantes zonas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas zonas.

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

d) Excedencia: Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o sindicatos más representativos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 52. A), 5 del presente Convenio.

e) Facilidades: La Dirección de RETEVISIÓN facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los Comités de Empresa, delegados de

personal, centrales sindicales y sindicatos y su difusión informativa en cada uno de los centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, RETEVISIÓN permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

f) Comité Intercentros:

1. Constitución.—Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda por medio del presente Convenio la constitución, funcionamiento y competencias del Comité Intercentros del ente público RETEVISIÓN.

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

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

a) Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo y la legislación laboral concede a la representación de los trabajadores, representantes del personal o términos análogos.

b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la Dirección.

c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.

d) Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.

e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

f) Declarar la huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.

g) Ser oídos por la Dirección, con carácter previo antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos.

h) Establecer la composición de la representación del personal en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

i) Intervenir como Comisión Mixta de interpretación del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan en el artículo 5.

j) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes de personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

k) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores del ente público RETEVISIÓN.

3. Composición.—El Comité Intercentros de RETEVISIÓN estará integrado por 12 miembros; en su composición se respetará la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en RETEVISIÓN, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de los miembros integrantes de estos Comités se respetará lo establecido en la legislación vigente.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito de cuarenta y cinco horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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

4. Reuniones.—El Comité Intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Durante cada una de las reuniones del Comité la Dirección informará al mismo de aquellos temas que afecten y deban ser conocidos por los trabajadores.

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

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

5. Gastos.—Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por el ente público RETEVISIÓN.

6. Validez de los acuerdos.—La constitución válida de las reuniones requerirá un «quórum» de, al menos, siete miembros de su componentes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, salvo que, reglamentariamente, se exigiera mayoría superior.

7. Local del Comité Intercentros.—RETEVISIÓN dotará al Comité Intercentros de un local en la sede del mismo.

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

9. Reunión anual.—Los representantes del personal podrán celebrar una asamblea anual que tendrá entre sus competencias la de aportar materias objeto de negociación de los Convenios Colectivos, señalando las líneas generales o directrices de la plataforma negociadora de la representación de los trabajadores. RETEVISIÓN abonará a los asistentes los gastos ocasionados para la celebración de dicha asamblea.

A la asamblea anual de los representantes del personal podrán asistir los delegados sindicales.

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

La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará a lo dispuesto en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección de Personal con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2 del citado texto legal.

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

La Dirección de RETEVISIÓN facilitará a los Comités de Empresa o delegados de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

i) Exención de servicios: Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de este ente por cada sindicato.

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

j) Garantías y derechos de los delegados sindicales: Los delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicios, hasta un máximo de veintidós días al año, para atender asuntos sindicales.

k) Empleado administrativo: Para la realización de las tareas administrativas, cada sindicato más representativo, a nivel estatal, podrá disponer de un empleado administrativo que será elegido por el sindicato, preferentemente, entre el personal de RETEVISIÓN.

l) Presupuesto: La Dirección oír a la representación de los trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos.

m) Participación: RETEVISIÓN se compromete a facilitar información mediante reuniones trimestrales con los representantes electivos del personal, de las actividades previstas y de la evolución económica de la empresa, así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

n) Representación social en Comisiones Mixtas: En las Comisiones Mixtas en que interviene la representación de los trabajadores, sea cual fuera el número de componentes de estos representantes, se tendrá en cuenta el voto ponderado de representatividad de cada sindicato.

o) Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a RETEVISIÓN 50 viajes al año, y en época de convenio, hasta seis viajes más, con cinco días de dietas como máximo por cada viaje.

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

p) Entidad colaboradora: La Subdirección de Salud Laboral facilitará información del funcionamiento de la entidad colaboradora a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

Grupo 01. Titulados superiores:

Las de:

Ingeniero superior de telecomunicación.
Profesional superior complementario.
Profesional técnico superior.

Grupo 02. Titulados medios:

Las de:

Ingeniero técnico de telecomunicación.
Profesional técnico de grado medio.
Profesional medio complementario.

Grupo 08. Proceso de datos:

La categoría de Programador de ordenador queda integrada en la de Programador y Técnico de microinformática.

2. Quedan a extinguir las siguientes categorías:

Ayudante de delineación.
Jefe de administración.
Traductor.
Encargado de equipo.
Oficial de oficio.
Ayudante de oficio.
Ordenanza.
Vigilante jurado.
Especialista de montaje y enlaces móviles.
Guardesas.
Limpiadoras.

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

Segunda.-Por acuerdo entre la Dirección RETEVISIÓN y los representantes de los trabajadores, el capítulo XIV y anexo 5 del presente Convenio se adecuarán al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición adicional primera.

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

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

Disposición adicional segunda. *Regulación de CER y sistema retributivo.*

Se crea una comisión de trabajo de carácter paritario con el objeto de analizar y desarrollar los siguientes puntos:

- Regulación del CER.
- Estudio y análisis sobre la racionalización del actual sistema retributivo, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

Complemento de antigüedad, con tendencia hasta alcanzar el 60 por 100 en todos los niveles, fijando los plazos para alcanzarlo. Para ello,

y en el año 1996, se aplicarán los mecanismos de mantenimiento del poder adquisitivo que sean aplicables a este ente público, con el fin de alcanzar este objetivo.

Análisis de los complementos de puesto, con tendencia a la unificación de los mismos.

Tratamiento de los conceptos de productividad y, en su caso, su incidencia en el sistema retributivo.

Los trabajos establecidos en esta comisión deberán quedar concluidos antes de seis meses a partir de la firma del Convenio y los acuerdos alcanzados quedarán incorporados al texto del presente Convenio a través de los procedimientos establecidos.

Disposición adicional tercera.

Para 1996 RETEVISIÓN destinará un mínimo equivalente al 0,2 por 100 de la masa salarial correspondiente a 1995 para costear promociones profesionales. Estas promociones responderán tanto a las situaciones previstas en Convenio en materia de ocupación de plazas como a supuestos de reclasificación profesional.

Todo ello será promovido y desarrollado en la Comisión de Empleo. No se computará dentro de este 0,2 por 100 el coste de la reconversión prevista en el anexo VIII.

Disposición adicional cuarta. *Plan de empleo.*

Los contratos temporales de fomento al empleo (Real Decreto 1989/1984) y de prácticas (Real Decreto 1992/1994) que hayan cumplido dos años de vigencia en la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo pasarán a ser indefinidos.

A partir de esta fecha, el resto de contratos temporales de fomento al empleo y prácticas suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 1993 pasarán a ser indefinidos una vez cumplan veinticuatro meses de vigencia.

En todo caso, será requisito imprescindible para la continuidad de los contratos que el trabajador supere las pruebas e informes de evaluación pertinentes. De estas pruebas e informes tendrán conocimiento los representantes de los trabajadores en el seno de la Comisión de Empleo, en donde podrán alegar lo que consideren oportuno.

Con carácter excepcional, y para estas plazas, no se aplicarán las normas que sobre provisión de plazas en RETEVISIÓN establece el presente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, se ofrecerá a este colectivo al posibilidad de realizar permutas con personal inscrito en el banco de datos de traslados.

Disposición final primera.

La aplicación y validez del presente Convenio Colectivo queda sujeta al cumplimiento de los preceptos y procedimientos que en virtud de la legislación vigente sean aplicables al ente público RETEVISIÓN.

Disposición final segunda.

1. RETEVISIÓN respetará los derechos legalmente adquiridos al amparo de la Ordenanza Laboral de Radiotelevisión Española de 14 de julio de 1978 y del VIII Convenio Colectivo y los acuerdos de adhesión y revisión para 1990, siempre que no estén en contradicción con los preceptos de este Convenio.

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

Cláusula derogatoria.

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

ANEXO I
Tablas económicas

TABLA 1.2

TABLAS ECONÓMICAS 1993/1994

Productividad 1993/1994

TABLA 1.1

Salario base 1993/1994

Nivel	Mensual - Pesetas
1	236.645
2	216.907
3	198.815
4	182.233
5	167.033
6	153.100
7	140.330
8	128.626
9	117.897

Nivel	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.
1	139.842	59,09
2	129.872	59,87
3	120.504	60,61
4	111.437	61,15
5	104.050	62,29
6	95.371	62,29
7	87.971	62,69
8	81.017	62,99
9	74.520	63,21

TABLA 1.3

Antigüedad 1993/1994

Nivel	1T		2T		3T		4T		5T		6T		7T		8T		9T	
	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent./ S. B.
1	17.714	7,49	30.115	12,73	42.514	17,97	44.285	18,71	67.314	28,45	70.857	29,94	92.114	38,92	104.514	44,16	106.286	44,91
2	16.890	7,79	28.713	13,24	40.536	18,69	42.225	19,47	64.182	29,59	67.560	31,15	87.828	40,49	99.651	45,94	101.341	46,72
3	16.055	8,08	27.292	13,73	38.530	19,38	40.136	20,19	61.007	30,69	64.217	32,30	83.483	41,99	94.721	47,64	96.237	48,45
4	15.209	8,35	25.854	14,19	36.501	20,03	38.022	20,86	57.793	31,71	60.835	33,38	79.085	43,40	89.731	49,24	91.253	50,07
5	14.351	8,59	24.397	14,61	34.443	20,62	35.879	21,48	54.535	32,65	57.406	34,37	74.627	44,68	84.673	50,69	86.109	51,55
6	13.720	8,96	23.325	15,24	32.929	21,51	34.302	22,40	52.138	34,05	54.882	35,85	71.346	46,60	80.951	52,87	82.324	53,77
7	13.276	9,46	22.569	16,08	31.862	22,71	33.190	23,65	50.448	35,95	53.104	37,84	69.035	49,19	78.328	55,82	79.656	56,76
8	12.660	9,84	21.521	16,73	30.383	23,62	31.648	24,60	48.106	37,40	50.638	39,37	65.828	51,18	74.690	58,07	75.956	59,05
9	11.789	10,00	20.042	17,00	28.295	24,00	29.474	25,00	44.801	38,00	47.159	40,00	61.306	52,00	69.559	59,00	70.738	60,00

TABLA 1.4

Permanencia 1993/1994

Nivel	1.*		2.*		3.*		4.*	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.
1	8.857	3,74	14.172	5,99	19.486	8,23	24.800	10,48
2	8.445	3,89	13.512	6,23	18.579	8,57	23.646	10,90
3	8.027	4,04	12.843	6,46	17.660	8,88	22.476	11,31
4	7.605	4,17	12.166	6,68	16.729	9,18	21.292	11,68
5	7.176	4,30	11.481	6,87	15.787	9,45	20.092	12,03
6	6.861	4,48	10.976	7,17	15.093	9,86	19.209	12,55
7	6.638	4,73	10.621	7,57	14.604	10,41	18.586	13,24
8	6.330	4,92	10.128	7,87	13.925	10,83	17.723	13,78
9	5.895	5,00	9.432	8,00	12.968	11,00	16.505	14,00

TABLA 1.5

Mando orgánico 1993/1994

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
Servicio	11	143.737
	12	107.802

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
Departamento	21	71.866
	22	53.903
División	31	44.918
	32	35.933
Sección	41	35.933
	42	26.950

TABLA 1.6

Complemento especial responsabilidad 1993/1994

Nivel	48		49		50		51		52		53		54		55		56		57		58		59	
	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.	Mensual - Pesetas	Porc./ S. B.
1	156.171	65,99	140.554	59,39	117.127	49,49	89.364	37,76	81.917	34,62	74.470	31,47	67.022	28,32	59.574	25,17	52.128	22,03	44.680	18,88	37.235	15,73	29.787	12,59
2	156.171	72,00	140.554	64,80	117.127	54,00	85.209	39,28	78.102	36,01	71.006	32,74	63.903	29,46	56.802	26,19	49.700	22,91	42.603	19,64	35.501	16,37	28.401	13,09
3	-	-	-	-	-	-	80.921	40,70	74.242	37,34	67.490	33,95	60.741	30,55	53.991	27,16	47.244	23,76	40.494	20,37	33.745	16,97	26.996	13,58
4	-	-	-	-	-	-	-	-	70.328	38,59	63.936	35,08	57.541	31,58	51.148	28,07	44.755	24,56	38.359	21,05	31.968	17,54	25.571	14,03
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.331	36,12	54.296	32,51	48.263	28,89	42.231	25,28	36.198	21,67	30.165	18,06	24.132	14,45
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51.018	33,32	45.349	29,62	39.680	25,92	34.010	22,21	28.343	18,51	22.673	14,81
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.396	30,21	37.095	26,43	31.794	22,66	26.497	18,88	21.196	15,10	
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34.479	26,81	29.554	22,98	24.626	19,15	19.703	15,32		
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.283	23,14	22.733	19,28	18.186	15,42			

TABLA 1.7

Complementos 1993/1994

Nivel	Polivalencia		Peligrosidad		Canarias		Baleares		Vivienda		Nocturnidad	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Hora - Pesetas	Porcentaje - S. B.
1	23.170	9,79	38.605	16,31	59.963	25,34	32.824	13,87	48.271	20,40	333	0,1408
2	22.092	10,19	36.808	16,97	55.230	25,46	31.297	14,43	46.025	21,22	318	0,1466
3	20.999	10,56	34.987	17,60	52.497	26,41	29.749	14,96	43.747	22,00	302	0,1517
4	19.893	10,92	33.144	18,19	49.732	27,29	28.182	15,46	41.443	22,74	285	0,1566
5	18.771	11,24	31.276	18,72	46.929	28,10	26.593	15,92	39.107	23,41	269	0,1611
6	17.636	11,52	29.386	19,19	44.093	28,80	24.986	16,32	36.744	24,00	253	0,1651
7	16.488	11,75	27.471	19,58	41.219	29,37	23.358	16,64	34.349	24,48	238	0,1699
8	15.324	11,91	25.533	19,85	38.312	29,79	21.710	16,88	31.926	24,82	222	0,1727
9	14.148	12,00	23.573	20,00	35.369	30,00	20.042	17,00	29.474	25,00	204	0,1729

TABLA 1.8

Idiomas 1993/1994

Nivel	1		2	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.
1	23.665	10,00	47.329	20,00
2	21.691	10,00	43.381	20,00
3	19.882	10,00	39.763	20,00

Nivel	1		2	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.
4	18.223	10,00	36.447	20,00
5	16.703	10,00	33.407	20,00
6	15.310	10,00	30.620	20,00
7	14.033	10,00	28.066	20,00
8	12.863	10,00	25.725	20,00
9	11.790	10,00	23.579	20,00

TABLA 1.9

Complemento instalaciones especiales 1993/1994

Nivel	CIE I		CIE II		CIE III		CIE IV		CIE V		CIE VI	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.
1	48.271	20,40	42.479	17,95	36.686	15,50	30.893	13,05	25.101	10,61	19.308	8,16
2	46.025	21,22	40.502	18,67	34.979	16,13	29.456	13,58	23.933	11,03	18.410	8,49
3	43.747	22,00	38.498	19,36	33.248	16,72	27.998	14,08	22.748	11,44	17.499	8,80
4	41.443	22,74	36.470	20,01	31.496	17,28	26.524	14,55	21.550	11,83	16.578	9,10
5	39.107	23,41	34.415	20,60	29.721	17,79	25.029	14,98	20.336	12,17	15.643	9,37
6	36.744	24,00	32.335	21,12	27.926	18,24	23.516	15,36	19.107	12,48	14.698	9,60
7	34.349	24,48	30.228	21,54	26.106	18,60	21.983	15,67	17.862	12,73	13.740	9,79
8	31.926	24,82	28.096	21,84	24.265	18,86	20.433	15,89	16.602	12,91	12.771	9,93
9	29.474	25,00	25.937	22,00	22.400	19,00	18.863	16,00	15.326	13,00	11.789	10,00

TABLA 1.10

Horas extraordinarias 1993/1994

Nivel	Diurnas - Pesetas	Nocturnas - Pesetas	Festivas - Pesetas
1	2.370	2.708	3.247
2	2.263	2.585	3.102
3	2.149	2.456	2.947
4	2.037	2.326	2.796
5	1.923	2.194	2.637
6	1.807	2.062	2.476
7	1.686	1.928	2.313
8	1.567	1.794	2.152
9	1.448	1.656	1.989

TABLA 1.11

Disponibilidad 1993/1994

Nivel	B			A		
	Día - Pesetas	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.	Día - Pesetas	Mensual - Pesetas	Porcentaje - S. B.
1	1.903	57.102	24,13	1.396	41.876	17,70
2	1.815	54.445	25,10	1.331	39.926	18,41
3	1.725	51.752	26,03	1.266	37.954	19,09
4	1.634	49.026	26,90	1.198	35.952	19,73
5	1.542	46.261	27,70	1.131	33.924	20,31
6	1.449	43.467	28,39	1.063	31.874	20,82
7	1.354	40.634	28,96	993	29.798	21,23
8	1.258	37.767	29,36	923	27.698	21,53
9	1.163	34.866	29,57	852	25.568	21,69

TABLA 1.12

Complemento familiar voluntario 1993/1994

Hijo: 4.390 pesetas.
Esposa/o: 1.294 pesetas.
Hijo disminuido: 6.747 pesetas.

TABLA 1.13

Enlaces móviles 1993/1994

Retransmisiones en local: 10.190 pesetas.
Retransmisiones fuera localidad: 8.152 pesetas.

TABLA 2.2

Antigüedad 1995

Nivel	1T		2T		3T		4T		5T		6T		7T		8T		9T	
	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. - S. B.
1	18.334	7,49	31.169	12,73	44.002	17,97	45.835	18,71	69.670	28,45	73.337	29,94	95.338	38,92	108.172	44,16	110.006	44,91
2	17.482	7,79	29.717	13,24	41.954	18,69	43.703	19,47	66.428	29,59	69.924	31,15	90.902	40,49	103.139	45,94	104.888	46,72
3	16.617	8,08	28.247	13,73	39.879	19,38	41.541	20,19	63.142	30,69	66.465	32,30	86.405	41,99	98.037	47,64	99.699	48,45
4	15.741	8,35	26.759	14,19	37.778	20,03	39.353	20,86	59.816	31,71	62.964	33,38	81.853	43,40	92.872	49,24	94.447	50,07
5	14.853	8,59	25.251	14,61	35.649	20,62	37.135	21,48	56.444	32,65	59.415	34,37	77.239	44,68	87.637	50,69	89.123	51,55
6	14.201	8,96	24.142	15,24	34.082	21,51	35.502	22,40	53.962	34,05	56.803	35,85	73.843	46,60	83.784	52,87	85.205	53,77
7	13.741	9,46	23.359	16,08	32.977	22,71	34.352	23,65	52.214	35,95	54.962	37,84	71.451	49,19	81.070	55,82	82.444	56,76
8	13.103	9,84	22.274	16,73	31.446	23,62	32.756	24,60	49.789	37,40	52.410	39,37	68.132	51,18	77.305	58,07	78.614	59,05
9	12.202	10,00	20.744	17,00	29.285	24,00	30.505	25,00	46.369	38,00	48.809	40,00	63.452	52,00	71.993	59,00	73.214	60,00

TABLA 1.14

Localización y llamada atendida 1993/1994

Localización: 324 pesetas.
Llamada: 10.771 pesetas.

TABLA 1.15

Turnicidad 1993/1994

Tres turnos: 32.301 pesetas.
Dos turnos: 13.190 pesetas.

TABLA 1.16

Dietas y kilometraje 1993/1994

Dieta nacional: 10.400 pesetas.
Dieta internacional: 18.500 pesetas.
Kilometraje: 28 pesetas.

TABLA 1.17

Libranzas 1993/1994

Libranza siete horas: 4.618 pesetas.
Libranza especial: 6.119 pesetas.

TABLA 1.18

Comidas 1993/1994

- a) Centros emisores: 1.250 pesetas.
b) Unidades mantenimiento: 1.502 pesetas.
c) Sin factura: 992 pesetas.
d) Con factura: 1.250 pesetas.

TABLAS ECONÓMICAS 1995

TABLA 2.1

Salario base y producción 1995

Nivel	Mensual - Pesetas
1	244.928
2	224.499
3	205.774
4	188.611
5	172.879
6	158.459
7	145.242
8	133.127
9	122.023

TABLA 2.3
Permanencia 1995

Nivel	1.*		2.*		3.*		4.*	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.
1	9.167	3,74	14.668	5,99	20.168	8,23	25.668	10,48
2	8.741	3,89	13.984	6,23	19.229	8,57	24.474	10,90
3	8.308	4,04	13.293	6,46	18.278	8,88	23.263	11,31
4	7.871	4,17	12.592	6,68	17.315	9,18	22.038	11,68
5	7.427	4,30	11.883	6,87	16.339	9,45	20.795	12,03
6	7.101	4,48	11.361	7,17	15.621	9,86	19.881	12,55
7	6.870	4,73	10.992	7,57	15.115	10,41	19.237	13,24
8	6.551	4,92	10.482	7,87	14.413	10,83	18.343	13,78
9	6.101	5,00	9.762	8,00	13.422	11,00	17.083	14,00

TABLA 2.4

Mando orgánico 1995

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
	11	148.768
Servicio.	12	111.575

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
Departamento.	21	74.381
	22	55.790
División.	31	46.490
	32	37.191
Sección.	41	37.191
	42	27.893

TABLA 2.5

Complemento especial responsabilidad 1995

Nivel	48		49		50		51		52		53		54		55		56		57		58		59	
	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.	Mensual - Pesetas	Porc. S. B.
1	161.637	65,99	145.473	59,39	121.227	49,49	92.491	37,76	84.784	34,62	77.077	31,47	69.367	28,32	61.659	25,17	53.953	22,03	46.244	18,88	38.538	15,73	30.829	12,59
2	161.637	72,00	145.473	64,80	121.227	54,00	88.192	39,28	80.836	36,01	73.491	32,74	66.139	29,46	58.791	26,19	51.440	22,91	44.094	19,64	36.743	16,37	29.395	13,09
3	-	-	-	-	-	-	83.754	40,70	76.841	37,34	69.853	33,95	62.867	30,55	55.881	27,16	48.897	23,76	41.911	20,37	34.926	16,97	27.940	13,58
4	-	-	-	-	-	-	-	-	72.790	38,59	66.174	35,08	59.555	31,58	52.938	28,07	46.322	24,56	39.702	21,05	33.087	17,54	26.466	14,03
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.443	36,12	56.196	32,51	49.953	28,89	43.709	25,28	37.465	21,67	31.220	18,06	24.977	14,45
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52.803	33,32	46.936	29,62	41.068	25,92	35.201	22,21	29.335	18,51	23.467	14,81
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43.880	30,21	38.393	26,43	32.907	22,66	27.425	18,88	21.937	15,10
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.686	26,81	30.589	22,98	25.488	19,15	20.392	15,32
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28.238	23,14	23.529	19,28	18.822	15,42

TABLA 2.6

Complementos 1995

Nivel	Polivalencia		Peligrosidad		Canarias		Baleares		Vivienda		Nocturnidad	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje S. B.	Hora - Pesetas	Porcentaje S. B.
1	23.981	9,79	39.956	16,31	62.062	25,34	33.973	13,87	49.960	20,40	345	0,1408
2	22.866	10,19	38.097	16,97	57.163	25,46	32.392	14,43	47.636	21,22	329	0,1466
3	21.734	10,56	36.212	17,60	54.335	26,41	30.790	14,96	45.279	22,00	312	0,1517
4	20.590	10,92	34.304	18,19	51.472	27,29	29.168	15,46	42.893	22,74	295	0,1566
5	19.428	11,24	32.371	18,72	48.571	28,10	27.524	15,92	40.476	23,41	278	0,1611
6	18.254	11,52	30.415	19,19	45.636	28,80	25.861	16,32	38.030	24,00	262	0,1651
7	17.065	11,75	28.433	19,58	42.662	29,37	24.175	16,64	35.552	24,48	247	0,1699
8	15.861	11,91	26.427	19,85	39.653	29,79	22.470	16,88	33.044	24,82	230	0,1727
9	14.644	12,00	24.398	20,00	36.607	30,00	20.744	17,00	30.505	25,00	211	0,1729

TABLA 2.7
Idiomas 1995

Nivel	1		2	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	24.493	10,00	48.986	20,00
2	22.450	10,00	44.900	20,00
3	20.577	10,00	41.155	20,00

Nivel	1		2	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
4	18.861	10,00	37.722	20,00
5	17.288	10,00	34.576	20,00
6	15.846	10,00	31.692	20,00
7	14.524	10,00	29.048	20,00
8	13.313	10,00	26.625	20,00
9	12.202	10,00	24.405	20,00

TABLA 2.8
Complemento instalaciones especiales 1995

Nivel	CIE I		CIE II		CIE III		CIE IV		CIE V		CIE VI	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	49.960	20,40	43.966	17,95	37.970	15,50	31.974	13,05	25.980	10,61	19.984	8,16
2	47.636	21,22	41.920	18,67	36.203	16,13	30.487	13,58	24.770	11,03	19.054	8,49
3	45.279	22,00	39.845	19,36	34.412	16,72	28.978	14,08	23.545	11,44	18.111	8,80
4	42.893	22,74	37.746	20,01	32.599	17,28	27.452	14,55	22.304	11,83	17.158	9,10
5	40.476	23,41	35.619	20,60	30.762	17,79	25.905	14,98	21.047	12,17	16.191	9,37
6	38.030	24,00	33.467	21,12	28.903	18,24	24.339	15,36	19.775	12,48	15.212	9,60
7	35.552	24,48	31.286	21,54	27.020	18,60	22.753	15,67	18.487	12,73	14.221	9,79
8	33.044	24,82	29.079	21,84	25.114	18,86	21.149	15,89	17.183	12,91	13.218	9,93
9	30.505	25,00	26.845	22,00	23.184	19,00	19.523	16,00	15.863	13,00	12.202	10,00

TABLA 2.9

Horas extraordinarias 1995

Nivel	Diurnas Pesetas	Nocturnas Pesetas	Festivas Pesetas
1	2.453	2.803	3.361
2	2.342	2.676	3.210
3	2.224	2.542	3.050
4	2.108	2.408	2.894
5	1.990	2.271	2.729
6	1.870	2.135	2.563
7	1.745	1.995	2.394
8	1.622	1.857	2.227
9	1.499	1.714	2.059

TABLA 2.10

Disponibilidad 1995

Nivel	B			A		
	Día Pesetas	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Día Pesetas	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	1.970	59.101	24,13	1.445	43.341	17,70
2	1.878	56.350	25,10	1.377	41.324	18,41
3	1.785	53.564	26,03	1.310	39.282	19,09
4	1.692	50.742	26,90	1.240	37.211	19,73
5	1.596	47.880	27,70	1.171	35.111	20,31
6	1.500	44.989	28,39	1.100	32.990	20,82
7	1.402	42.057	28,96	1.028	30.841	21,23
8	1.302	39.089	29,36	955	28.667	21,53
9	1.203	36.086	29,57	882	26.463	21,69

TABLA 2.11

Complemento familiar voluntario 1995

Hijo: 4.543 pesetas.

Esposa/o: 1.339 pesetas.

Hijo disminuido: 6.983 pesetas.

TABLA 2.12

Enlaces móviles 1995

Retransmisiones en localidad: 10.546 pesetas.

Retransmisiones fuera localidad: 8.437 pesetas.

TABLA 2.13

Localización y llamada atendida 1995

Localización: 335 pesetas.

Llamada: 11.147 pesetas.

TABLA 2.14

Turnicidad 1995

Tres turnos: 33.432 pesetas.

Dos turnos: 13.651 pesetas.

TABLA 2.15
Diets y kilometraje 1995

Dieta nacional: 10.968 pesetas.
Dieta internacional: 19.511 pesetas.
Kilometraje: 28 pesetas.

TABLA 2.16
Libranzas 1995

Libranza siete horas: 4.780 pesetas.
Libranza especial: 6.333 pesetas.

TABLA 2.17
Comidas 1995

- a) Centros emisores: 1.318 pesetas.
b) Unidades mantenimiento: 1.584 pesetas.
c) Sin factura: 1.046 pesetas.
d) Con factura: 1.318 pesetas.

TABLAS ECONÓMICAS 1996

TABLA 3.1

Salario base y producción 1996

Nivel	Mensual - Pesetas
1	253.501
2	232.356
3	212.976
4	195.212
5	178.929
6	164.005
7	150.325
8	137.787
9	126.294

TABLA 3.2

Antigüedad 1996

Nivel	1T		2T		3T		4T		5T		6T		7T		8T		9T	
	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.	Mensual - Pesetas	Porcent. S. B.
1	18.975	7,49	32.260	12,73	45.543	17,97	47.440	18,71	72.109	28,45	75.904	29,94	98.675	38,92	111.958	44,16	113.856	44,91
2	18.093	7,79	30.758	13,24	43.423	18,69	45.233	19,47	68.753	29,59	72.372	31,15	94.084	40,49	106.749	45,94	108.559	46,72
3	17.198	8,08	29.236	13,73	41.275	19,38	42.995	20,19	65.352	30,69	68.791	32,30	89.429	41,99	101.468	47,64	103.188	48,45
4	16.292	8,35	27.696	14,19	39.100	20,03	40.730	20,86	61.909	31,71	65.167	33,38	84.718	43,40	96.123	49,24	97.752	50,07
5	15.373	8,59	26.135	14,61	36.896	20,62	38.434	21,48	58.420	32,65	61.494	34,37	79.943	44,68	90.704	50,69	92.242	51,55
6	14.698	8,96	24.987	15,24	35.274	21,51	36.745	22,40	55.851	34,05	58.791	35,85	76.428	46,60	86.717	52,87	88.187	53,77
7	14.222	9,46	24.177	16,08	34.132	22,71	35.554	23,65	54.041	35,95	56.886	37,84	73.952	49,19	83.907	55,82	85.329	56,76
8	13.561	9,84	23.053	16,73	32.547	23,62	33.902	24,60	51.532	37,40	54.244	39,37	70.517	51,18	80.010	58,07	81.366	59,05
9	12.629	10,00	21.470	17,00	30.310	24,00	31.573	25,00	47.992	38,00	50.518	40,00	65.673	52,00	74.513	59,00	75.766	60,00

TABLA 3.3

Permanencia 1996

Nivel	1.*		2.*		3.*		4.*	
	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.	Mensual - Pesetas	Porcentaje/S. B.
1	9.488	3,74	15.181	5,99	20.874	8,23	26.566	10,48
2	9.047	3,89	14.474	6,23	19.902	8,57	25.330	10,90
3	8.599	4,04	13.758	6,46	18.918	8,88	24.077	11,31
4	8.146	4,17	13.033	6,68	17.921	9,18	22.809	11,68
5	7.687	4,30	12.298	6,87	16.911	9,45	21.523	12,03
6	7.349	4,48	11.758	7,17	16.168	9,86	20.577	12,55
7	7.110	4,73	11.377	7,57	15.644	10,41	19.910	13,24
8	6.781	4,92	10.849	7,87	14.917	10,83	18.985	13,78
9	6.315	5,00	10.103	8,00	13.892	11,00	17.681	14,00

TABLA 3.4

Mando orgánico 1996

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
Servicio.	11	153.975
	12	115.480

Cargo	Nivel	Mensual - Pesetas
Departamento.	21	76.985
	22	57.743
División.	31	48.118
	32	38.492
Sección.	41	38.492
	42	28.869

TABLA 3.5
Complemento especial responsabilidad 1996

Nivel	48		49		50		51		52		53		54		55		56		57		58		59	
	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.	Mensual Pesetas	Porc. S. B.
1	167.295	65,99	150.565	59,39	125.470	49,49	95.729	37,76	87.752	34,62	79.775	31,47	71.795	28,32	63.817	25,17	55.841	22,03	47.862	18,88	39.887	15,73	31.908	12,59
2	167.295	72,00	150.565	64,80	125.470	54,00	91.278	39,28	83.665	36,01	76.063	32,74	68.454	29,46	60.848	26,19	53.240	22,91	45.638	19,64	38.029	16,37	30.424	13,09
3	-	-	-	-	-	-	86.685	40,70	79.530	37,34	72.297	33,95	65.067	30,55	57.837	27,16	50.608	23,76	43.378	20,37	36.149	16,97	28.918	13,58
4	-	-	-	-	-	-	-	-	75.337	38,59	68.490	35,08	61.640	31,58	54.791	28,07	47.943	24,56	41.091	21,05	34.245	17,54	27.392	14,03
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64.628	36,12	58.163	32,51	51.701	28,89	45.239	25,28	38.776	21,67	32.313	18,06	25.851	14,45
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	54.652	33,32	48.579	29,62	42.506	25,92	36.433	22,21	30.361	18,51	24.288	14,81
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45.416	30,21	39.737	26,43	34.058	22,66	28.385	18,88	22.705	15,10	
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36.935	26,81	31.659	22,98	26.380	19,15	21.106	15,32	
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29.226	23,14	24.352	19,28	19.481	15,42		

TABLA 3.6
Complementos 1996

Nivel	Polivalencia			Peligrosidad		Canarias		Baleares		Vivienda		Nocturnidad	
	Diaria Pesetas	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Hora Pesetas	Porcentaje S. B.
1	1.128	24.821	9,79	41.354	16,31	64.234	25,34	35.162	13,87	51.709	20,40	357	0,1408
2	1.076	23.666	10,19	39.430	16,97	59.164	25,46	33.526	14,43	49.303	21,22	341	0,1466
3	1.022	22.495	10,56	37.479	17,60	56.236	26,41	31.868	14,96	46.863	22,00	323	0,1517
4	969	21.310	10,92	35.505	18,19	53.274	27,29	30.189	15,46	44.394	22,74	306	0,1566
5	914	20.108	11,24	33.504	18,72	50.271	28,10	28.487	15,92	41.892	23,41	288	0,1611
6	859	18.892	11,52	31.479	19,19	47.233	28,80	26.766	16,32	39.361	24,00	271	0,1651
7	803	17.662	11,75	29.428	19,58	44.155	29,37	25.021	16,64	36.796	24,48	255	0,1699
8	746	16.416	11,91	27.352	19,85	41.041	29,79	23.256	16,88	34.200	24,82	238	0,1727
9	689	15.156	12,00	25.252	20,00	37.889	30,00	21.470	17,00	31.573	25,00	218	0,1729

TABLA 3.7
Idiomas 1996

Nivel	1		2	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	25.350	10,00	50.700	20,00
2	23.236	10,00	46.471	20,00
3	21.298	10,00	42.595	20,00

Nivel	1		2	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
4	19.521	10,00	39.042	20,00
5	17.893	10,00	35.786	20,00
6	16.400	10,00	32.801	20,00
7	15.033	10,00	30.065	20,00
8	13.779	10,00	27.557	20,00
9	12.629	10,00	25.259	20,00

TABLA 3.8
Complemento instalaciones especiales 1996

Nivel	CIE I		CIE II		CIE III		CIE IV		CIE V		CIE VI	
	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	51.709	20,40	45.504	17,95	39.299	15,50	33.093	13,05	26.889	10,61	20.684	8,16
2	49.303	21,22	43.387	18,67	37.471	16,13	31.554	13,58	25.637	11,03	19.721	8,49
3	46.863	22,00	41.240	19,36	35.616	16,72	29.992	14,08	24.369	11,44	18.745	8,80
4	44.394	22,74	39.068	20,01	33.740	17,28	28.413	14,55	23.085	11,83	17.758	9,10
5	41.892	23,41	36.866	20,60	31.838	17,79	26.812	14,98	21.784	12,17	16.757	9,37
6	39.361	24,00	34.638	21,12	29.915	18,24	25.191	15,36	20.468	12,48	15.744	9,60
7	36.796	24,48	32.381	21,54	27.965	18,60	23.549	15,67	19.134	12,73	14.718	9,79
8	34.200	24,82	30.097	21,84	25.993	18,86	21.889	15,89	17.785	12,91	13.680	9,93
9	31.573	25,00	27.784	22,00	23.995	19,00	20.207	16,00	16.418	13,00	12.629	10,00

TABLA 3.9
Horas extraordinarias 1996

Nivel	Diurnas Pesetas	Nocturnas Pesetas	Festivas Pesetas
1	2.539	2.901	3.479
2	2.424	2.769	3.323
3	2.302	2.631	3.157
4	2.182	2.492	2.995
5	2.060	2.350	2.825
6	1.935	2.209	2.652
7	1.807	2.065	2.478
8	1.679	1.922	2.305
9	1.551	1.774	2.131

TABLA 3.10
Disponibilidad 1996

Nivel	B			A		
	Día Pesetas	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.	Día Pesetas	Mensual Pesetas	Porcentaje S. B.
1	2.039	61.169	24,13	1.495	44.858	17,70
2	1.944	58.322	25,10	1.426	42.770	18,41
3	1.848	55.439	26,03	1.356	40.657	19,09
4	1.751	52.518	26,90	1.284	38.513	19,73
5	1.652	49.556	27,70	1.212	36.340	20,31
6	1.552	46.563	28,39	1.138	34.145	20,82
7	1.451	43.529	28,96	1.064	31.920	21,23
8	1.348	40.457	29,36	989	29.670	21,53
9	1.245	37.349	29,57	913	27.389	21,69

TABLA 3.11
Complemento familiar voluntario 1996

Hijo: 4.702 pesetas.
Esposa/o: 1.386 pesetas.
Hijo disminuido: 7.227 pesetas.

TABLA 3.12
Enlaces móviles 1996

Retransmisiones en localidad: 10.915 pesetas.
Retransmisiones fuera localidad: 8.732 pesetas.

TABLA 3.13.A
Localización y llamada atendida 1996 (A)

Localización: 347 pesetas.
Llamada: 11.538 pesetas.
(A): Importes hasta aplicación de cobertura veinticuatro horas.

TABLA 3.13.B
Localización y llamada atendida 1996 (B)

Localización día laborable: 4.000 pesetas.
Localización día veinticuatro horas: 6.800 pesetas.
Llamada: 10.000 pesetas.
(B): Estos importes se aplicarán a partir del inicio de la cobertura del servicio durante veinticuatro horas.

TABLA 3.14
Turnicidad 1996

Tres turnos: 34.602 pesetas.
Dos turnos: 14.129 pesetas.

TABLA 3.15
Diets y kilometraje 1996

Dieta nacional: 11.352 pesetas.
Dieta internacional: 20.194 pesetas.
Kilometraje: 29 pesetas.

TABLA 3.16
Libranzas 1996

Libranza 7 h: 4.947 pesetas.
Libranza especial: 6.555 pesetas.

TABLA 3.17
Comidas 1996

- a) Centros emisores: 1.375 pesetas.
b) Unidades mantenimiento: 1.585 pesetas.
c) Sin factura: 1.138 pesetas.
d) Con factura: 1.375 pesetas.

ANEXO 2
Categorías y niveles

ANEXO 2.1

Categorías Convenio	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
<i>Grupo 01. Tituladas/os superiores</i>		
Ingenieros, Licenciadas/os, etc.	Dos.	Uno.
<i>Grupo 02. Tituladas/os medios</i>		
Ingenieros técnicos, Diplomada/os, etc.	Tres.	Dos-uno.
<i>Grupo 03. Técnica Electrónica</i>		
Encargado técnico Electrónico	Tres.	Dos.
Técnico Electrónico	Cuatro.	Tres.
Oficial técnico Electrónico	Cinco.	Cuatro.
Auxiliar técnico Electrónico	Siete.	
<i>Grupo 04. Montaje y operación de antenas</i>		
Encargado técnico Antenista	Cuatro.	Tres.
Técnico Antenista	Seis.	Cinco.
<i>Grupo 05. Técnica Eléctrica</i>		
Encargado técnico Electricista	Cuatro.	Tres.
Técnico Electricista	Cinco.	Cuatro.
Oficial Electricista	Siete.	Seis.
<i>Grupo 06. Delineación</i>		
Delineante Proyectista	Cuatro.	Tres.
Delineante	Cinco.	Cuatro.
<i>Grupo 07. Administración</i>		
Técnico de Administración	Cuatro.	Tres.
Oficial de Administración (1)	Seis.	Cinco.
Auxiliar de Administración	Siete.	
Auxiliar de Servicios generales	Ocho.	Siete.

Categorías Convenio	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
<i>Grupo 08. Personal de Informática</i>		
Analista de Sistemas	Tres.	Dos.
Programador/a y Técnico Microinformática	Cuatro.	Tres.
Operador/a de Ordenador	Seis.	Cinco-cuatro.
<i>Grupo 09. Personal de Oficinos</i>		
Oficial de mantenimiento	Seis.	Cinco.
Ayudante mantenimiento y control	Ocho.	Siete.
Auxiliar de Servicios generales	Ocho.	Siete.

Categorías Convenio	Niveles	
	Ingreso	Ascenso
<i>Grupo 10. Régimen interno</i>		
Auxiliar	Nueve.	Ocho.

(1) A partir del 1 de enero de 1996, los niveles salariales de las categorías de Oficial de Administración del grupo 07 «Administración» y de Operador de Ordenador del grupo 08, serán los siguientes:

Nivel de ingreso: Seis.

Nivel de ascenso: Cinco-cuatro.

ANEXO 2.2

Cuadro de exigencias de titulación, formación y experiencia para optar a categoría profesional de RETEVISIÓN

Grupos	Formación específica	Formación opcional
<i>Grupo 01. Titulados superiores</i> Ingenieros, Licenciados en Derecho, etc.	Titulación superior universitaria.	
<i>Grupo 02. Titulados medios</i> Ingenieros técnicos, Diplomados, etc.	Titulación media universitaria.	
<i>Grupo 03. Técnica Electrónica</i> Encargado técnico Electrónico. Técnico Electrónico. Oficial técnico Electrónico. Auxiliar técnico Electrónico.	F.P. 2, Rama Electrónica. F.P. 2, Rama Electrónica. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Electrónica. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Electrónica.	BUP y experiencia acreditada. BUP y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada.
<i>Grupo 04. Montaje y operación de antenas</i> Encargado técnico Antenista. Técnico Antenista.	F.P. 2, Rama Electricidad y/o Electrónica. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Electricidad y/o Electrónica.	BUP y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada.
<i>Grupo 05. Técnica Eléctrica</i> Encargado técnico Electricista. Técnico Electricista. Oficial Electricista.	F.P. 2, Rama Electricidad y/o Electrónica. F.P. 2, Rama Electricidad y/o Electrónica. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Electricidad y/o Electrónica.	BUP y experiencia acreditada. BUP y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada.
<i>Grupo 06. Delineación</i> Delineante Proyectista. Delineante.	F.P. 2, Rama Delineación. F.P. 2, Rama Delineación.	BUP y experiencia acreditada. BUP y experiencia acreditada.
<i>Grupo 07. Administración</i> Técnico de Administración. Oficial de Administración. Auxiliar de Administración. Auxiliar de servicios generales.	F.P. 2, Rama Administrativa y Comercial. F.P. 2, Rama Administrativa y Comercial. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Administrativa y Comercial. EGB o Graduado escolar.	BUP y experiencia acreditada. BUP y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada. Estudios primarios y experiencia acreditada.
<i>Grupo 08. Personal de Informática</i> Analista de Sistemas. Programador/a y Técnico Microinformática. Operador/a de ordenador.	Titulación media. Especialidad Informática. F.P. 2, Rama Administrativa y Comercial, especialidad Informática. F.P. 1 o F.P. 2, Rama Informática.	FP 2 especialidad Informática y experiencia acreditada. BUP y experiencia acreditada. EGB y experiencia acreditada.
<i>Grupo 09. Personal de oficios</i> Oficial de mantenimiento. Ayudante de mantenimiento y control. Auxiliar de servicios generales.	F.P. 1 o F.P. 2, Rama Oficios. EGB o Graduado escolar. EGB o Graduado escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada. Estudios primarios y experiencia acreditada.
<i>Grupo 10. Régimen interno</i> Auxiliar.	EGB o Graduado escolar.	Estudios primarios y experiencia acreditada.

Al personal fijo de RETEVISIÓN que opte en promoción a distinta categoría de la que ostenta le será exigible la formación correspondiente que figura en este anexo específica u optativa, en los términos del artículo 18 de este Convenio.

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

ANEXO 2.3

Categorías profesionales

Grupo 01. Titulados/as superiores

Es el profesional que, en posesión de la titulación oficial de grado superior universitario (Ingeniero, Licenciado...) y, en general, cualquier disciplina considerada académicamente de rango superior, desarrolla funciones propias de su titulación académica y para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige la titulación oficial correspondiente.

Grupo 02. Titulados/as medios

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

Grupo 03. Técnica electrónica

Integra este grupo el personal que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por sus superiores, atiende, opera, mantiene, repara, controla y explota, en todos sus aspectos, las instalaciones y equipos técnicos electrónicos empleados en centros transmisores de enlace hertziano, reemisores y demás, necesarios para transmitir las emisiones de radio y televisión al público. Integra las siguientes categorías:

Encargado técnico electrónico.—Es el profesional que, con grado segundo de Formación Profesional, ejerce, con plena responsabilidad e iniciativa funciones de elevado nivel técnico en actividades de planificación, desarrollo, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones de RETEVISIÓN. Tiene a su cargo, y bajo su responsabilidad, instalaciones o equipos de gran complejidad.

FE: FP2, rama Electrónica.
FO: BUP y experiencia acreditada.

Técnico electrónico.—Es el profesional que, con grado segundo de Formación Profesional, ejerce funciones eminentemente prácticas de construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica, y colabora en las de planificación y desarrollo de las instalaciones de RETEVISIÓN.

FE: FP2, rama Electrónica.
FO: BUP y experiencia acreditada.

Oficial técnico electrónico.—Es el profesional que, con grado primero de Formación Profesional, lleva a cabo trabajos de montaje, conexionado, control e interpretación de señales, reparación de averías de fácil localización y mantenimiento rutinario, y colabora con técnicos de superior categoría.

FE: FP1 o FP2, rama Electrónica.
FO: EGB y experiencia acreditada.

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

FE: FP1 o FP2, rama Electrónica.
FO: EGB y experiencia acreditada.

Grupo 04. Montaje y operación de antenas

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

Encargado técnico antenista.—Es el profesional al que se exige los conocimientos teóricos y habilidad práctica de nivel equivalente a Formación Profesional de segundo grado, que desarrolla, además de las funciones propias del Técnico antenista las relacionadas con la radiodifusión, tales como: Construcción, montaje y desmontaje, mantenimiento y reparación de sistemas receptores y emisores, líneas de transmisión de energía radioe-

létrica y sistema de acoplamiento, aplicando a estos efectos conocimientos elementales de resistencia de materiales, aislantes, pinturas y tratamientos anticorrosivos. Deberá cuidar del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo del equipo de que forma parte.

FE: FP2, rama Electricidad o Electrónica.
FO: BUP y experiencia acreditada.

Técnico antenista.—Es el profesional que, con una formación teórica y habilidad práctica a nivel de Formación Profesional de primer grado, ejecuta las diversas tareas necesarias para el montaje y desmontaje de elementos en la construcción de sistemas radiantes, líneas de transmisión, de energía radioeléctrica y sistemas de acoplamiento.

FE: FP1 o FP2, rama Electricidad o Electrónica.
FO: EGB y experiencia acreditada.

Grupo 05. Técnica eléctrica

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

Encargado técnico electricista.—Es el profesional que, con los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondiente a Formación Profesional de segundo grado, desempeña funciones específicas de electricidad. Desarrolla sus actividades profesionales tanto en alta como en baja tensión en tareas de responsabilidad en las áreas de explotación, mantenimiento, operación, control y desarrollo de los equipos eléctricos más complejos, tales como: Generadores de alterna continua, grupos electrógenos, transformadores de alta potencia, sistemas de emergencia, rectificadores y demás equipos que por su especial complejidad exijan conocimientos acordes con la categoría del puesto.

FE: FP2, rama Electricidad o Electrónica.
FO: BUP y experiencia acreditada.

Técnico electricista.—Es el profesional que, con los conocimientos teóricos la habilidad práctica correspondiente al segundo grado de Formación Profesional, desempeña funciones específicas de su formación, tales como: Ejecución de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión, lecturas de medidas, regulación de sistemas de protección magnetotérmicos, control de aislamiento en las subestaciones de transformación y maniobra en acometidas. Está especializado, con carácter eminentemente práctico, en las técnicas de los equipos eléctricos de estas instalaciones.

FE: FP2, rama Electricidad o Electrónica.
FO: BUP y experiencia acreditada.

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

FE: FP1 o FP2, rama Electricidad o Electrónica.
FO: EGB y experiencia acreditada.

Grupo 06. Delineación

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

Delineante-Proyectista.—Es el profesional al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad práctica correspondientes a la Formación Profesional de segundo grado en delineación, y tiene encomendadas, con plena responsabilidad y sin carácter limitativo, funciones de confeccionar planos, dibujos técnicos, gráficos u otros de carácter complejo, partiendo de croquis, notas, datos, etc., o de mediciones que realiza sobre elementos físicos o sobre el terreno; realizar cálculos y manejar tablas técnicas; auxiliar a Titulados superiores y medios en proyectos, estudios de distribución de elementos constructivos, siguiendo instrucciones que recibe de sus superiores; supervisar y distribuir el trabajo a los Delineantes y Ayudantes que tuviese asignado.

FE: FP2, rama Delineación.
FO: BUP y experiencia acreditada.

Delineante.—Es el profesional al que se exigen los conocimientos teóricos y habilidad prácticas correspondientes al segundo grado de Formación Profesional de Delineación, y al que se le encomiendan con plena

responsabilidad tareas, sin carácter limitativo, tales como: Realizar toda clase de trabajos de delineación, partiendo incluso de croquis y mediciones que él mismo puede confeccionar; efectuar despieces de conjuntos, estados de dimensiones y, a título informativo, proyectos sencillos de mecánica y topográficos, manejando tablas y normas técnicas de uso corriente, así como los medios de cálculo y auxiliares de dibujo necesarios.

FE: FP2, rama Delineación.

FO: BUP y experiencia acreditada.

Grupo 07. Administración

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

Se definen en estos términos las categorías de este grupo:

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

FE: FP2, rama Administrativa y Comercial.

FO: BUP y experiencia acreditada.

Oficial de administración.—Es el profesional al que se exige experiencia suficiente en una actividad de las encuadradas en el sector de trabajos administrativos, tales como: Redacción de escritos, taquigrafía y mecanografía, asientos contables, anotaciones estadísticas, pagos y cobros, gestión de almacenes o archivos, atención al público y, en general, cuantas otras tareas consideradas como administrativas exijan la responsabilidad adecuada a su categoría, debe poseer formación correspondiente a nivel de Bachillerato o Formación Profesional de segundo grado.

FE: FP2, rama Administrativa y Comercial.

FO: EGB y experiencia acreditada.

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 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 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.

FE: FP1 o FP2, rama Administrativa y Comercial.

FO: EGB y experiencia acreditada.

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

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

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

FE: EGB o Graduado Escolar.

FO: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

Grupo 08. Personal de informática

Pertencen a este grupo quienes, a diversos niveles, llevan a cabo las tareas necesarias para el tratamiento automático de la información del área de proceso de datos en RETEVISIÓN, cualquiera que sea su destino

o aplicación, en ordenadores electrónicos y demás ingenios del campo de la informática. Integran este grupo las categorías siguientes:

Analista de sistemas.—Responsable del análisis, diseño, implantación y pruebas de aplicaciones, así como del mantenimiento y del soporte a usuarios. Coordina las actividades de programación.

FE: Titulación media universitaria, especialidad informática.

FO: FP2, especialidad informática, y experiencia acreditada.

Programador y Técnico de microinformática.—Técnico en informática responsable de la codificación, pruebas y documentación de programas, según las especificaciones definidas por los analistas y de acuerdo a las normas estándares establecidas y, en general, actividades propias de su categoría.

FE: Rama Administrativa y Comercial, especialidad Informática.

FO: BUP y experiencia acreditada.

Operador de ordenador.—Responsable de la operación de los equipos del centro de proceso de datos, de forma que se ejecuten los procesos planificados en explotación.

FE: FP1 o FP2, rama Informática.

FO: EGB y experiencia acreditada.

Grupo 09. Personal de oficios

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

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

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

FE: FP1 o FP2, Oficios.

FO: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

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

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

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

FE: EGB o Graduado Escolar.

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

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

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

FE: EGB o Graduado Escolar.

FO: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

Grupo 10. Régimen interno

En este grupo se integran quienes se ocupan en RETEVISIÓN de aquellas tareas generales de mantenimiento del orden y seguridad generales, decoro y limpieza de edificios, transporte y situación de muebles y enseres, en

las que prevalece el carácter de confianza y la necesaria discreción de quienes las desempeñan. Se compone de las siguientes categorías:

Auxiliar.—Es el trabajador que efectúa trabajos de carga, traslado y descarga de objetos y materias, conforme a las instrucciones que recibe de su superior en cada caso.

FE: EGB o Graduado Escolar.

FO: Estudios Primarios y experiencia acreditada.

ANEXO 3

Condiciones de trabajo en la explotación

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

1. Clasificación de centros

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

Pertencen a este grupo los siguientes centros:

CNR Isleta.

CNR La Muela.

CNR Santiago de Compostela.

CNR Collserola.

CNR Torrente.

CNR Valencia.

CNN Torrespaña.

El centro de Sollube continuará con su régimen actual de trabajo hasta que pase a constituirse en unidad de mantenimiento u otro tipo de centro de la red.

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

Primer turno: De cero a ocho veinte horas.

Segundo turno: De ocho a dieciséis veinte horas.

Tercer turno: De dieciséis a cero veinte horas.

Los cálculos de horas de trabajo del personal se realizarán de acuerdo con los cálculos anuales establecidos para RETEVISIÓN, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

Los turnos de trabajo, salvo casos excepcionales, bajas por enfermedad y vacaciones, estarán formados por dos trabajadores pertenecientes al grupo 03: «Técnica Electrónica». Para los supuestos mencionados anteriormente todos los técnicos se hallarán rotativamente en situación de atender las necesidades derivadas de las excepcionalidades y demás causas contempladas anteriormente, por períodos iguales, con el objeto de cambiar la ejecución en el tiempo de la jornada de trabajo cuando fuere necesario sin modificar el tiempo de las mismas. Finalizada la cobertura de jornada correspondiente a la incidencia, el trabajador se incorporará al turno que tuviere antes de la concurrencia de las causas mencionadas.

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

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

Instalaciones especiales: Grupo V.

Turnicidad según tablas económicas anexo I.

El personal de los turnos segundo y tercero tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas anexo I.

1.2 Centros especiales:

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

Este grupo se halla integrado por los centros emisores que a continuación se relacionan, indicándose además el CIE correspondiente a cada uno de ellos:

CE Gamoniteiro: CIE grupo I.

CE Izaña: CIE grupo II.

CE Javalambre: CIE grupo II.

CE La Peña de Francia: CIE grupo II.

CE Montecaro: CIE grupo II.

CE Navacerrada: CIE grupo II.

CE Sierra Almadén: CIE grupo II.

CE Sierra Lujar: CIE grupo II.

CE Aitana: CIE grupo III.

CE Parapanda: CIE grupo III.

La jornada de mantenimiento y control en los centros emisores especiales tendrá una duración de veinticuatro horas de tiempo de trabajo seguidas, generalmente, de un período de descanso de cuatro días, sin agrupamiento. Para regular la intensidad de la actividad se distribuirá el tiempo de trabajo de manera que se produzca un período de inactividad de cuatro horas por trabajador y jornada de trabajo, en turnos alternos, con permanencia en el centro emisor, en horario de una a cinco horas el primer período y de cinco a nueve horas el segundo, de forma que no se interrumpa el período de actividad de veinticuatro horas: En el supuesto de que se produjera alguna emergencia en los períodos de inactividad de cualquiera de los turnos, se interrumpirán éstos para atención de la emergencia. La jornada laboral comenzará a las diez horas y finalizará a las diez horas del día siguiente.

Esta jornada será de aplicación a todo el personal, a excepción del Jefe de centro.

Los tiempos de comida y cena se computarán como jornada de trabajo dentro de las veinticuatro horas, fijándose el calendario de sesenta turnos al principio de cada año. El resto de turnos, hasta alcanzar el cómputo total anual quedarán a disposición de la empresa, los cuales se intentarán distribuir trimestralmente.

Cada turno de trabajo de veinticuatro horas estará compuesto por dos personas en el que será suficiente la dotación de un trabajador del grupo 03 «Técnica Electrónica» por turno de trabajo.

Cuando por circunstancias climatológicas excepcionales se prevea la imposibilidad de realizar el relevo del personal, el Jefe de centro, después de efectuar un profundo análisis de la situación y de las circunstancias, podrá adoptar la decisión de no realizar el relevo comunicando esta decisión al personal de los turnos involucrados, evitando el intento de relevo y prolongando la jornada del turno de servicio.

Cuando las circunstancias no permitan prever con antelación suficiente la imposibilidad de hacer el relevo y éste haya intentado efectuarse sin éxito, los trabajadores del turno saliente realizarán la jornada de trabajo que habría correspondido a los trabajadores del turno entrante. El tiempo utilizado en el intento por estos últimos trabajadores será compensado por horas extraordinarias.

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

Las prolongaciones de jornada de los trabajadores del turno saliente, generadas como consecuencia de las excepcionalidades previstas en los párrafos anteriores, no producirán modificaciones en el calendario de turnos establecido, descontando los días en exceso de los turnos que se hallan a disposición de la empresa. El personal del turno impedido de realizar el relevo verá incrementado el número de turnos a disposición de la empresa en los días no realizados.

1.3 Estación terrena de Arganda:

A partir de 1 de enero de 1995 el régimen de jornadas, horarios y complementos será el mismo que el establecido para los centros nodales.

1.4 Unidades de mantenimiento:

Las unidades de mantenimiento se definen como el conjunto de trabajadores que podrían pertenecer a distintos grupos y categorías y de los medios técnicos, agrupados en un ámbito territorial determinado, con el fin de ejecutar las funciones de mantenimiento, operación y control de todo el conjunto de elementos que componen el equipamiento radioeléctrico e infraestructuras de los centros comprendidos en el ámbito territorial de la unidad.

Los técnicos se desplazarán acompañados de otro trabajador, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros y en general en aquellos casos en que por incomunicación, climatología,

necesidades del servicio u otras causas, sea necesario a juicio del responsable de la unidad. En otros supuestos se desplazarán en solitario.

No tendrán la consideración de personal adscrito a las unidades de mantenimiento los trabajadores que presten su servicio en centros especiales y nodales.

El trabajo de apoyo del personal de unidades de mantenimiento a centros nodales o centros emisores especiales, será ocasional y no tendrá carácter de suplencia de los miembros de la plantilla de dichos centros.

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

UM Madrid: Madrid.
 UM Ciudad Real: CE Ciudad Real (La Atalaya).
 UM Albacete: CE Chinchilla.
 UM Guadalajara: ER Trijueque.
 UM Toledo: Toledo.
 UM Cuenca: CE Cuenca (San Cristóbal).
 UM Mérida: Mérida.
 UM Cáceres: Cáceres.
 UM Valladolid: Valladolid.
 UM Salamanca: CE Salamanca (Teso de los Cañones).
 UM Soria: CE Soria.
 UM Burgos: CE Burgos (San Zoilo).
 UM Palencia: ER Villajimena.
 UE Ávila: CE Ávila (San Mateo).
 UM León: León.
 UM Zamora: CE Zamora (El Viso).
 UM El Bierzo: Ponferrada.
 UM Orense: CE Orense (Barbadanes).
 UM Pontevedra: Vigo.
 UM La Coruña: La Coruña.
 UM Lugo: Lugo.
 UM Oviedo: Oviedo.
 UM Boal: CR Boal.
 UM Cantabria: Santander.
 UM Vitoria: CE Vitoria.
 UM Navarra: Pamplona.
 UM Vizcaya: CE Archanda.
 UM Guipúzcoa: San Sebastián.
 UM Teruel: Teruel (CE Teruel).
 UM Huesca: Huesca.
 UM Zaragoza: Zaragoza.
 UM La Rioja: Logroño.
 UM Tarragona: CE La Musara.
 UM Lérida: CE Alpicat.
 UM Seo de Urgel: Seo de Urgel.
 UM Barcelona: Barcelona.
 UM Gerona: CE Rocacorba.
 UM Ibiza: CR San Juan Bautista I.
 UM Mallorca: Palma de Mallorca.
 UM Valencia: Valencia.
 UM Alicante: Alicante.
 UM Castellón: CE Desierto.
 UM Murcia: Murcia.
 UM Jaén: Jaén.
 UM Almería: Almería.
 UM Málaga: CE Mijas.
 UM Granada: Granada.
 UM Huelva: CE Huelva (Punta Umbria).
 UM Cádiz: CE Jerez.
 UM Córdoba: CE Córdoba.
 UM Sevilla: Sevilla.
 UM Guadalcanal: CE Guadalcanal.
 UM Tenerife: Tenerife.
 UM Lanzarote: Arrecife.
 UM Fuerteventura: CE Temejereque.
 UM Las Palmas: Las Palmas.
 UM La Palma: CE Fuenaliente.

Jornadas:

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la sede de las unidades de mantenimiento y será de nueve a dieciocho cuarenta y cinco horas, generalmente con una secuencia de cuatro días de trabajo seguidos de tres días de descanso, interrumpidas por una hora para efectuar la comida, que se realizará preferentemente entre las catorce y dieciséis horas, computándose como tiempo de trabajo efectivo ocho horas cuarenta y cinco minutos (en la Comunidad Autónoma Canaria, la jornada será de ocho

a diecisiete cuarenta y cinco horas, y siendo la comida preferentemente entre las trece a las quince horas de Canarias), fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En este tipo de jornada será de aplicación el artículo 77, párrafo primero.

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

Estos diez días de disposición, se distribuirán en el calendario de turnos trimestralmente, y al objeto de cubrir incidencias podrán anticiparse los del trimestre siguiente.

Llamada atendida fuera de las horas laborales:

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

La localización afectará equitativamente a todos los técnicos de la unidad. Las excepciones en la incorporación a dicha localización, por causas justificadas, serán contempladas en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento de la Red que se constituye por la disposición transitoria primera de este anexo 3.

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

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

Unidad de mantenimiento de tres técnicos:

Días laborables: De dieciocho cuarenta y cinco a nueve horas.
 Sábados y festivos: Las veinticuatro horas.

Unidad de mantenimiento de más de tres técnicos:

Todos los días del año: De dieciocho cuarenta y cinco a nueve horas.

Se establece un complemento económico de 10.000 pesetas por «llamada atendida», como compensación a la atención de la llamada y a la ejecución de los trabajos derivados de la misma, que no superen tres horas quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias.

Se establece un complemento de 4.000 pesetas/día, tanto en día laborable como sábados y festivos, denominado «localización», que retribuye la situación del trabajador para una rápida localización e incorporación al servicio (este complemento ascenderá a 6.800 pesetas/día cuando el período de localización sea de veinticuatro horas).

Para la realización de trabajos entre las veintidós horas y las nueve horas del día siguiente, el técnico localizado dispondrá de otro técnico en asistencia al que podrá llamar para que le acompañe cuando a su juicio lo considere necesario. En este supuesto el trabajador que le acompañe percibirá también la compensación de llamada atendida.

Por acuerdo entre trabajadores y empresa, podrán participar en este servicio de asistencia los ayudantes de mantenimiento y control.

Las unidades de mantenimiento se dotarán con los sistemas de radiobúsqueda o similar necesarios para los servicios de localización y asistencia.

Los turnos de localización y asistencia serán repartidos a partes iguales entre los técnicos de la unidad. Dichos turnos deberán coincidir con los días de jornada efectiva de cada uno de los trabajadores.

Cuando la realización de trabajos derivados de una llamada atendida suponga una necesidad de retrasar o adelantar la incorporación del técnico a su jornada ordinaria de trabajo, se garantizará dicho retraso o adelanto en la incorporación, sin que ello modifique la jornada anual de trabajo.

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

Funciones:

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

Realización de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo de todos los equipos y elementos auxiliares y complementarios de los centros correspondientes al ámbito de la unidad de mantenimiento.

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

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

Monitorado de señales distribuidas y difundidas.

Ajuste y control de calidad de equipos e instalaciones.

Control de infraestructuras.

Apoyo a otras unidades y centros próximos.

Seguimiento de obras e instalaciones en centros en servicio.

Conducción de vehículos de RETEVISIÓN.

Complementos retributivos:

El personal técnico destinado en unidades de mantenimiento, incluido el responsable de la misma, tendrá derecho a los siguientes complementos retributivos:

Comidas: Según tablas.

Libranzas: Será de aplicación lo establecido en el apartado g) del artículo 62, con la particularidad de que para la percepción de este concepto salarial se entenderá que el trabajo en festivo supere las cinco horas efectivas, retribuyéndose con el módulo mayor. En cualquier caso la aplicación del concepto de libranza es incompatible con la percepción de horas extraordinarias, salvo en lo que exceda de su jornada laboral.

CIE: El correspondiente al grupo 4.º (doce pagas).

Polivalencia: Las cuantías establecidas, recogidas en los anexos económicos correspondientes al plus de polivalencia. Esta cantidad se percibirá por cuantías mensuales completas (once pagas).

Llamada atendida: 10.000 pesetas.

Gastos varios: 10 por 100 dieta, en desplazamiento superior a 45 kilómetros.

2. Aplicación de vacaciones y días de asuntos propios:

2.1 Vacaciones:

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

2.2 Días de asuntos propios:

Jornada de veinticuatro horas, dos jornadas completas.

Centros nodales y unidades de mantenimiento, cuatro jornadas completas.

Coyunturalmente, mientras existan las jornadas de TV-15, tres jornadas completas.

Disposición transitoria primera.

Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Red que, antes de 30 de junio de 1996, analizará y desarrollará los siguientes puntos:

a) Reorganización de los centros emisores especiales, estableciendo distintos tipos de horarios, en función de las dificultades de acceso y climatología.

b) Definición y asignación de las categorías profesionales en los centros de la red. Con especial incidencia en el funcionamiento y estudio de plantillas en las unidades de mantenimiento.

c) Medidas de movilidad geográfica y/o funcional destinadas a hacer efectiva la adecuación de los centros de trabajo de la red y como garantía de empleo.

d) Excepciones a la incorporación a la localización.

e) Análisis de la situación de sedes de las unidades de mantenimiento.

f) Se crea la Comisión para la unificación de condiciones de trabajo en los centros nodales.

g) Estudio de las cargas de trabajo y localización de las unidades de mantenimiento, en especial las de tres miembros.

Los acuerdos alcanzados en esta Comisión quedarán incorporados al texto del presente Convenio, a través de los procedimientos establecidos.

Disposición transitoria segunda.

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

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

a) Tener el trabajador edad superior a cincuenta y tres años en el momento de la firma del I Convenio Colectivo de RETEVISIÓN.

b) Padecer el trabajador dolencias o patologías que puedan verse agravadas por las nuevas condiciones de trabajo o que aquéllas no permitan superar los requerimientos médicos del nuevo puesto de trabajo.

c) Los casos de cambio de domicilio oficial del centro de trabajo, que obliguen al trabajador a un cambio de su residencia actual y que ello suponga un grave quebranto para el mismo.

Disposición final.

Para el ejercicio 1997 el complemento de localización será de, al menos, 4.500/7.650 pesetas, respectivamente, sin perjuicio de lo que se establezca en el siguiente Convenio Colectivo.

ANEXO 4

Normas especiales para mandos orgánicos

Artículo 1.

Se consideran «mandos orgánicos» en el ente público RETEVISIÓN, a los trabajadores/as que desempeñen puestos de jefatura de las unidades orgánicas existentes en la organización de RETEVISIÓN y no incluidas en los niveles de Dirección.

Artículo 2.

Los mandos orgánicos se regirán por estas normas especiales, por la legislación laboral vigente y por las normas internas de RETEVISIÓN, en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Artículo 3.

La designación de mandos orgánicos de RETEVISIÓN es competencia indeclinable de sus órganos rectores y se efectuará a través de la Dirección de Personal informando periódicamente al Comité Intercentros.

Artículo 4.

El nombramiento para un puesto de mando orgánico podrá ser efectuado por plazo determinado o con carácter indefinido, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de estas normas.

Artículo 5.

Los nombramientos de mandos orgánicos deberán cumplir las siguientes formalidades:

A) Identificación de la persona designada.

Categoría profesional.

Cese, en su caso, en el puesto de mando anterior.

B) Denominación de la unidad orgánica.

Encuadramiento.

Rango del puesto de mando.

Nivel económico asignado.

C) Duración del nombramiento.

D) Tipo de dedicación exigida y declaración de incompatibilidad que le afecte.

Artículo 6.

Se establecen como requisitos para ostentar puestos de mando orgánico los siguientes:

1. Ser empleado fijo del ente público RETEVISIÓN, con una antigüedad mínima de dos años.
2. Carecer de sanciones no canceladas en el expediente personal.
3. Formación exigible en razón de las características y funciones del puesto a desempeñar.
4. Experiencia profesional adecuada.

Artículo 7.

Para la selección de mandos orgánicos de RETEVISIÓN, la Dirección tendrá en cuenta las circunstancias de las personas, que se valorarán conjuntamente de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Idoneidad para el puesto, según las características, responsabilidades, funciones y demás circunstancias del mismo.
- b) Categoría profesional en RETEVISIÓN con preferencia, en igualdad con los demás requisitos, de la superior sobre la inferior.
- c) Titulación. Cuando no sea requisito necesario será valorada como mérito. Se tomarán en consideración los diplomas expedidos por el Instituto Oficial de Radio y Televisión o cualquier entidad oficial.
- d) Experiencia en puesto de mando o responsabilidad.
- e) Experiencia profesional relacionada con el área en que se encuadra la jefatura.
- f) Antigüedad en RETEVISIÓN.
- g) Aptitudes no reseñadas en los apartados anteriores.

Dotas de mandos, laboriosidad, capacidad de análisis, creatividad (imaginación, iniciativa e ingenio), facultad de persuasión y negociación, aceptación de responsabilidades, decisión, organización del trabajo, capacidad para trabajar sin supervisión, control o verificación, capacidad de comunicación y sentido de empresa.

Artículo 8.

1. El complemento de mando orgánico retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionen a las de la categoría profesional de trabajador, inherente al ejercicio de mando orgánico en RETEVISIÓN, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter de consolidable.

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

Artículo 9.

1. Durante el tiempo en que se ejerza un puesto de mando orgánico mantendrá la totalidad de los derechos y deberes profesionales y laborales relativos a la categoría profesional propia, así como aquellos inherentes al puesto de mando desempeñado en 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 correspondiente que someterán a estudio y aprobación superior.

3. Asimismo, las Direcciones informarán a los mandos orgánicos máximos, y éstos a sus inmediatos, hasta agotar la escala organizativa, respecto a la política general del Ente Público RETEVISIÓN, en lo que les afecte.

Artículo 10.

Los mandos orgánicos estarán obligados a:

- a) Asumir dentro de las normas internas de organización y conforme a las instrucciones de sus superiores, la responsabilidad profesional correspondiente a las competencias o funciones atribuidas y la derivada de la organización del trabajo y disciplina de las personas encuadradas en la unidad correspondiente.
- b) Realizar personalmente los trabajos y cometidos de mayor responsabilidad, importancia, complejidad, confidencialidad o que supongan

una más alta exigencia de cumplimiento de los deberes asumidos; cuidar, coordinar y supervisar el trabajo de los subordinados y tomar, dentro del ámbito de sus competencias, las decisiones necesarias para el cumplimiento de las funciones encomendadas a su unidad.

c) Colaborar en la elaboración de planes, programas de actividades y métodos de trabajo y participar en la organización del mismo y en el cumplimiento de los objetivos de política laboral de RETEVISIÓN.

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 RETEVISIÓN.

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 RETEVISIÓN.

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

j) Guardar secreto profesional respecto a las materias gestionadas.

Artículo 11.

1. Cuando el nombramiento para un puesto de mando orgánico lleve consigo el traslado de población, se entenderá, a todos los efectos, que se trata de un traslado convenido, de acuerdo con lo que establece el artículo 39 de este Convenio.

2. El cese de un puesto de mando orgánico que se viniese desempeñando conforme a la circunstancia contemplada en el punto 1 del presente artículo, comportará el traslado forzoso a la población donde el mando orgánico tenía su residencia con anterioridad a su nombramiento, salvo que exista vacante en la población en que se cesa y teniendo en cuenta la voluntad de permanencia o de regreso del interesado.

Artículo 12.

Con carácter anual las Direcciones de Personal harán público en cada localidad un censo de personal que ocupe puestos de mando orgánicos.

Artículo 13.

Serán causas de cese en los puestos de mando orgánico:

- a) Transcurso del plazo establecido.
- b) Incumplimiento de las obligaciones del cargo.
- c) Ineficacia en la gestión.
- d) Incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses.
- e) Incursión en cualquiera de los supuestos de incompatibilidades.
- f) Nombramiento para otro cargo de mando orgánico o directivo.
- g) Amortización del cargo.
- h) Solicitud del interesado, aceptada por la Dirección, en el más breve tiempo posible.
- i) Revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico, con expresión de la causa o motivos que, a su juicio, lo justifique, acordada por la Dirección, previa notificación del propósito al interesado.
- j) Imposición de sanción disciplinaria por falta muy grave firme.

Artículo 14.

Quienes hayan desempeñado cargo de mando orgánico serán destinados cuando cesen a un puesto adecuado a su experiencia y dedicación a RETEVISIÓN. El cese en el cargo cuando fuera por alguna de las causas enumeradas en los apartados a), d), g), e i), del artículo 13 de este anexo, le otorgará derecho a mantener como retribución complementaria transitoria, el valor del 20 por 100 del complemento de mando orgánico, si hubiese ocupado el cargo más de seis meses y menos de doce; el 30 por

100 si lo ocupó más de un año y menos de dos, y el 40 por 100 si lo ocupó más de dos años. Este complemento tendrá la consideración de cantidad íntegra, sometida a los descuentos reglamentarios que legalmente le corresponda, se abonará en cada una de las 14 mensualidades y será absorbible por todos los conceptos retributivos desde el mismo momento de su percepción, salvo por los incrementos de antigüedad.

Disposición transitoria.

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

Disposición final.

1. Las presentes normas especiales para mandos orgánicos entrarán en vigor en la fecha de aprobación y firma del primer Convenio Colectivo de RETEVISIÓN.

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

ANEXO 5

Plan de seguridad e higiene

Se procede a la implantación progresiva de un plan de seguridad e higiene que dé solución a los apartados que se mencionan.

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

La elaboración y gestión del presente plan correrá a cargo de la Subdirección de Salud Laboral. Se hará de forma descentralizada apoyándose en los responsables zonales. A tal efecto se procede a la cobertura inicial de cuatro puestos de responsables de seguridad e higiene laboral con distribución nacional. Es intención, si las necesidades lo requieren, ampliar la cobertura a toda las zonas.

Normativa legal:

Estudio y adaptación específica a nuestro entorno de la normativa vigente de SHT.

Actualización y divulgación.

Análisis de la situación actual de centros de trabajo. Inspección directa o delegada (servicios centrales, mutuas, responsables de área).

Suministro de agua potable:

Normativa de suministro.

Potabilización, en su caso.

Aguas residuales: Estudio y tratamiento.

Estudio e impacto ambiental:

Detección de riesgos.

Residuos contaminantes.

Campaña de desratización y desinsectación.

Normativas incendios:

Evacuación.

Inspección interna.

Formación cursillos.

Diseño ergonómico, centros de control y puestos de trabajo.

Plan señalización e instrucciones.

Formación general y específica.

Funcionamiento.

Análisis tareas:

Detección de riesgos.

Elaboración de mapas de riesgo:

Muestreo selectivo de centros.

Medida de parámetros específicos.

Turnos de trabajo.

Fatiga física y psíquica.

Ruido.

Iluminación.

Aislamiento.

Etcétera.

Casuística de enfermedad profesional y accidentes laborales.

Procedimientos de control de equipamiento en ropas y sistemas de protección personal. Homologación.

Elaboración periódica de informes:

Normativa. Actualización.

Recomendaciones de procedimiento de trabajo.

Informe previo de instalación de equipos.

Se proyectan como más urgentes:

Cobertura de medios humanos. Responsables de higiene de las zonas.

Adquisición equipamiento.

Plan de señalización.

Plan general de evacuación en incendios en centros específicos que lo requieran.

Cursillos de formación.

Suministro de agua potable.

Residuos contaminantes.

Campaña de desratización y desinsectación.

Normativa a exigir en proyectos de obra relativa a riesgos de accidente.

Diseño ergonómico de centros de control.

ANEXO 6

Características especiales puestos de trabajo

Secretarías

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

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

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

Retribución y jornada: La retribución será la establecida para la categoría de «Auxiliar de Administración», nivel 7, o la de «Oficial Administrativo», niveles 6 ó 5, de ascenso, dependiendo de la categoría profesional que ostente la Secretaria.

Por el nivel de responsabilidad que se les exige, que excede del normal de su categoría profesional, se hace necesaria la retribución de la misma a través del «Complemento de especial responsabilidad» establecido en el artículo 62, e), de este Convenio. El nivel de este complemento será el 57 ó 58 establecido en las tablas salariales (anexo 1).

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales repartidas en siete horas diarias de lunes a viernes.

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

ANEXO 7

Clasificación de centros emisores

Grupo 1:

Gamoniteiro.

Grupo 2:

Navacerrada.

La Peña de Francia.

Javalambre.

Montecaro.

Sierra Almadén.

Sierra Lujar.
Izaña.

Grupo 3:

Aitana.
Parapanda.

Grupo 4:

Sollube.

Grupo 5:

Torrespaña.
Santiago de Compostela.
La Muela.
Tibidabo.
Torrente.
Valencina.
Isleta.

ANEXO 8

Acuerdo sobre reconversión de categorías profesionales

Artículo 1. *Categorías a reconvertir.*

Son las actuales de Vigilante Jurado, Guardesas y categorías de oficios (Oficial y Ayudante de oficio).

Artículo 2. *Jubilación anticipada.*

El personal de las anteriores categorías que cumplan sesenta o más años antes del día 31 de diciembre de 1994, tendrán las siguientes condiciones de jubilación anticipada:

- Personal de sesenta a sesenta y cinco años: 175.000 pesetas por cada mes que falte hasta los sesenta y cinco años.
- Personal con sesenta y cinco años o más: 175.000 pesetas por cada mes que falte hasta su jubilación forzosa.

Para el personal del grupo a) se abonará asimismo una cantidad adicional de 50.000 pesetas/mes, a efectos de que los afectados puedan suscribir el oportuno Convenio con la Seguridad Social que les permita continuar cotizando hasta los sesenta y cinco años.

A esta modalidad de jubilación deberá acogerse todo el personal citado en el primer párrafo de este artículo, excepto para aquellas personas que optasen por acogerse a una reclasificación profesional.

Artículo 3. *Reclasificación profesional.*

Las categorías a las cuales podrán reconvertirse el personal afectado son las pertenecientes a los grupos definidos en Convenio Colectivo, con excepción del grupo 10. A la hora de determinar las categorías concretas a las que pueden acceder los afectados se tendrán en cuenta las aspiraciones de cada afectado y su nivel profesional.

La reconversión del grupo 03 se realizará mediante el correspondiente proceso de formación, experiencia práctica en el puesto no inferior a un año, informe favorable del responsable de la unidad de trabajo, que habrá actuado como tutor, y superación de las pruebas de evaluación que en su momento se determinen. Con el supuesto de no superar las pruebas de reclasificación les será asignada una plaza del grupo 09, según lo dispuesto en el artículo 5.

Artículo 4. *Formación.*

Todo el personal afectado por la reconversión tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin sean convocados por la Dirección. Esta formación será siempre adecuada a la adjudicación de las nuevas categorías, y podrá ser previa y/o simultáneamente a dicha adjudicación.

Artículo 5. *Provisión de plazas.*

A todo el personal a reconvertir le será asignado un puesto de trabajo en RETEVISIÓN.

Con carácter excepcional y para este personal, no se aplicarán las normas que, sobre provisión de plazas en RETEVISIÓN establece el Convenio Colectivo, sino que las asignaciones de puestos se efectuarán en

función de las necesidades del servicio y atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada interesado.

Las asignaciones de puestos lo serán a los centros que establece el modelo de explotación (CE especiales, C. nodales, unidades de mantenimiento y direcciones de zona) y servicios centrales.

En el momento de ocupar la plaza del grupo 09 que le sea asignada el personal a reconvertir será reclasificado a su nueva categoría.

El personal que en virtud de este artículo se integre en centros nodales, centros emisores especiales y unidades de mantenimiento no ocupará plaza del grupo 03 hasta que se haya producido la reconversión efectiva a este grupo, según el contenido de los artículos 3 y 4 de este acuerdo.

Las Guardesas de centros emisores especiales continuarán provisionalmente ocupando su actual categoría y funciones hasta tanto en cuanto se proceda a efectuar su reconversión profesional, la cual se llevará a cabo cuando así lo solicite la interesada. Sin perjuicio de lo anterior, la limpieza y manutención diarias de los centros emisores especiales quedarán garantizadas.

Artículo 6. *Traslado.*

Cuando para efectuar una asignación de puesto sea necesario efectuar traslados, éstos tendrán el carácter de forzosos, se estará a las compensaciones que fija el Convenio Colectivo para traslado forzoso, fijándose una compensación por vivienda por un tiempo de dos años prorrogables por uno más, en función de las circunstancias que concurran.

Asimismo, en estos supuestos, se procurará atender las solicitudes de cada interesado en cuanto al lugar de destino, estableciéndose las siguientes preferencias:

- Misma provincia.
- Provincias limítrofes.
- Misma zona.

Artículo 7. *Bajas por causas objetivas.*

El personal de las categorías a reconvertir, excepto el susceptible de jubilación, podrá, tras el proceso de formación o adaptación a las nuevas categorías, solicitar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, según lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos supuestos y en el de rechazo a la movilidad geográfica se estará a la indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, con un máximo de dos anualidades.

Artículo 8.

La Comisión de Empleo prevista en el Convenio Colectivo realizará las funciones de interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en este acuerdo.

En el seno de esta Comisión se propondrán y analizarán las provisiones de plazas previstas en el artículo 5.

17751

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006092), que fue suscrito con fecha 2 de agosto de 1995; de una parte, los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.