

Cortador.—Personal que disponiendo de patrones y ajustándose a éstos, procederá a la realización del corte y rebaje de la piel del empeine, forros y vivos. Concluida la acción del corte, el conjunto preparado pasa al guarnecedor.

Oficial 1.ª.—Personal zapatero, es el que disponiendo de las hormas, el corte de la piel y materiales anejos, tales como forros, suelas, palmilla, etc., monta, cose y termina el calzado. En Ortopedia, adaptar las alzas, cuñas supinadoras, arcos, metatarsos y demás correcciones del calzado ortopédico, además, coordina el trabajo del personal colaborador en todo el proceso de elaboración, aprendices, ayudante y oficial de 2.ª

Guarnecedor o Aparador.—Personal encargado de ajustar o ensamblar las diversas piezas de que se compone el zapato, procedente de la sección del cortador. Terminadas las operaciones de ensamblaje queda montado el corte.

Oficial 2.ª.—Realiza las mismas operaciones que el Oficial de 1.ª, pero no de manera autónoma, ya que su labor es dirigida y supervisada por su inmediato superior, entendiéndose este período de actividad como el de perfeccionamiento profesional y mejora de la productividad.

Especialista o Ayudante.—Realiza las labores preparatorias de cuantos materiales intervienen en el montaje, cosido y terminación del zapato, dirigido y supervisado por los Oficiales.

Revisar las respectivas máquinas que intervienen en el proceso: coser, cortar, pegar, preparación y finalización, etc., cuidando del buen funcionamiento de las mismas.

Peón-Mozo Personal de Limpieza.—Realiza labores de recepción y reparo de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al taller, máquinas y herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de 16 a 21 años.—Personal joven entre 16 y 21 años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la confección del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado, a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un taller artesanal de confección de calzado, colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

Reparación de calzado y duplicado de llaves

Maestro de Reparación o Jefe de Taller.—Organizar, distribuir y ejecutar todos los trabajos de reparación del calzado efectuado en el taller.

Conocimientos generales de la fabricación y composición del calzado (corte y piso).

Conocimientos para su aplicación, de materiales y productos para el calzado.

Conocimiento, mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Conocimientos generales de trabajos realizados en calzado ortopédico (cuñas supinadoras, arcos, metatarsos, alzas, etc.).

Guarnecedor.—Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc.).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

Oficial 1.ª.—Disponer de conocimientos generales del calzado en los procesos de fabricación y saber ejecutar los trabajos generales de reparación y conservación del calzado (manuales y mecánicos).

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etc.

Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la Reparación de calzado y duplicado de llaves.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Oficial 2.ª.—Realiza la misma labor del oficial de 1.ª, dirigida por éste último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

Ayudante.—Colaboración con el maestro u oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

Peón-Mozo personal de limpieza.

Realiza labores de recepción y reparto de materiales y de la obra final. Controla el almacén y colabora en el cuidado y atención al taller, máquinas y herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de 16 a 21 años.—Personal joven entre 16 y 21 años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la reparación del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato, aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado. Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas. Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un taller de reparación de calzado, colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

13505 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del I Convenio Colectivo de «Retevisión I, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de «Retevisión I, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9013622) que fue suscrito con fecha 1 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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, 27 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «RETEVISIÓN I, SOCIEDAD ANÓNIMA» EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio supone la culminación de un proyecto para regular de forma unitaria la relaciones laborales en «Retevisión I Sociedad Anónima» y todo su personal.

Las dificultades por las que ha atravesado el proceso de negociación mantenido, se deducen de los siguiente antecedentes:

1. «Retevisión I, Sociedad Anónima» surge en 1 de julio de 2000, como sucesora de «Retevisión, Sociedad Anónima» constituida en 20 de diciembre de 1996, como consecuencia del proceso de liberalización de las telecomunicaciones impuesto por el Real Decreto-Ley 6/1996 (actualmente Ley 12/1997).

2. Según sus normas estatutarias, «Retevisión I, Sociedad Anónima», tiene por objeto, entre otras actividades, «el desarrollo, implantación, explotación y comercialización de servicios de telecomunicaciones para los que se encuentre habilitada, cualquiera que sea el soporte que utilicen, así como la gestión y explotación de la red de telecomunicación, afecta a la prestación de servicios portadores de telecomunicación».

3. «Retevisión, Sociedad Anónima» incorporó a su plantilla a la mayor parte del personal que había pertenecido al Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión, creado por el artículo 124 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, como institución independiente para la prestación de servicios de transporte y difusión de señales de televisión para emisoras

tanto públicas como privadas, y, a su vez, en el año 1997, inició las nuevas actividades como segundo operador de telefonía básica, y procedió a la contratación del personal necesario para el desarrollo de esta nueva línea de negocio, que ha pasado a constituir un volumen importante de su actividad.

4. La dificultad para armonizar unitariamente las relaciones laborales de todo el personal de la empresa, se explica, fundamentalmente, por dos circunstancias muy concretas: a) De una parte, el personal del Ente Público de la Red Técnica Española de Televisión, que fue incorporado a «Retevisión, Sociedad Anónima», tenía una regulación convencional propia, que tuvo su reflejo en los dos Convenios Colectivos suscritos por dicho Ente con su personal (el primero con vigencia los años 1991 y 1992 y el segundo de 1993 a 1996), y, a pesar de que aquellos Convenios afectaban al ente público, en méritos de la subrogación patronal operada con «Retevisión, Sociedad Anónima», fueron respetadas tales condiciones, a título personal, a los empleados procedentes del ente público. b) El personal ingresado a partir del año 1997 para atender las nuevas actividades de operador global de telecomunicaciones, no disponía de una regulación propia, ni era posible aplicarles, por extensión, las que mantenían personalmente los empleados procedentes del ente público, porque no se ajustaban a las características de la nueva actividad.

5. En los años 1997 a 1999, se desarrolló un primer intento para la negociación de un Convenio Colectivo, sin poderse alcanzar un acuerdo, y, ello, a su vez, motivó, por una parte, el planteamiento judicial de diversos conflictos sobre el marco normativo aplicable a la empresa, y, por otro, se alcanzaron acuerdos concretos en ámbitos de actividad determinados, que precisaban urgentemente una regulación (p.e. «Call Center»). Las Resoluciones judiciales dictadas, por un lado, y la culminación del proceso electivo de representación de los trabajadores, por otro, han facilitado el clima necesario para intentar nuevamente la negociación de un Convenio Colectivo único para toda la plantilla y comprensivo de las distintas actividades de la empresa, que culmina con la firma del presente Convenio, tras constituirse en 18 de octubre del año 2000 la Comisión negociadora, y llegarse a un principio de acuerdo en la sesión de 9 de marzo de 2001.

Las características fundamentales de este I Convenio Colectivo de «Retevisión I, Sociedad Anónima», son las siguientes:

a) Es un Convenio con voluntad de regulación laboral unitaria para todo el personal de la compañía, a pesar de la heterogeneidad de sus distintas actividades, con regulación de las condiciones específicas en cada ámbito diferencial.

b) Es un Convenio que cierra una etapa inicial de conflictividad sobre el marco normativo aplicable a la empresa, con la derogación expresa de todas las condiciones aplicadas hasta el presente, cualquiera que fuera su origen y rango, y su sustitución por este Convenio, con expresa regularización y actualización de las condiciones retributivas de los años precedentes.

c) Se estipula un sistema de grupos profesionales y de valoración de puestos de trabajo por niveles retributivos, que permite la aplicación de unas condiciones salariales equitativas a las distintos colectivos que integran la plantilla de trabajadores y facilita la implantación de condiciones para los puestos de nueva creación futura. Asimismo, y dentro del capítulo retributivo, se regulan con precisión los distintos complementos salariales aplicables, con todo lo cual se definen con precisión y seguridad jurídica las condiciones retributivas del personal actual y el de nuevo ingreso.

d) Se garantiza el respeto de aquellas situaciones retributivas personales que, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, superaran, en cómputo anual y en una valoración global, los nuevos «standards» retributivos pactados, los cuales serán mantenidos a título personal, a través de un «complemento ad personam».

e) Se suprimen los conceptos de antigüedad y permanencia, siguiendo la tendencia general de la negociación colectiva. Esta decisión ha sido adoptada con una doble valoración y condicionamiento: 1) En primer lugar, asumiendo la plena responsabilidad y capacidad de los negociadores del Convenio para fijar el tratamiento de esta materia, desde que el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, tras su modificación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la defiere exclusivamente a la negociación colectiva, al dejar de considerar la promoción económica por razón de antigüedad como un derecho necesario, según ha venido ratificando la Jurisprudencia del Tribunal Supremo; y 2) Acatando el mandato del artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al respeto de los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el personal que al día de hoy disfruta de estos devengos, según se regula en la disposición transitoria primera.

Por todo ello, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva, que a empresarios y trabajadores reconoce el artículo 37 de la Constitución, los firmantes, en la representación que respectivamente ostentan y recíprocamente se reconocen, establecen el presente Convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio es de aplicación al personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

2. El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa «Retevisión I, Sociedad Anónima» dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia.

3. Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Exclusiones personales.*

Están excluidos de ámbito del presente Convenio:

a) Las personas que desempeñan cargos de Directores, Gerentes, Responsables, Jefes o aquellos cargos de la estructura organizativa que impliquen especial responsabilidad y mientras ocupen el cargo.

La empresa determinará los puestos de especial responsabilidad no incluidos en los niveles de Dirección y dará cumplida información a la Comisión de empleo.

b) El personal que preste servicios en puestos de Secretarías y conductores de los niveles de Dirección.

c) Personal comercial específico de ventas (fuerza de ventas).

Trimestralmente se informará a la Representación de los Trabajadores sobre la aplicación del contenido de este articulado.

Artículo 3. *Normas de aplicación general.*

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

2. Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación éste Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

3. Cualquiera que sea su vinculación a «Retevisión I, Sociedad Anónima», y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2001, 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 2003.

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 ejercitarla con una antelación máxima de tres meses.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de éste Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que le son propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán estrictamente «ad personam» aquellas condiciones que se disfruten a título particular no reguladas ni previstas en el Convenio.

CAPÍTULO II

Comisiones de Interpretación y de Empleo

Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.*

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se constituye la Comisión paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria estará integrada por cuatro Vocales en representación de la empresa y cuatro Vocales en representación de los trabajadores designados por el Comité intercentros de entre los miembros de la Comisión negociadora.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Artículo 9. *Comisión de empleo.*

A la firma del presente Convenio, se establece en Retevisión la constitución de una Comisión de empleo, con las características, competencias y circunstancias siguientes:

1. La Comisión de empleo tendrá una composición mixta y paritaria. Estará compuesta por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro en representación de los sindicatos que hayan obtenido representación. Ambas partes podrán designar asimismo miembros suplentes.

2. La Comisión de empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de traslados, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.

3. La Comisión de empleo tendrá un Presidente, designado de entre los representantes de la empresa, y un Secretario elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

4. La Comisión de empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.

5. La Comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

6. La Comisión de empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:

- a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en «Retevisión I, Sociedad Anónima».
- b) Vigilancia en materia de cumplimiento de procesos de promoción y reconversión profesional.
- c) Participar en materia de Formación del personal.
- d) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.
- e) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en «Retevisión I, Sociedad Anónima».
- f) Otras que la propia Comisión establezca por acuerdo entre las partes.

7. La Comisión de empleo vendrá obligada a levantar Acta de cualquiera de sus reuniones. Las actas serán públicas y estarán a disposición de cualquier trabajador.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultad de organización.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará en cada caso, las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de organización general, entre otras: Los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcio-

nales de «Retevisión I, Sociedad Anónima»; la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación 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.

3. El personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima» tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.

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

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

Artículo 11. *Objetivos sociales.*

1. Los objetivos de política laboral en «Retevisión I, Sociedad Anónima» tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

- a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- b) Impulsar la formación del personal.
- c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en «Retevisión I, Sociedad Anónima» e impulsar la participación de la representación sindical.
- d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la Dirección y del personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima» 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

Clasificación profesional

Artículo 12. *Criterios generales.*

Se implanta un nuevo modelo de clasificación profesional que permita la unificación de criterios en materia de clasificación aunando los diversos colectivos existentes en la empresa, sobre la base de grupos profesionales y niveles retributivos.

A tal efecto, se crea una Comisión de trabajo dependiente de la Comisión de empleo que acometerá la implantación de dicho modelo, y concretamente la adscripción de las diversas categorías y funciones en los nuevos grupos profesionales. Dicha Comisión deberá finalizar sus trabajos antes del 31 de octubre del presente año.

El nuevo sistema de clasificación permitirá el establecimiento de la nueva estructura salarial, cuyas tablas se recogen como anexo I. Con carácter transitorio y hasta tanto en cuanto no esté terminado el proceso se mantendrán las estructuras existentes, bien la estructura de los trabajadores procedentes del anterior Convenio Colectivo del ente público «Retevisión», bien las individualmente pactadas para el resto de los trabajadores, según corresponda.

El proceso de regularización de esta nueva estructura podrá comportar el reconocimiento de complementos personales para trabajadores no procedentes del ente público, y para el caso de que individualmente tenga acreditada una retribución superior a la establecida en tablas. Las diferencias que puedan generarse se consolidarán en un complemento personal que no será ni compensable ni absorbible.

El proceso de adscripción al nuevo sistema de grupos profesionales y de regularización en la nueva estructura salarial no supondrá en ningún caso incrementos salariales superiores a los específicamente pactados en el presente Convenio.

CAPÍTULO V

Ingreso, promociónSECCIÓN 1.^a INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOSArtículo 13. *Provisión de puestos.*

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguiente:

a) Se difundirá la existencia de la vacante a cubrir especificando condiciones generales del puesto. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo que se especifique para cada caso.

b) Entre las solicitudes recibidas la Dirección determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- 1.º En primer lugar se atenderán las solicitudes de traslados.
- 2.º En segundo lugar se atenderá la promoción interna.
- 3.º En tercer lugar se acudirá a la contratación externa.

La Dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas, y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

La empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades contractuales que en cada momento existan, informando a la representación de los trabajadores.

Con el fin de procurar la estabilidad en el empleo, la Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima» se compromete dentro de sus posibilidades a fomentar la contratación fija.

Artículo 15. *Período de prueba.*

1. Todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa quedará sujeto a un período de prueba.

La duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

2. Igualmente será de aplicación la duración del período de prueba para aquellos trabajadores que por ascenso u otra circunstancia pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superase el período de prueba volvería a su anterior puesto. De todo ello se dará cumplida información a la Comisión de empleo.

SECCIÓN 2.^a PROMOCION Y ASCENSOSArtículo 16. *Promoción y ascensos.*

La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

- a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
- b) Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.
- c) Complementar la política de selección y formación del personal.
- d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

La promoción dentro de cada grupo y, en todo caso, el ascenso a un grupo superior tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección de acuerdo con factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, el resultado de la responsabilidad, comportamiento en general, la asistencia al trabajo, la puntualidad, el nivel de formación, etc.

CAPÍTULO VI

Formación profesionalArtículo 17. *Objetivos de la formación.*

1. Constituye objetivo primordial de «Retevisión I, Sociedad Anónima» promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional en «Retevisión I, Sociedad Anónima» se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Artículo 18. *Desarrollo de la formación.*

1. La Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima» establecerá anualmente el Plan General de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo y sometido a la Comisión de empleo para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados.

2. La formación del personal se efectuará en los propios centros de «Retevisión I, Sociedad Anónima» o mediante conciertos con otras entidades.

3. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en sus horas de trabajo.

4. El personal viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador 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.

6. «Retevisión I, Sociedad Anónima» gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a estos con criterios de racionalidad.

7. El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

8. La Dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional.

Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Traslados, comisión de servicio y permutasArtículo 19. *Definición y clases.*

1. Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de «Retevisión I, Sociedad Anónima» sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.

2. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

Artículo 20. *Traslado voluntario.*

1. Traslado voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición del trabajador siempre y cuando exija cambio de residencia.

2. El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada banco de traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo de «Retevisión I, Sociedad Anónima».
- 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 excepción hecha de un trabajador que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, excepción del trabajador que hubiera sido objeto de un traslado forzoso.
- c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

3. La vigencia de la inscripción en el banco de traslados será de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar este, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.

4. En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- d) Circunstancias familiares y personales.

5. La Comisión de empleo establecerá los baremos y la ponderación de los factores recogidos en el apartado anterior, así como de otros que pudiera tener en consideración.

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

Artículo 21. *Traslado forzoso.*

1. Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La Comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.

3. Se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por el empleado objeto de un traslado forzoso por un período de veinticuatro meses.

4. El trabajador objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

5. El personal afectado por el Plan Zonas 2000 mantendrá las mismas garantías en materias de traslados que las establecidas en el primer Acuerdo del Proyecto Zonas 2000, hasta tanto no se de por finalizado su desarrollo.

6. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Traslado convenido.*

Traslado Convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

Artículo 23. *Indemnizaciones por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

1. Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
2. Gastos de transporte, mobiliario y enseres.
3. Los traslados forzosos y convenidos darán derecho además a percibir una indemnización en metálico de 100.000 pesetas mensuales brutas como ayuda vivienda durante tres años.
4. Notificada la decisión del traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Comisiones de servicio.*

La empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo, al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales.

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de setenta y dos horas, percibiendo el trabajador por adelantado el anticipo correspondiente a dietas y los gastos de locomoción o el régimen normativo establecido por la empresa.

La comisión de servicio 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 del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio a instalaciones situadas a más de 45 kilómetros será única para todo el personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima» 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.

En los desplazamientos en los que «Retevisión I, Sociedad Anónima» proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el trabajador vaya a gastos pagados.

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

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

	2001-2002	2003
Dieta nacional	12.500	13.000
Dieta Internacional	20.194	20.194

Artículo 25. *Permutas.*

La empresa podrá acceder a la solicitud de cambio de puesto de trabajo, formulada por los trabajadores que prestan servicios en los puestos del mismo grupo y centros de trabajo distintos. Al efecto se valorarán las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes, quienes no tendrán derecho indemnizatorio alguno, aceptando asimismo la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Situaciones del personal

SECCIÓN 1.^a SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 26. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.
4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 27.
5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el capítulo XIII.
6. La incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

Artículo 27. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si

dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 28. *Licencias sin sueldo.*

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

Artículo 29. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

SECCIÓN 2.^a PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 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, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 kilómetros o más) fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, tres días naturales.
- e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos.
- f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.
- g) Por traslado del domicilio habitual, un día. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días.
- h) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- i) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IX

Tiempos de trabajo y descansos

SECCIÓN 1.^a JORNADAS

Artículo 31. *Jornada anual de trabajo.*

1. Para el primer año de vigencia del presente Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de mil ochocientas horas anuales. Se respetarán las jornadas inferiores establecidas mediante acuerdos colectivos alcanzados con anterioridad a la firma del presente Convenio (personal procedente del ente público con 35 horas semanales; y Agentes y Supervisores del centro de atención al cliente con mil quinientas setenta y cinco horas de trabajo efectivo) y en los mismos términos en los que fue acordada.

2. Dado que en la actualidad existen diversos colectivos sujetos a jornadas inferiores, es voluntad de las partes proceder a una paulatina reducción de jornada para el personal que actualmente tiene mil ochocientas horas de trabajo efectivo, con objeto de llegar a alcanzar en el futuro una homogeneización de condiciones. Así, y para este colectivo sujeto en el 2001 a mil ochocientas horas se acuerda una reducción de jornada para el año 2002, en el que la jornada anual efectiva será de mil setecientos veintiséis horas.

Con los mismos criterios, la jornada para el año 2003 será de mil setecientos veinte horas de trabajo efectivo.

Asimismo, y en esta línea, ambas partes convienen en fijar la jornada anual efectiva para el año 2004 en mil seiscientos noventa horas.

Artículo 32. *Comienzo y final de la jornada, sistemas de control.*

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

3. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible (dos horas), exceptuándose el caso de fuerza mayor.

Artículo 33. *Calendarios y horarios.*

De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, «Revisión I, Sociedad Anónima» confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes.

Artículo 34. *Jornada intensiva.*

1. Para el año 2001 y para el 2002, se establece la jornada intensiva para los viernes del 15 de julio al 15 de septiembre para todo el personal que trabaje a jornada partida y no sujeto a régimen de turnos.

Para el año 2003 se establece para estos mismos colectivos la jornada intensiva para los viernes del 1 de junio al 30 de septiembre.

Para el 2004 se establece para estos mismos colectivos la jornada intensiva para todos los viernes del año.

2. En todo caso se establecerán turnos de guardia para garantizar la no desatención del servicio.

Artículo 35. *Trabajo nocturno y trabajo a turnos.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y de acuerdo con la legislación vigente.

2. El trabajo a turnos se realizará con las condiciones generales que se determinen para cada actividad y de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN 2.^a DESCANSOS

Artículo 36. *Descanso entre jornadas.*

1. Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y

el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas. A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida. En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 37. *Descanso semanal.*

1. Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, siempre que las necesidades del servicio u organizativas lo permitan.

2. La prestación de trabajo ordinario en sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por su normativa específica.

Artículo 38. *Vacaciones.*

1. El personal de «Retevisión I, Sociedad Anónima» disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de veintitres días hábiles. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.

2. Las vacaciones se disfrutaran 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 período ininterrumpido de diez días hábiles. En cualquier caso, el período restante podrá fraccionarse o no, a elección del personal, en no más de dos fracciones.

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

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

5. 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 del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y en especial a hijos en edad escolar, con equivalentes cargas familiares primará la antigüedad, y por turno rotativo de período anual.

Artículo 39. *Lactancia.*

La hora de ausencia al trabajo por lactancia podrá fraccionarse en dos períodos o sustituirse por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad.

CAPÍTULO X

Sistema retributivo

SECCIÓN 1.^a RETRIBUCIONES

Artículo 40. *Sistema retributivo.*

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas (anexo I) o en los correspondientes artículos.

Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

2. El incremento pactado respecto del salario base para el año 2001 es el IPC real a nivel estatal, reflejándose en los importes del anexo el incremento del 2 por 100 a cuenta. En marzo del 2002 se llevará a cabo la regularización correspondiente. Los importes reflejados en este Convenio respecto de los complementos fijos y variables son los fijados para el año 2001, por lo que no experimentaran variación alguna. Para el personal del Centro de Atención al Cliente que presta servicios en los puestos de

Supervisor y Agente se establece un incremento del 7 por 100 para el año 2001, dicho incremento se aplicará sobre el salario base del año 2000, regularizándose las diferencias que pudieran resultar tras la adscripción al grupo correspondiente en un complemento personal. Dado que para este colectivo se establece un porcentaje determinado no experimentarán revisión alguna por la posible desviación del IPC previsto al IPC real.

3. Para el año 2002, respecto del salario base y complementos salariales, el incremento establecido es el IPC real a nivel estatal. Con entrega a cuenta del IPC previsto. La regularización se llevará a cabo en marzo del 2003.

4. Para el 2003, respecto del salario base y complementos salariales se establece asimismo un incremento del IPC real a nivel estatal. Con entrega a cuenta del IPC previsto. La regularización se llevará a cabo en marzo de 2004.

5. Los conceptos variables cuyos importes no han sido reflejados en Tablas para los años 2002-2003 se incrementarán en un 3 por 100.

Artículo 41. *Pagos y anticipos.*

1. El pago de las retribuciones de carácter fijo se efectuará mediante transferencia bancaria, y siempre que sea posible, en los últimos días del mes correspondiente. Los conceptos variables se liquidaran igualmente por transferencia dentro de la nómina del segundo mes desde el momento de su devengo.

2. El trabajador tendrá derecho a solicitar de «Retevisión I, Sociedad Anónima» anticipos de hasta un 90 por 100 del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.

3. Asimismo, se podrá conceder un anticipo especial de hasta 500.000 pesetas o hasta dos mensualidades del salario, a reintegrar en un máximo de seis meses consecutivos. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCIÓN 2.^a ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 42. *Salario base.*

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo.

Se determina un salario base por cada grupo profesional (anexo I), que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

El personal que percibía su retribución anual en dieciséis pagas pasará a percibir catorce, prorrateándose las otras dos en las catorce pagas.

Artículo 43. *Progresión en el salario base en el mismo grupo.*

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

2. La progresión del salario base de cada trabajador dentro del correspondiente a su Grupo tendrá lugar con la del nivel económico asignado, y de acuerdo con las siguientes normas:

Nivel de ingreso: A

Promoción a los dos años al nivel B.

La promoción a niveles superiores dependerá de la evaluación personal, horas de formación y experiencia en el puesto. La promoción económica en el nivel requerirá la acumulación de un total de 8 puntos.

a) Valoración personal: 4 puntos. La valoración personal se efectuará por el responsable correspondiente y deberá ser aprobada por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Cursos de formación: La asistencia y correcto aprovechamiento de los módulos formativos diseñados para cada colectivo darán derecho a un punto por cada veintidos horas y media de formación, con un máximo de 4 puntos en total. Los cursos de formación estarán en relación con los objetivos del puesto y de la Unidad correspondiente, y serán determinados por el responsable directo de común acuerdo con el Área de formación de la Dirección de Recursos Humanos.

c) La experiencia en el puesto se valorará con 0,5 puntos por cada año, con un máximo de 4 puntos.

3. Este nuevo sistema retributivo por niveles inicia su vigencia a partir de la firma del Convenio.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 44. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

1. Los meses de junio y diciembre los empleados percibirán sendas gratificaciones de una cuantía, cada una, de 1/14 parte del valor anual de la retribución reflejada en el anexo I

En el supuesto en que tras la adscripción a los grupos el trabajador hubiese generado un complemento «ad personam» integrado por diferencias en el salario base, el cálculo de la paga extraordinaria se efectuará teniendo en cuenta dicho complemento. Asimismo se tendrán en cuenta a efectos del cálculo la parte correspondiente y consolidada del extinguido complemento de antigüedad, y mando orgánico y/o especial responsabilidad cuando se perciban, que venían abonándose en las pagas de junio y diciembre.

2. Para tener derecho a cada una de estas gratificaciones se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los seis meses anteriores al pago (de enero a junio para la gratificación de junio, y de julio a diciembre para la gratificación de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los seis meses se percibirá la paga correspondiente en proporción al tiempo trabajado en este período. Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la gratificación pendiente.

Artículo 45. *Complementos de puesto de trabajo.*

I. Es el complemento retributivo que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

II. Tienen dicha conceptualización, con sus importes correspondientes, los siguientes:

1.º Complementos de puesto de trabajo:

a) Complemento para el personal técnico de mantenimiento en Unidades Operativas (anteriormente denominadas Unidades de Mantenimiento) 35.000 pesetas por doce pagas. Este complemento retribuye las especiales características en que prestan sus servicios estos técnicos.

b) Complemento para el personal de Centros Nodales y Arganda: 35.000 pesetas por doce pagas. Para el personal con dos turnos 23.333 pesetas.

c) Complemento para el Técnico de Atención Continuada de Transmisión (TAC): 35.000 pesetas por doce pagas. Este complemento retribuye las especiales características en que prestan sus servicios los Técnicos de Asistencia Continuada.

d) Complemento de Operadores del CNOM sujetos a tres turnos: 25.000 pesetas por doce pagas para el personal con tres turnos y para el personal con dos turnos 16.666 pesetas. Este complemento es incompatible con las libranzas.

e) Complemento de Agentes y Supervisores del Call Center: 12.500 pesetas (por doce pagas). Este complemento retribuye el desempeño de los puestos de Agente y Supervisor que implican la realización de un trabajo a turnos sujeto a variaciones dadas las especiales características del servicio. Su abono será fijo, con independencia de la frecuencia seguida dada la disponibilidad que compensa. Este complemento será incompatible con la libranza de módulo mayor.

2.º Libranzas: El personal que trabaje en festivos incluso sábados, excepto el incluido en el nivel orgánico al que corresponde certificar estas percepciones así como aquellos empleados que perciban algún complemento incompatible con este, se le abonará este complemento por día festivo realmente trabajado, los siguientes importes:

1. 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. El valor del módulo menor será de 5.585 pesetas.

2. La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor. El valor del módulo mayor será de 7.400 pesetas.

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

3.º Complemento de nocturnidad: La realización de la jornada completa que establece este Convenio en período nocturno dará derecho al

percibo de un porcentaje del salario base de cada trabajador según tablas salariales. La realización de la 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, en su caso, de este plus el personal que preste servicio en regímenes horarios especiales.

III. Los nuevos complementos de puesto entrarán en vigor a la firma del presente Convenio.

IV. La aplicación del nuevo sistema retributivo así como de los nuevos complementos exigirá una regularización de los complementos percibidos hasta el momento. Las diferencias que puedan generarse pasarán a integrarse en un complemento personal. Igualmente pasarán a integrarse en un complemento personal los complementos de puesto de trabajo de otros colectivos procedentes del Convenio del ente público y no recogidos en este artículo.

Artículo 46. *Complementos por cantidad-calidad de trabajo.*

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

1.º Complemento por objetivos:

1. Se establece un complemento variable de hasta el 5 por 100 del salario base. Dicho complemento estará en función del grado de consecución de los objetivos predeterminados. Anualmente, la empresa establecerá los objetivos de Empresa y Unidad, valorándose cada uno de ellos en un 50 por 100 del total del porcentaje establecido.

2. Se respetará las situaciones con porcentajes de objetivos distintos que estén pactadas en contrato.

3. Este complemento para quien no lo viene devengando entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2001. El importe correspondiente se liquidará en marzo del ejercicio siguiente.

2.º Horas extraordinarias:

1. 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.

2. En razón de la continuidad del servicio público de «Retevisión I, Sociedad Anónima», todo trabajador 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 al descanso entre jornadas.

3. Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma:

a) Por los importes contemplados en las tablas.

b) Si bien la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con horas de descanso, con un incremento del 75 por 100 y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

6. No se computarán a efectos del cómputo legal máximo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

7. La empresa facilitará mensualmente a la representación de los trabajadores información sobre el presente artículo a los efectos legales procedentes.

8. Los importes establecidos en tablas entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2001.

3.º Trabajos programados:

1. Este complemento compensará la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico de mantenimiento para atender un trabajo programado del que se preavise con veinticuatro horas de antelación. Su cuantía es de 5.000 pesetas por trabajo programado. Las horas invertidas en desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria, por lo que se descontarán de la jornada anual.

2. La atención de los trabajos programados se efectuará respetando, en todo caso, los descansos reglamentarios.

3. Los trabajos programados serán atendidos por el personal distinto al que se encuentre en localización y/o retén, y no podrán exceder de

dos por persona y mes, salvo en las Unidades de cuatro personas o menos en las que se limita a uno por persona y mes. La realización de trabajos programados deberá coincidir con días de trabajo efectivo.

4. Este complemento entrará en vigor a la firma del presente Convenio.

4.º Complementos de localización y llamada atendida:

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

2. Se establece un complemento de 25.000 pesetas/siete días (o parte proporcional si es inferior o superior el período de localización), tanto en día laboral como sábados y festivos, denominado «localización», que retribuye la situación del trabajador para una rápida localización e incorporación al servicio. Los trabajadores que viniesen percibiendo de forma continuada de promedio durante los dos últimos años importes superiores a las 25.000 pesetas/siete días mantendrán la diferencia que acrediten individualmente del complemento «ad personam». Para el cálculo de las diferencias se tendrá en cuenta el promedio que resulte del régimen de cada Unidad.

3. La localización afectará equitativamente a todos los técnicos de cada una de las Áreas sujetas a este régimen. Las excepciones en la incorporación a dicha localización, por causas justificadas, serán contempladas en el seno de la Comisión de Empleo.

Periódicamente, y con suficiente antelación, deberá confeccionarse con criterios de equidad y publicarse en 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.

4. Los tiempos de localización estarán en función del sistema de distribución de jornada y horarios especificados para cada área de trabajo en el Régimen de Explotación.

5. Los importes del complemento de localización entrarán en vigor a la firma del presente Convenio, regularizándose los importes que pudieran percibirse en ese momento que en el supuesto de ser superiores se consolidarán en un complemento personal en la forma establecida en el apartado 2.

6. Doble localización. En las Unidades Operativas y en cumplimiento del compromiso de instaurar la doble localización asumido en los acuerdos complementarios de desarrollo del Plan Zonas 2000, se implanta la doble localización para los técnicos excepción hecha de TAC's y Antenistas, para poder compensar la situación de retén. Así, la persona que se halle en situación de retén pasará a percibir a la firma del Convenio la cantidad de 15.000 pesetas semanal (siete días) o parte proporcional para localizaciones inferiores o superior. En las Unidades de cuatro personas o menos en las que se trabaja con un régimen de lunes a viernes, y con objeto de evitar que la doble localización en fin de semana represente una mayor sobrecarga, la Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas que garanticen el acompañante durante el mismo, siempre que resulte necesario. En las Unidades Operativas con Centro Especial asociado si las razones del servicio lo justifican, se instaurará dos grupos en localización, atendiendo uno de ellos el Centro Especial y el otro a la Unidad Operativa. El grupo que atienda el Centro especial tendrá la consideración de doble localizado a todos los efectos, mientras que el grupo que atienda la Unidad mantendrá la consideración de localizado y retén.

7. Se establecen diversos importes para el concepto de llamada atendida en función del puesto de trabajo. Así la llamada atendida tendrá las siguientes cuantías:

A) Se establece un complemento de 10.000 pesetas por llamada atendida para los técnicos de mantenimiento de las Unidades operativas (antiguos técnicos de las Unidades de mantenimiento) y TAC de transmisión que exijan desplazamientos al centro de trabajo, sede o cualquier otro centro de su ámbito territorial. Dicho importe retribuye la atención de la llamada y la ejecución de los trabajos derivados de la misma, que no superen tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias según tablas o se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos.

B) Se establece un complemento de 6.000 pesetas por llamada atendida que exija desplazamiento al centro de trabajo al que está adscrito el trabajador. Quedan exceptuados los colectivos señalados en el apartado A. Dicho importe compensará la atención de la llamada y la ejecución de los trabajos derivados de la misma que no superen tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias según tablas o se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos.

C) Se establece un complemento de 5.000 pesetas por llamada atendida para otros colectivos que no exija desplazamiento. Quedan exceptuados los colectivos del apartado A. Dicho importe compensará la atención de la llamada y la ejecución de los trabajos derivados de la misma que no superen tres horas y quince minutos, a partir de las cuales se abonarán horas extraordinarias según tablas o se descansará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos.

8. Los importes de llamada atendida para aquellos colectivos que no la estuvieran percibiendo en los mismos importes reflejados en este Convenio entrarán en vigor a firma del Convenio Colectivo.

SECCIÓN 3.ª KILOMETRAJE, COMIDAS Y COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO

Artículo 47. *Kilometraje.*

1. Los valores de kilometraje son los siguientes:

Año 2001: 38 pesetas/kilómetro.

Año 2002: 40 pesetas/kilómetro.

Año 2003: 40 pesetas/kilómetro.

2. El valor establecido para el 2001 entrará en vigor a 1 de enero de 2001.

Artículo 48. *Comidas.*

1. Se entregarán vales de comida por día efectivamente trabajado por importe de 1.100 pesetas para todo el personal que trabaje con jornada partida, que no perciba comida o dieta exclusivamente por razón del servicio que desempeña. La entrega del vale es incompatible con dietas y notas de gastos.

2. Para el personal de las anteriormente denominadas Unidades de Mantenimiento y TAC se abonarán 1.585 pesetas y para el personal de los Centros Nodales 1.375 pesetas por día efectivamente trabajado.

3. Este artículo entrará en vigor a 1 de julio de 2001.

Artículo 49. *Complemento familiar voluntario.*

«Retevisión I, Sociedad Anónima», abonará en concepto de protección familiar al personal con cargas familiares los importes que se relacionan a continuación por 12 pagas:

Hijo: 4.702 pesetas.

Esposa/o: 1.386 pesetas.

Hijo discapacitado: 7.227 pesetas.

En los casos de matrimonios en que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla y existiera separación legal, se abonará el C. F. V. al que por sentencia judicial le corresponda la custodia de los hijos.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 50. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

1. «Retevisión I, Sociedad Anónima», establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución y complementos personales derivados de conceptos fijos, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

2. La Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima», 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 51. *Seguro de accidentes del personal.*

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todos los trabajadores, fijándose la cobertura en 20.000.000 millones de pesetas en caso de muerte derivada de accidente, sea o no de trabajo, y en 20.000.000 millones de pesetas, en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 52. *Seguro de vida.*

Se establecerá una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores de la empresa. Su cuantía será de 8.000.000 millones de pesetas, financiándose anualmente por la empresa y el personal.

Artículo 53. *Plan pensiones.*

Tendrán derecho a participar en el plan de pensiones los trabajadores que acrediten una antigüedad mínima de un año.

La aportación al plan de pensiones 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 del trabajador.
- b) Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador según se establece a continuación:

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2 por 100 del salario base. Esta aportación será realizada en partes iguales por empresa y trabajador, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1. Empresa 1 por 100, trabajador 1 por 100.
2. Empresa 2 por 100, trabajador 2 por 100.

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

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

Artículo 54. *Comisión de Acción Social.*

La Comisión de acción social está compuesta por:

Un Presidente, designado por la Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

Cuatro Vocales en representación de los trabajadores de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

Cuatro Vocales en representación de 4 la Dirección.

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

La Comisión establecerá los criterios de reparto de las ayudas que se establezcan anualmente en los Presupuestos.

Para el año 2001, el presupuesto de acción social estará dotado de misma cantidad del ejercicio 2000 incrementada en el IPC. Dicho presupuesto se incrementará con el IPC para los años 2002 y 2003:

La Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno que incluirá la distribución presupuestaria para las distintas atenciones que determine la propia Comisión.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 55. *Principios generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Artículo 56. *Servicio de prevención.*

1. La organización de «Retevisión I, Sociedad Anónima», tiene constituido Servicio de Prevención propio a través de la Gerencia de Prevención.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de «Retevisión I, Sociedad Anónima», dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios, asumiendo de forma propia las disciplinas preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, y concertando la disciplina de Medicina del Trabajo con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados.

3. Asimismo, las funciones del Servicio de Prevención serán complementadas con la existencia de trabajadores designados como Coordinadores de Prevención de ámbito regional, figura que recaerá, con carácter general, en los responsables de Personal.

Artículo 57. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

1. Constitución: Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente Convenio, la constitución, funcionamiento y competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de «Retevisión I, Sociedad Anónima». Dicho Comité será constituido en el plazo máximo de un mes desde la firma de este Convenio.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Composición: El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por cuatro representantes de los trabajadores, de una parte, y por cuatro representantes de la Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima», de la otra. El Comité estará presidido por un representante de la Dirección, quien podrá designar un Secretario, con voz pero sin voto.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

3. Reuniones: El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

4. Competencias y facultades: El ámbito territorial de las competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

Serán competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 58. *Vigilancia de la salud.*

1. Vigilancia de la salud en función de los riesgos: En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- a) Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.
- b) Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- c) Reconocimiento médico a trabajadores sensibles (incluida la maternidad).
- d) Reconocimientos médicos periódicos.

La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:

- a) Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico inicial.
- b) Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas de altura.
- c) Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad.

2. Vigilancia de la salud complementaria. Como complemento a la preceptiva vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, la empresa ofrecerá a los trabajadores, juntamente con los reconocimientos médicos señalados en el anterior apartado, la realización de analíticas básicas de sangre y orina.

Además, se ofrecerá a los trabajadores las siguientes pruebas específicas de diagnóstico precoz:

- a) Revisión ginecológica, para mujeres mayores de treinta años.
- b) Reconocimiento prostático, para hombres mayores de cuarenta años.
- c) Diagnóstico precoz de tumor de colon, para hombres y mujeres mayores de cuarenta años.
- e) Otras que, a criterio médico, se puedan determinar.

3. Campañas de medicina preventiva. La Dirección promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, anti-gripal, etc.

Artículo 59. *Ropa y equipos de protección individual.*

Criterios generales: La Dirección determinará los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda u equipo, que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta.

Dotación de equipos: Para la definición de la ropa y equipos de protección individual, se definen en principio cuatro posibles grupos con las siguientes dotaciones mínimas:

Grupo	Equipos
G1 (Téc. antenistas).	Botas, anorak, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, ropa de protección contra radiaciones, casco, gafas de protección, guantes de agarre, guantes de uso general, equipos de seguridad anti-caídas, otros.
G2 (Téc. alta montaña).	Botas, anorak, forro polar, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono/bata de trabajo, casco, gafas de protección, pantalla facial, guantes dieléctricos, guantes de uso general, protectores auditivos, otros.
G3 (Téc. standard).	Ídem G2, excepto forro polar, gorro térmico y guantes térmicos.
G4 (Otros).	Botas/anorak/traje de agua/bata de trabajo/casco/otros.

Reposición de equipos: Con carácter general, se efectuará una reposición ordinaria de la ropa de protección cada cuatro años, excepto para los técnicos antenistas y los técnicos de las unidades operativas, que será cada 3 años. A los efectos de reposición ordinaria, se entenderá por ropa de protección: botas, anorak, forro polar, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, bata de trabajo, u otros equivalentes.

Por otro lado, los equipos de protección individual (casco, gafas, pantalla facial, guantes dieléctricos, protectores auditivos, etc.) tendrán establecido un período de reposición en base a las especificaciones del proveedor y al uso dado en cada caso.

Se podrá efectuar reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos, en las siguientes condiciones:

El deterioro no ha de ser causado por negligencia o uso indebido de los equipos.

El incidente que altere la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.

En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

Artículo 61. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

b) 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.

c) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de 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.

d) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

e) 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.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

g) No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

i) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

j) No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

k) Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de O. I. T. o accidente.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

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

d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

e) La alegación de motivos falsos para la obtención las licencias a que se refiere el artículo 28 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de «Retevisión I, Sociedad Anónima».

j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), e) y g) del artículo 60.1, 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 I, Sociedad Anónima».

k) 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.

l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.

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

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

n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de «Retevisión I, Sociedad Anónima», o atribuirse aquellos que no se ostenten.

ñ) El abuso de autoridad.

o) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

p) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

q) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

r) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

s) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

t) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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.

b) 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 I, Sociedad Anónima», o, en relación de trabajo con ésta.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de «Retevisión I, Sociedad Anónima», o de sus trabajadores.

d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de «Retevisión I, Sociedad Anónima», de reserva obligada.

e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

h) El acoso sexual.

i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

k) 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.

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

ll) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) 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.

ñ) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

o) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento «Retevisión I, Sociedad Anónima».

p) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de Retevisión.

q) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), e) y g) del número 1, y apartados a), b), c), y f) del número 2 de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de Retevisión.

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

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

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

u) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

4. El detalle de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo, y, respecto a las faltas muy graves, se entiende complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve:

1.º Amonestación verbal o escrita.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.

3.º Despido disciplinario.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que «Retevisión I, Sociedad Anónima», podrá alterar aquél.

3. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO XIV

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 63. Comité Intercentros.

1. Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, en el ámbito estatal de sus competencias y en aquellos que supere a las que tengan reconocidas los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

2. Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Composición: Estará integrado por 12 miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá un crédito de cuarenta y cinco horas mensuales, computándose dentro de él, el que corresponda como miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El crédito horario es individual y no acumulable al de otros miembros del Comité.

4. Competencias: Tendrá las competencias señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que establezcan en su constitución:

a) Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio y la legislación laboral concede a los representantes de los trabajadores.

b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha 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 y 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 acciones administrativas o judiciales.

g) Establecer la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

5. Reuniones: El Comité Intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Con carácter extraordinario podrá reunirse siempre que lo soliciten al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Anualmente los representantes del personal podrán celebrar una reunión al objeto de preparar la negociación colectiva. A esta asamblea anual podrán asistir los Delegados sindicales.

Se elaborará un Reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros y una vez registrado, se entregará copia a la Dirección.

6. Recursos y facilidades: Para el desarrollo de su actividad de representación la empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en la Sede del mismo, facilitando su actividad de representación.

7. Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a «Retevisión I, Sociedad Anónima», 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 I, Sociedad Anónima», el número de viajes señalado en el párrafo anterior se elevará a 65.

Artículo 64. *Garantías de los representantes.*

Los representantes de los trabajadores tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. *Delegados sindicales.*

Las Centrales Sindicales más representativas a nivel estatal en «Retevisión I, Sociedad Anónima», podrán designar hasta ocho delegados sindicales. Se establece la posibilidad de acumular las horas sindicales, disponiendo de una bolsa de horas por Sindicato de ciento cincuenta horas mensuales.

Artículo 67. *Locales sindicales.*

Se dotará a los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en «Retevisión I, Sociedad Anónima», de locales para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

Un local en Madrid.

Un local en Barcelona.

Dentro de sus posibilidades, «Retevisión I, Sociedad Anónima», permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 68. *Garantías y derechos.*

1. Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa de aplicación.

2. Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en «Retevisión I, Sociedad Anónima», podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de esta empresa 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 I, Sociedad Anónima», sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones.

Artículo 69. *Descuento cuota sindical.*

Previo solicitud del sindicato y conformidad del trabajador afiliado al mismo, la empresa descontará la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

CAPÍTULO XV

Disposición transitoria primera. *Premios.*

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá para el personal procedente del ente público los premios de diez y veinte años en los mismos términos regulados para su devengo en el artículo 85 del II Convenio Colectivo del ente público.

Disposición transitoria segunda. *Complemento personal antigüedad, permanencia y progresión en el nivel.*

1. Desaparecen los antiguos complementos de antigüedad, permanencia, y progresión en el nivel regulados en el II Convenio Colectivo del ente público, respetándose para el personal procedente del ente público el trienio y la permanencia que estuviesen en curso de adquisición a 31 de diciembre de 2000, en las mismas condiciones establecidas en el II Convenio Colectivo del ente público. Los importes resultantes se consolidarán integrándose en el complemento «ad personam» cuando se cumplan las condiciones establecidas para su devengo en el II Convenio Colectivo del ente público.

2. Asimismo, se respetará la progresión en el nivel económico en curso de adquisición en las mismas condiciones que las establecidas en el II Convenio Colectivo del ente público.

3. En compensación por la pérdida del concepto de permanencia se garantiza que, una vez consolidada la permanencia o la progresión en el nivel en curso de adquisición, a los 6 años de dicha consolidación se progresará de forma automática en un nivel del mismo Grupo Profesional que tuviera reconocido. Esta progresión es incompatible con la promoción económica estipulada con carácter general en el I Convenio de «Retevisión I, Sociedad Anónima», por lo que no son acumulables. Así, en el supuesto de reunir los puntos necesarios para promocionar en el nivel con anterioridad al tiempo establecido de acuerdo con este punto, se producirá la promoción con pérdida del derecho a la citada garantía.

4. Para el personal que tuviese reconocido el derecho al complemento de antigüedad por estar sometido al II Convenio del ente público y se encuentre en activo a la firma del presente convenio, y como consecuencia de la desaparición de dicho complemento, se acuerdan las compensaciones establecidas para cada colectivo en los apartados A) o B).

El procedimiento para el abono efectivo de las compensaciones acordadas en este Convenio requerirá como condición indispensable la firma por el trabajador del documento liberatorio correspondiente.

Dado que la cantidad individual correspondiente estará en función del porcentaje que resulte en el reparto de las cantidades totales pactadas en cada supuesto (A o B), con carácter previo al abono de las mismas se abrirá un período de quince días hábiles, a contar desde la fecha de recepción de la comunicación que por la Dirección de RR.HH. se efectuare, a fin y efecto de poder subsanar cualquier error o deficiencia que se pudiese observar respecto de los datos concretos y personales tenidos en cuenta.

Cerrado el proceso de corrección de errores se notificarán las cantidades definitivas que corresponden en cada caso.

Para el cálculo de la antigüedad se parte de las tablas del salario base del II Convenio Colectivo del ente público actualizadas al año 2000 con el IPC acumulado del 10,68 por 100, incrementadas en un IPC estimado del 2 por 100 para los años siguientes.

La actualización de tipos de interés se realiza a una Tasa del 5,73 por 100.

El cálculo está realizado en términos anuales.

El cálculo de la antigüedad se efectuará abriendo al 60 por 100 para todos los niveles a efectos puramente indemnizatorios, de acuerdo con la tabla de antigüedad que se anexa. Respecto de aquellas personas que

hubieren consolidado el noveno trienio se tomará como fecha de referencia para el cálculo de la compra de derechos futuros la de 31 de diciembre de 2000. La apertura al 60 por 100 no generará atrasos de ningún tipo. Para el resto de colectivos se consolidará el trienio en curso de adquisición cuando corresponda en cada caso, procediéndose al cálculo indemnizatorio al que hace referencia este apartado respecto de los siguientes trienios.

Tabla de antigüedad

Nivel	1 T %	2 T %	3 T %	4 T %	5 T %	6 T %	7 T %	8 T %	9 T %	10 T %	11 T %	12 T %
1	7,49	12,73	17,97	18,71	28,45	29,94	38,92	44,16	44,91	49,94	54,97	60
2	7,79	13,24	18,69	19,47	29,59	31,15	40,49	45,94	46,72	51,15	55,58	60
3	8,08	13,73	19,38	20,19	30,69	32,3	41,99	47,64	48,45	54,22	60	—
4	8,35	14,19	20,03	20,86	31,71	33,38	43,4	49,24	50,07	55,03	60	—
5	8,59	14,61	20,62	21,48	32,65	34,37	44,68	50,69	51,55	55,77	60	—
6	8,96	15,24	21,51	22,4	34,05	35,85	46,6	52,87	53,77	60	—	—
7	9,46	16,08	22,71	23,65	35,95	37,84	59,19	55,82	56,76	60	—	—
8	9,84	16,73	23,62	24,6	37,4	39,37	51,18	58,07	60	—	—	—
9	10	17	24	25	38	40	52	59	60	—	—	—

Así, la valoración de la antigüedad se obtiene como suma del flujo de capital anual actualizado referido a todos los trienios que se devengarán después del consolidado hasta alcanzar la edad de jubilación.

La fórmula para obtener el cálculo del 100 por 100 de la antigüedad sería:

$$T = \sum_{n=2001}^{n=\text{año de jubilación}} (A_n - A_c) \times \frac{(1 + \pi)^{n-2000}}{(1 + i)^{n-2000}}$$

Donde:

π = inflación = 2 por 100.

i = tipo de interés = 5,73 por 100.

A_n = antigüedad anual devengada por la aplicación de tablas.

A_c = cuantía anual consolidada.

A) Para el personal procedente del Ente Público, y en activo a la fecha de firma del presente Convenio, que a 31 de diciembre de 2000 está sujeto al II Convenio Colectivo del Ente Público, la empresa aportará la cantidad total de 3.865.786.583 pesetas brutas en concepto compensación por la supresión del complemento de personal de antigüedad. Esta cantidad se distribuirá de forma directamente proporcional al total resultante del 100 por 100 del cálculo de la antigüedad (apartados A y B). Del total de 3.865.786.583 pesetas brutas, 2.310.524.389 pesetas brutas se destinarán a un pago al contado único, mientras que el resto, 1.555.262.194 pesetas brutas se abonarán de forma fraccionada en la cuota mensual resultante a cada trabajador mientras permanezca en activo, o como máximo hasta los sesenta y cinco años.

La cantidad individualmente resultante se abonará al empleado por una sola vez y en un único pago, pudiendo este optar por que se le abone dicha cantidad en un fondo de pensiones.

La cuota mensual resultante constituirá un complemento especial de carácter personal, y no será compensable ni absorbible, iniciándose su abono con efectos de 1 de enero de 2002, y manteniéndose mientras el trabajador permanezca en activo, o como máximo hasta la edad de sesenta y cinco años. Este complemento especial no será objeto de incremento derivado de la aplicación de los incrementos pactados en este Convenio.

B) Para aquel personal contratado en «Retevisión, Sociedad Anónima», al cual se les concedió el derecho a percibir el complemento personal de antigüedad establecido en el II C.C. del Ente Público «Retevisión I, Sociedad Anónima» mediante el Acuerdo de fecha 19 de octubre del 2000, firmado entre la Dirección de «Retevisión I, Sociedad Anónima» y los representantes legales, se establece en concepto de compensación por la desaparición del complemento de antigüedad la siguiente cantidad total de 134.213.417 pesetas brutas. Esta cantidad se distribuirá de forma directamente proporcional al total resultante del 100 por 100 del cálculo de la antigüedad (apartados A y B). Del total de 134.213.417 pesetas brutas, 89.475.611 pesetas brutas se destinarán a un pago al contado único, mien-

tras que el resto, 44.737.806 pesetas brutas se abonarán de forma fraccionada en la cuota mensual resultante a cada trabajador mientras permanezca en activo, o como máximo hasta los sesenta y cinco años.

La cantidad individualmente resultante se abonará al empleado por una sola vez y en un único pago, pudiendo este optar por que se le abone dicha cantidad en un fondo de pensiones.

La cuota mensual resultante constituirá un complemento especial de carácter personal, y no será compensable ni absorbible, iniciándose su abono con efectos de 1 de enero de 2002, y manteniéndose mientras el trabajador permanezca en activo, o como máximo hasta la edad de 65 años. Este complemento especial no será objeto de incremento derivado de la aplicación de los incrementos pactados en este Convenio.

5. Para aquellos trabajadores que estén en activo a la firma del presente Convenio, y que, aun proveniente del Ente Público, se encuentren en situación de excluidos del II Convenio Colectivo Público en virtud de pacto al amparo de los artículos 2 a) y 52 de dicho Convenio, pero que se incorporan al I Convenio Colectivo de «Retevisión I, Sociedad Anónima» por quedar incluidos en su ámbito personal, al no generar la compensación que se establece en el apartado A de esta disposición transitoria, se establece con idéntico concepto y finalidad, la compensación individual única y alzada la cantidad de 1.000.000 de pesetas por todos los conceptos.

Disposición transitoria tercera. *Regularización de los complementos salariales.*

La aplicación de los nuevos complementos exigirá una regularización de los complementos percibidos hasta el momento. Para el personal de Convenio, las diferencias que puedan generarse pasarán a integrarse en un complemento «ad personam». Los colectivos no sujetos al II Convenio del Ente Público podrán también generar un complemento «ad personam» en el supuesto de que sus retribuciones globalmente consideradas superen las establecidas en tablas, regularizándose en todo caso todos los conceptos. La adscripción de los puestos y categorías a los nuevos Grupos profesionales no generará incrementos superiores a los pactados. Una Comisión Técnica verificará la adscripción a los puestos de trabajo de los empleados incluidos en el ámbito personal del Convenio en los grupos profesionales que resulten en las tablas.

El complemento «ad personam» se considerará no compensable y no absorbible, y se revisará durante la vigencia del I Convenio Colectivo de «Retevisión I, Sociedad Anónima» en los mismos términos que experimente el salario base.

Los complementos de CER y Mando Orgánico del II Convenio del Ente Público pasarán a ser complementos a extinguir manteniéndose en las cuantías individualmente acreditadas. Dichos complementos serán compensables y absorbibles con otros complementos que puedan corresponder como consecuencia de la adscripción a un puesto de trabajo que conlleve complementos de puestos fijos. El mantenimiento del CER o Mando Orgánico continuará siendo incompatible con la percepción de horas extras.

Disposición adicional primera. *Seguro médico complementario.*

Ante la Resolución dictada por la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad, que deja sin efecto la Autorización provisional de mantener el régimen de colaboración a través de la entidad colaboradora de RTVE, la Empresa aportará a partir de 1 de noviembre y durante la vigencia del Convenio una cantidad de 100 millones de pesetas anuales, destinados a la financiación del seguro médico del empleado. Esta aportación se incrementará en la parte proporcional correspondiente en caso de incremento de plantilla o se reducirá en la parte correspondiente. Con el mismo objeto, la Comisión de Acción Social aportará anualmente la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe resultante de dicho seguro, con un máximo de 20.000.000 de su presupuesto.

Se establece que durante la vigencia del primer año de Convenio, una Comisión integrada por un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos y por un representante de la Dirección elaborará un proyecto que permita ofrecer un sistema alternativo al de la Colaboradora pero que afecte a la totalidad de la plantilla a través de cualquiera de las Empresas que prestan servicios de asistencia sanitaria complementaria a la de la Seguridad Social, a través de un sistema de financiación mixta que pueda permitir la asistencia de los beneficiarios.

Disposición adicional segunda. *Pacto específico de cierre de ejercicios anteriores.*

I. A instancia de la parte social, a la vista de la vigencia acordada del presente Convenio Colectivo, para el personal procedente del Ente Público y sujeto al II Convenio Colectivo del Ente Público y en activo a 1 de enero de 2001, cuyos salarios no han experimentado revisión desde 1996, año en el que expiró la vigencia de dicho Convenio, se procederá a la actualización de los conceptos salariales fijos, regularizándose las entregas y porcentajes percibidos a cuenta, con los IPC reales:

1997: 2 por 100.
1998: 1,4 por 100.
1999: 2,9 por 100.
2000: 4 por 100.

Respecto de los conceptos variables experimentarán actualización los siguientes, con los precios y porcentajes estipulados a continuación y, efectivamente percibidos en el año 2000:

Kilómetros: 36 pesetas para el año 2000.
Libranzas: Módulo menor: 5.386 pesetas.
Módulo mayor: 7.138 pesetas.
Horas extraordinarias: IPC real acumulado.

El resto de los conceptos variables mantienen sus condiciones anteriores.

II. No experimentarán esta actualización los salarios (fijos y variables) del personal excluido de dicho II Convenio del Ente Público, por haber sido fijados o revisados en su caso con sujeción a criterios distintos, no correspondiendo su actualización, por lo que no les es de aplicación esta disposición adicional.

Disposición final.

Los incrementos de Convenio pactados para el año 2001 se compensarán con los incrementos que hayan podido experimentar los salarios desde 1 de enero de 2001.

Tabla salarial

	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas
7	3.433.195	3.815.309	4.197.222	4.579.169	4.995.873
6	3.146.825	3.497.067	3.847.124	4.197.212	4.579.158
5	2.884.364	3.205.393	3.526.253	3.847.137	4.197.227
4	2.423.257	2.692.966	2.962.532	3.232.122	3.526.245
3	2.221.140	2.468.352	2.715.435	2.962.539	3.232.130
2	2.035.878	2.262.471	2.488.945	2.715.427	2.962.531
1	1.821.318	2.024.031	2.226.637	2.429.261	2.650.323

	A — Euros	B — Euros	C — Euros	D — Euros	E — Euros
7	20.633,92	22.930,47	25.225,81	27.521,36	30.025,80
6	18.912,80	21.017,80	23.121,68	25.225,75	27.521,29
5	17.335,38	19.264,80	21.193,21	23.121,76	25.225,84
4	14.564,07	16.185,05	17.805,17	19.425,44	21.193,16
3	13.349,32	14.835,10	16.320,09	17.805,22	19.425,49
2	12.235,87	13.597,73	14.958,86	16.320,05	17.805,17
1	10.946,34	12.164,67	13.382,36	14.600,15	15.928,76

Nocturnidad 2001/2002/2003

Nocturnidad Niveles	Pesetas/hora		Euros/hora	
	2001/2002	2003	2001/2002	2003
A1	204	210	1,23	1,26
A2	228	235	1,37	1,41
A3	248	256	1,49	1,54
A4	271	279	1,63	1,68
A5	323	332	1,94	2,00
A6	352	363	2,12	2,18
A7	384	396	2,31	2,38
B1	226	233	1,36	1,40
B2	253	261	1,52	1,57
B3	276	284	1,66	1,71
B4	301	310	1,81	1,86
B5	358	369	2,15	2,22
B6	391	403	2,35	2,42
B7	427	440	2,57	2,64
C1	249	257	1,50	1,54
C2	278	286	1,67	1,72
C3	304	313	1,83	1,88
C4	331	341	1,99	2,05
C5	394	406	2,37	2,44
C6	430	443	2,58	2,66
C7	469	484	2,82	2,91
D1	272	280	1,63	1,68
D2	304	313	1,83	1,88
D3	331	341	1,99	2,05
D4	361	372	2,17	2,24
D5	430	443	2,58	2,66
D6	469	484	2,82	2,91
D7	512	527	3,08	3,17
E1	296	305	1,78	1,83
E2	331	341	1,99	2,05
E3	362	372	2,18	2,24
E4	394	406	2,37	2,44
E5	469	484	2,82	2,91
E6	512	528	3,08	3,17
E7	559	576	3,36	3,46

Otros conceptos en Convenio

	Pesetas	Euros
Ayuda vivienda por traslado	100.000	601,01
Dieta nacional 2001-2002	12.500	75,13
Dieta nacional 2003	13.000	78,13
Dieta internacional 2001-2002	20.194	121,37
Dieta internacional 2003	20.194	121,37
Límite pagos y anticipos	500.000	3.005,06
Complemento pers. técnico mantenim. Undades. Op.	35.000	210,35
Complemento pers. Centros Nodales y Arganda	35.000	210,35
Complemento pers. Centros Nodales y Arganda (con 2 turnos)	23.333	140,23

	Pesetas	Euros
Complemento para TAC	35.000	210,35
Complemento Operadores CNOM 3 turnos	25.000	150,25
Complemento Operadores CNOM 2 turnos	16.666	100,16
Complemento Agentes y Supervisores Call Center	12.500	75,13
Libranzas: Módulo menor	5.585	33,57
Libranzas: Módulo mayor	7.400	44,47
Trabajos programados	5.000	30,05
Complemento localización	25.000	150,25
Retén	15.000	90,15
Llamada atendida tipo A	10.000	60,10
Llamada atendida tipo B	6.000	36,06
Llamada atendida tipo C	5.000	30,05
Kilometraje año 2001	38	0,228
Kilometraje año 2002	40	0,240
Kilometraje año 2003	40	0,240
Vales de comida general	1.100	6,61
Vales de comida Unidades Mantenimiento	1.585	9,53
Vales de comida Centros Nodales	1.375	8,26
CFV hijo	4.702	28,26
CFV esposa/o	1.386	8,33
CFV hijo discapacitado	7.227	43,44
Seguro accidentes muerte accidente ..	20.000.000	120.202,42
Seguro accidentes invalidez permanente absoluta	20.000.000	120.202,42
Seguro de vida	8.000.000	48.080,97
Cantidad a aportar para compra antigüedad caso A	3.865.786.583	23.233.845,29
Cantidad pago conatdo antigüedad caso A	2.310.524.389	13.886.531,25
Cantidad pago fraccionado antigüedad caso A	1.555.262.194	9.347.314,04
Cantidad a aportar para compra antigüedad caso B	134.213.417	806.638,88
Cantidad pago contado antigüedad caso B	89.475.611	537.759,25
Cantidad pago fraccionado antigüedad caso B	44.737.806	268.879,63
Compensación individual única excluidos II Convenio E.P.	1.000.000	6.010,12
Dotación empresa para seguro médico complementario	100.000.000	601.012,10
Dotación Comisión Acción Social para seguro médico complem.	20.000.000	120.202,42

Tablas de horas extras

Pesetas

Nivel	Años 2001 y 2002			Año 2003		
	Diurna	Nocturna	Festiva	Diurna	Nocturna	Festiva
1A	1.097	1.250	1.503	1.129	1.288	1.548
2A	1.227	1.399	1.681	1.262	1.441	1.731
3A	1.338	1.525	1.833	1.378	1.571	1.888
4A	1.460	1.664	2.000	1.503	1.714	2.060
5A	1.738	1.981	2.381	1.790	2.040	2.452
6A	1.896	2.161	2.598	1.953	2.226	2.676
7A	2.069	2.359	2.835	2.131	2.430	2.920
1B	1.220	1.391	1.671	1.256	1.433	1.721
2B	1.493	1.702	2.045	1.539	1.753	2.106
3B	1.487	1.695	2.037	1.532	1.746	2.098
4B	1.623	1.850	2.224	1.671	1.906	2.291
5B	1.931	2.201	2.645	1.989	2.267	2.724
6B	2.107	2.402	2.887	2.170	2.474	2.974

Nivel	Años 2001 y 2002			Año 2003		
	Diurna	Nocturna	Festiva	Diurna	Nocturna	Festiva
7B	2.299	2.621	3.150	2.368	2.700	3.245
1C	1.342	1.530	1.839	1.382	1.575	1.894
2C	1.901	2.167	2.604	1.958	2.232	2.683
3C	1.958	2.242	2.688	2.017	2.309	2.769
4C	2.016	2.309	2.769	2.076	2.378	2.852
5C	2.471	2.822	3.392	2.545	2.907	3.493
6C	2.545	2.907	3.494	2.621	2.994	3.599
7C	2.425	2.764	3.322	2.498	2.847	3.422
1D	1.404	1.539	1.849	1.446	1.585	1.905
2D	2.047	2.339	2.806	2.108	2.409	2.890
3D	2.191	2.502	3.003	2.257	2.577	3.093
4D	2.333	2.661	3.199	2.403	2.741	3.295
5D	2.607	2.979	3.575	2.685	3.069	3.682
6D	2.745	3.136	3.763	2.827	3.230	3.876
7D	2.876	3.285	3.940	2.962	3.384	4.058
1E	1.597	1.821	2.188	1.645	1.875	2.254
2E	2.108	2.172	2.409	2.481	2.890	2.977
3E	2.257	2.324	2.577	2.654	3.093	3.186
4E	2.403	2.475	2.741	2.823	3.295	3.394
5E	2.685	2.766	3.068	3.160	3.682	3.793
6E	2.827	2.912	3.230	3.327	3.876	3.992
7E	2.962	3.051	3.384	3.485	4.058	4.180

Tablas de horas extras

Euros

Nivel	Años 2001 y 2002			Año 2003		
	Diurna	Nocturna	Festiva	Diurna	Nocturna	Festiva
1A	6,59	7,51	9,03	6,79	7,74	9,30
2A	7,37	8,41	10,10	7,58	8,66	10,40
3A	8,04	9,17	11,02	8,28	9,44	11,35
4A	8,77	10,00	12,02	9,03	10,30	12,38
5A	10,45	11,91	14,31	10,76	12,26	14,74
6A	11,40	12,99	15,61	11,74	13,38	16,08
7A	12,43	14,18	17,04	12,81	14,60	17,55
1B	7,33	8,36	10,04	7,55	8,61	10,34
2B	8,97	10,23	12,29	9,25	10,54	12,66
3B	8,94	10,19	12,24	9,21	10,49	12,61
4B	9,75	11,12	13,37	10,04	11,46	13,77
5B	11,61	13,23	15,90	11,95	13,62	16,37
6B	12,66	14,44	17,35	13,04	14,87	17,87
7B	13,82	15,75	18,93	14,23	16,23	19,50
1C	8,07	9,20	11,05	8,31	9,47	11,38
2C	11,43	13,02	15,65	11,77	13,41	16,13
3C	11,77	13,47	16,16	12,12	13,88	16,64
4C	12,12	13,88	16,64	12,48	14,29	17,14
5C	14,85	16,96	20,39	15,30	17,47	20,99
6C	15,30	17,47	21,00	15,75	17,99	21,63
7C	14,57	16,61	19,97	15,01	17,11	20,57
1D	8,44	9,25	11,11	8,69	9,53	11,45
2D	12,30	14,06	16,86	12,67	14,48	17,37
3D	13,17	15,04	18,05	13,56	15,49	18,59
4D	14,02	15,99	19,23	14,44	16,47	19,80
5D	15,67	17,90	21,49	16,14	18,45	22,13
6D	16,50	18,85	22,62	16,99	19,41	23,30
7D	17,29	19,74	23,68	17,80	20,34	24,39
1E	9,60	10,94	13,15	9,89	11,27	13,55
2E	12,67	13,05	14,48	14,91	17,37	17,89
3E	13,56	13,97	15,49	15,95	18,59	19,15
4E	14,44	14,88	16,47	16,97	19,80	20,40
5E	16,14	16,62	18,44	18,99	22,13	22,80
6E	16,99	17,50	19,41	20,00	23,30	23,99
7E	17,80	18,34	20,34	20,95	24,39	25,12

Condiciones de trabajo en la explotación

Primero.—La jornada anual de trabajo se distribuirá de lunes a viernes en régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso. Como excepción a esta regla se establece que en aquellas unidades en las que los técnicos actualmente vienen desarrollando su trabajo en régimen generalmente de 4 días de trabajo por tres de descanso, con un horario de nueve a dieciocho cuarenta y cinco, continuarán manteniéndolo en las modalidades actuales de lunes a domingo o de lunes a viernes, según corresponda. Asimismo, en estas unidades, cuando por necesidades organizativas, técnicas o de producción resulte necesario proceder a la modificación del régimen preestablecido en dichos anexos, se podrá proceder al cambio de régimen con acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

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 generadas 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 las incidencias podrán anticiparse los del trimestre siguiente.

El personal técnico de las antiguamente denominadas unidades de Mantenimiento, tendrá derecho a los siguientes Complementos Retributivos:

Comidas: Según artículo 48.2 del Convenio.

Libranzas: Será de aplicación lo establecido en el artículo 45.2 del Convenio, con la particularidad de que para la percepción de éste concepto salarial se entenderá que el trabajo en festivo supere las 5 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.

Gastos: 10 por 100 dieta, en desplazamiento superior a 45 kilómetros.

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.

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

Segundo. *TAC*.—La jornada anual de los TAC se distribuirá de lunes a viernes en jornada partida, con una hora para comer. El personal sujeto a jornada anual de mil quinientas setenta y cinco (1.575) horas tendrá un horario de trabajo de nueve a diecisiete horas, mientras que el personal con jornada de mil ochocientas (1.800) horas tendrá un horario de nueve a dieciocho horas. Las sucesivas reducciones de jornada que puedan pactarse en Convenio Colectivo se aplicaran sobre el horario reduciéndose en la parte que corresponda la jornada diaria.

Se aplicará un régimen de localización semanal fuera de la jornada laboral. El régimen de localización semanal de los TAC se distribuirá de manera que no supere una de cada tres semanas por técnico, salvo en aquellos supuestos en que resulte necesario ampliar el régimen por razón de cobertura de períodos de vacaciones y bajas médicas. El período de localización durante la semana abarcará desde la finalización de la jornada hasta las nueve horas del día siguiente. La localización de sábados y festivos será de veinticuatro horas.

Tercero. *Antenistas*.—Se aplicará el mismo criterio que para los TAC's respecto de la distribución anual de la jornada y horario.

Fuera de la jornada laboral se aplicará un régimen de localización hasta las veintidós horas. Los sábados y festivos estarán localizables de ocho a veintidós horas. El régimen de localización se distribuirá de forma que cada antenista estará en localización de lunes a viernes una de cada dos semanas. Asimismo estará en localización los fines de semana una de cada tres semanas. Este régimen de localización podrá ampliarse en aquellos supuestos en que resulte necesario para dar cobertura a los períodos vacacionales o supuestos de bajas médicas.

Cuarto.—A los centros especiales de Navacerrada y Gamoniteiro les será de aplicación con carácter provisional el régimen de explotación que se acuerde en cada uno de ellos en tanto persistan las causas que lo han justificado.

Quinto.—Las Unidades Operativas con centro especial asociado trabajarán de lunes a domingo, manteniéndose el régimen actual.

Sexto.—El horario de trabajo en las Unidades Operativas se adelantará en una hora los lunes y se saldrá, consecuentemente, una hora antes.

El adelantamiento del horario los lunes afectará exclusivamente al personal técnico de aquellas unidades en las que sea necesario por razones del servicio y atención al cliente a juicio del responsable de la unidad. Cuando resulte necesaria su implantación, se procederá a la modificación del horario de turnos, preavisando con antelación suficiente, y afectando equitativamente a todos los técnicos de la unidad. Esta modificación no conlleva compensación económica alguna.

Septimo. *Régimen de localización de los técnicos de las unidades de mantenimiento*.

1. Localización. En las Unidades Operativas y en cumplimiento del compromiso de instaurar la doble localización asumido en los acuerdos complementarios de desarrollo del Plan Zonas 2000, se implanta la doble localización, para los técnicos excepción hecha de TAC's y antenistas, para poder compensar la figura del retén. Así la persona que se halle en situación de retén pasará a percibir a la firma del Convenio la cantidad de 15.000 pesetas semanal (siete días) o parte proporcional para localizaciones inferiores. En las unidades de cuatro personas o menos, en las que se trabaja de lunes a viernes, y con objeto de evitar que la localización en fin de semana represente una mayor sobrecarga, la Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas que garanticen el acompañante durante el mismo, siempre que resulte necesario. En las unidades de cinco personas, se procederá progresivamente y durante un plazo de dieciocho meses, a incrementar en una persona por unidad de forma tal que al término de dicho plazo pueda garantizarse que en dichas unidades de personal estará en régimen de localización una de cada tres semanas.

2. Llamada atendida:

a) 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».

b) El período de localización abarcará desde la finalización de la jornada laboral hasta el inicio de la siguiente.

c) El tiempo de incorporación al servicio ante una llamada atendida será como máximo de una hora.

d) Dará derecho a la percepción del complemento de llamada atendida la ejecución de trabajos realizados fuera de la jornada laboral. Asimismo tendrán la consideración de llamada los trabajos iniciados dentro de la jornada cuya atención exija una prolongación de la misma por el técnico en localización cuando excedan de 1 hora quince minutos de su jornada de trabajo diaria. De no exceder dicho plazo se abonarán horas extraordinarias.

e) La localización coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de localización afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de veinticuatro horas.

f) Los técnicos se desplazarán acompañados de otra persona, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otro técnico cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la unidad.

g) 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 cuatro técnicos o menos:

Días laborables. De dieciocho cuarenta y cinco a nueve horas.

Sábados y festivos; las veinticuatro horas.

Unidad de Mantenimiento de más de cuatro técnicos:

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

h) Por acuerdo entre trabajadores y empresa, podrán participar en este servicio de asistencia los ayudantes de Mantenimiento y Control.

i) 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.

j) 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.

Octavo. *Turnos de refuerzo.*—En las unidades de Madrid y Barcelona se establecerá un turno rotativo de refuerzo de lunes a viernes, con horario de quince a veintidós horas. En función del desarrollo de la red y de la carga de trabajo, y siempre que ello comporte una modificación sustancial de condiciones, con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrá implantar este turno de refuerzo en otras unidades.

Cuando se esté en turno de refuerzo no se estará en régimen de localización.

Noveno. *Unidades operativas con centro especial asociado.*—Ante la previsión de circunstancias meteorológicas adversas, u otras circunstancias excepcionales, que puedan poner en peligro la continuidad del servicio, el personal se incorporará a petición del Responsable de la unidad, con la previsión de permanecer en el mismo hasta que la causa desaparezca o pueda efectuarse el relevo. Asimismo, en el supuesto de que concurra alguna de estas causas una vez incorporado el personal al centro, se permanecerá en el mismo hasta que desaparezca o pueda efectuarse el relevo. La Dirección se compromete a mantener los centros en las condiciones necesarias para garantizar la comida y el descanso de las personas que deban permanecer en los centros. A efectos retributivos se estará a lo pactado en el Acuerdos sobre centros especiales.

Décimo. *CNOM, Centros Nodales y Arganda.*—En los centros donde las necesidades del servicio lo requieran se garantizará la prestación del servicio las veinticuatro horas del día trescientos sesenta y cinco días al año, en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, con horarios de siete a quince treinta horas, de quince a veintitrés treinta horas y de veintitrés a siete treinta horas.

Podrán estar en régimen de localización los técnicos de Operación y Mantenimiento de los CN y los técnicos, expertos y supervisores del CNOM que no estén trabajando a tres turnos. Se establece un régimen de localización semanal desde la finalización de la jornada hasta las nueve horas del día siguiente, y veinticuatro horas sábados y festivos, una de cada tres semanas.

El centro de Sollube y Valladolid continuará con su régimen actual de trabajo hasta que pase a constituirse en Unidad de Mantenimiento u otro tipo de centro de la red. Asimismo mantendrá su régimen retributivo hasta tanto no tengan dicha consideración regularizándose en ese momento sus conceptos retributivos.

Los turnos de trabajo, salvo casos excepcionales, bajas por enfermedad y vacaciones, estarán formados por dos técnicos. 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.

Undécimo. *Centros de conmutación.*—La jornada anual se distribuirá de lunes a viernes. En jornada partida con una hora para comer. El personal sujeto a jornada anual de mil quinientas setenta y cinco horas tendrá un horario de trabajo de nueve a diecisiete horas, mientras que el personal con jornada de mil ochocientas (1.800) horas tendrá un horario de nueve a dieciocho horas. Las sucesivas reducciones de jornada que puedan pactarse en Convenio Colectivo se aplicarán sobre el horario reduciéndose en la parte que corresponda la jornada diaria.

Para los técnicos de las Centrales de Conmutación se establece un régimen de localización semanal en semanas alternas, desde la finalización

de la jornada diaria hasta las nueve horas del día siguiente, y de veinticuatro horas sábados y festivos.

Duodécimo. *Trabajos programados.*—Serán atendidos por el personal distinto al que se encuentre en localización y/o retén. Los trabajos programados se preavisarán con veinticuatro horas de antelación. Los trabajos programados no podrán exceder de dos por persona y mes, salvo en las unidades de cuatro o menos en las que se limita a uno por persona y mes. Los trabajos programados deberán coincidir con días de trabajo efectivo.

Decimotercero.—Si en un futuro se procediera a implantar medios técnicos o se considerara que el actual régimen de explotación no resulta adecuado por las cargas de trabajo o evolución del negocio de la compañía, se procedería a una renegociación del modelo de explotación del centro/unidad Operativa afectada.

Decimocuarto.—Progresivamente y durante la vigencia del Convenio se procederá a efectuar el incremento de plantilla necesario para garantizar los regímenes de localización pactados.

13506 *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2001, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban las nuevas claves, según modalidades, de los contratos de trabajo a efectos de la gestión de la Seguridad Social.*

La Orden de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, en su disposición final primera habilita específicamente a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social para establecer y modificar las claves según modalidades de los contratos de trabajo fijadas en principio por la disposición adicional sexta de esa misma Orden y a efectos de la gestión de la Seguridad Social.

A ese respecto, se ha advertido en la práctica que resulta excesivamente elevado e injustificado el número de esas claves vigentes a tenor de la mencionada disposición adicional sexta de la repetida Orden, las cuales además, por su actual configuración, obligan a implantar, sucesiva y sistemáticamente, otras nuevas claves cada vez que se aprueba un nuevo programa de fomento de empleo, sin que tampoco las mismas estén equiparadas u homologadas con las que viene utilizando al efecto el Instituto Nacional de Empleo.

En razón a lo que antecede, se considera necesario establecer ahora las nuevas claves por modalidades de contrato de trabajo a efectos de la gestión de la Seguridad Social, mediante las que se solventen las disfunciones advertidas a que se ha hecho mención y que sustituyan a las anteriormente fijadas por la referida disposición adicional sexta de la Orden de 26 de mayo de 1999.

En su virtud, esta Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, en uso de las atribuciones conferidas al respecto por la disposición final primera de la tan citada Orden de 26 de mayo de 1999, resuelve:

Primero.—A efectos de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 68 de la Orden de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, las claves relativas a los diferentes tipos de contratos que deberán figurar en las relaciones nominales de trabajadores o, en su caso, en las declaraciones o documentos sobre datos de cotización, además de en los documentos de altas, bajas y variaciones de datos, serán las que se especifican para cada caso en el anexo de la presente Resolución.

Segundo.—Las claves a que se refiere esta Resolución deberán ser utilizadas por los interesados a partir del día siguiente al de la publicación de la misma en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de junio de 2001.—El Director general, Francisco Gómez Ferreiro.