

# **IX CONVENIO COLECTIVO**

## **ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID Y SUS SOCIEDADES**



# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
Artículo 1.- PARTES NEGOCIADORAS .....	5
Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.....	5
Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL .....	5
Artículo 4.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO .....	6
Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	6
Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN .....	6
<b>CAPÍTULO II. ÓRGANO DE VIGILANCIA .....</b>	<b>7</b>
Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO.....	7
<b>CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....</b>	<b>7</b>
Artículo 8.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	7
Artículo 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA .....	8
Artículo 10.- TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL.....	10
<b>CAPÍTULO IV. INCOMPATIBILIDADES.....</b>	<b>10</b>
Artículo 11.- INCOMPATIBILIDADES .....	10
<b>CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>11</b>
Artículo 12.- GRUPOS PROFESIONALES .....	11
Artículo 13.- NIVELES SALARIALES .....	12
Artículo 14.- ÁREAS DE ACTIVIDAD.....	12
<b>CAPÍTULO VI. INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLA .....</b>	<b>16</b>
Artículo 15.- PLANTILLA .....	16
Artículo 16.- PROVISIÓN DE VACANTES DE PLANTILLA FIJA.....	16
Artículo 17.- PROMOCIÓN INTERNA.....	17
Artículo 18.- SELECCIÓN EXTERNA.....	18
Artículo 19.- CONVOCATORIAS .....	18
Artículo 20.- SISTEMAS DE SELECCIÓN .....	18
Artículo 21.- COMISIONES DE SELECCIÓN.....	19
Artículo 22.- CONTRATACIÓN PERSONAL TEMPORAL.....	20
Artículo 23.- PERIODO DE PRUEBA .....	22
Artículo 24.- PROVISIÓN Y REMOCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON COMPLEMENTO FUNCIONAL .....	22
<b>CAPÍTULO VII. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES.....</b>	<b>24</b>
Artículo 25.- JORNADA DE TRABAJO.....	24
Artículo 26.- MODALIDADES DE HORARIOS Y TURNOS.....	25

Artículo 27.-	TRABAJO EN FESTIVOS.....	27
Artículo 28.-	VACACIONES.....	28
<b>CAPÍTULO VIII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS .....</b>		<b>28</b>
Artículo 29.-	LICENCIAS RETRIBUIDAS .....	28
Artículo 30.-	LICENCIAS SIN SUELDO .....	31
Artículo 31.-	PERMISOS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL.....	31
Artículo 32.-	LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD .....	32
Artículo 33.-	EXCEDENCIAS.....	33
<b>CAPÍTULO IX. CONDICIONES ECONÓMICAS .....</b>		<b>35</b>
Artículo 34.-	CONDICIONES ECONÓMICAS .....	35
Artículo 35.-	SALARIO BASE.....	35
Artículo 36.-	COMPLEMENTOS SALARIALES.....	35
Artículo 37.-	COMPLEMENTOS PERSONALES.....	36
Artículo 38.-	COMPLEMENTO DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO ....	37
Artículo 39.-	PAGAS EXTRAORDINARIAS .....	38
Artículo 40.-	COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE PUESTO DE TRABAJO .....	39
Artículo 41.-	DIETAS Y LOCOMOCIÓN .....	43
Artículo 42.-	SERVICIO DE COMEDOR.....	44
Artículo 43.-	INCAPACIDAD TEMPORAL .....	45
Artículo 44.-	PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES .....	45
<b>CAPÍTULO X. FORMACIÓN .....</b>		<b>46</b>
Artículo 45.-	FORMACIÓN .....	46
<b>CAPÍTULO XI. PRESTACIONES SOCIALES .....</b>		<b>47</b>
Artículo 46.-	AYUDA A DISCAPACITADOS.....	47
Artículo 47.-	AYUDA DE ESTUDIOS-BECAS .....	47
Artículo 48.-	AYUDA GUARDERÍAS .....	47
Artículo 49.-	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.....	48
Artículo 50.-	ANTICIPOS .....	48
Artículo 51.-	JUBILACIÓN.....	49
<b>CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>		<b>49</b>
Artículo 52.-	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	49
Artículo 53.-	ROPA DE TRABAJO .....	50
Artículo 54.-	SERVICIO MÉDICO .....	51
Artículo 55.-	ABSENTISMO .....	51
Artículo 56.-	CAPACIDAD DISMINUIDA .....	51
Artículo 57.-	REVISIONES MÉDICAS .....	52

<b>CAPÍTULO XIII. DERECHOS SINDICALES.....</b>	<b>52</b>
Artículo 58.- DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.....	52
Artículo 59.- CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES, DELEGADOS SINDICALES Y AFILIADOS .....	54
<b>CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>57</b>
Artículo 60.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	57
<b>CAPÍTULO XV. OTRAS DISPOSICIONES .....</b>	<b>63</b>
Artículo 61.- PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD .....	63
Artículo 62.- EMISIÓN DE CRÉDITOS .....	63
Artículo 63- GARANTÍAS PROCESALES .....	63
Artículo 64- CONSEJO PROFESIONAL DE RTVM.....	63
Artículo 65- NORMA DE APLICACIÓN GENERAL .....	64
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA .....	64
ANEXO I    TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2004....	65
ANEXO II    ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A PEL .....	67
ANEXO III    ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A CONTINUIDAD EN ABIERTO .....	69
ANEXO IV    ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A ESTUDIOS .....	73
ANEXO V    ACUERDO DEL PERSONAL DE AUTOPROMOCIONES .....	79
ANEXO VI    ACUERDO DEL PERSONAL ADSCRITO A ILUMINACIÓN .....	80
ANEXO VII    CATEGORÍAS CREADAS DESDE EL V CONVENIO COLECTIVO DEL EP RTVM Y SUS SOCIEDADES .....	81
ANEXO VIII    ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 10 DE JUNIO DE 1999 .....	96
ANEXO IX    ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 31 DE MARZO DE 2000.....	99
ANEXO X    ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2004 .....	106

# **Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES**

## **Artículo 1.- PARTES NEGOCIADORAS**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre el Ente Público Radio Televisión Madrid, Radio Autonomía Madrid, S.A. y Televisión Autonomía Madrid, S.A., y los representantes de las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Confederación General del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si, de conformidad con el artículo 12 de la Ley 13/84, de 30 de junio, de creación, organización y control parlamentario del Ente Público de "Radio Televisión Madrid", se crearan otras empresas, ambas representaciones, de común acuerdo negociarán las modificaciones que hayan de introducirse en el contenido del Convenio antes de su aplicación a dicho ámbito y colectivo.

## **Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros y servicios, constituidos y que puedan constituirse en el futuro dependientes del Ente Público RTVM, Televisión Autonomía Madrid y Radio Autonomía Madrid

## **Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales de plantilla, en los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- A) Los cargos directivos nombrados por el Director General del Ente Público RTVM, mediante libre designación para desempeñar funciones de dirección, de conformidad con el artículo 9 f), de la Ley 13/1984, de 30 de junio.
- B) Los colaboradores y asesores religiosos, literarios, artísticos, musicales, culturales o de cualquier otra especialidad, contratados para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- C) Los actores de cuadros artísticos, auxiliares artísticos, musicales, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados para realizar actuaciones determinadas y el personal artístico en general contratado al amparo del R.D. 1435/85 de 1 de Agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
- D) Los agentes publicitarios autónomos, quienes se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos de naturaleza mercantil.

E) Todos aquellos profesionales que, en el libre ejercicio de su actividad, sean contratados para la prestación de servicios, ya sea de naturaleza civil o mercantil.

F) Los profesionales de alta cualificación, contratados por o para obra, para la dirección, producción, realización, coordinación o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en el Ente Público RTVM y sus Sociedades, cuando sus funciones se asimilen a las descritas en el artículo 40.9 de este Convenio. Sus relaciones se regirán por las cláusulas de sus contratos, y por la legislación general aplicable.

La selección de este personal queda excluida de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

El resto de los contratos por obra se regirán por los artículos de este Convenio que afecten a los trabajadores eventuales, con las especialidades que la obra o servicio determinado requieran.

G) Los presentadores y locutores contratados para una obra o espacio concreto.

#### **Artículo 4.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

El presente Convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo en aquellas materias para las que expresamente se establezca una vigencia diferente.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de su término. En caso de no ser denunciado quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Los acuerdos contenidos en este Convenio forman una totalidad normativa indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

#### **Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las normas de este Convenio sustituirán a los acuerdos que hasta ahora hayan regulado las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto, absorbidos y compensadas por aquéllas.

Todo ello sin perjuicio del respeto a los derechos personales adquiridos, no compensados en su conjunto por este Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. ÓRGANO DE VIGILANCIA**

### **Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO**

Para la resolución de los conflictos que pudieran surgir en la interpretación o aplicación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio formada por cinco miembros de la representación empresarial y por el mismo número de miembros de la representación sindical.

Sus funciones y competencias serán:

- A) Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- B) Vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- C) Estudio de la adhesión y ajuste de las normas contenidas en este Convenio a las posibles sociedades que se puedan crear por el Ente Público RTVM.
- D) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los Conflictos Colectivos.
- E) Definición para cada categoría laboral y para la cobertura de puestos de trabajo funcionales clasificados de libre concurrencia, de los requisitos mínimos para su acceso.
- F) Información a los trabajadores de los acuerdos adoptados.
- G) Las recogidas expresamente en el articulado de este Convenio, y cualesquiera otras funciones encaminadas a la justa aplicación y correcta interpretación de las cláusulas del mismo.

La Comisión Paritaria dictará las normas que regulen su funcionamiento.

La Comisión Paritaria podrá ser asistida en sus reuniones por un máximo de tres asesores, por cada una de las partes que la componen.

## **Capítulo III. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 8.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

En materia de organización del trabajo, el Ente Público RTVM y sus Sociedades actuarán de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por el presente Convenio.

Sin merma de las facultades reflejadas en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo.

## **Artículo 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

1.- Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones en cualquier área de la Sociedad a la que pertenece y no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, siempre que estas coincidan con las requeridas para la categoría que ostente.

Cuando esta movilidad lleve consigo cambio de turno u horario, se notificará al trabajador con 15 días de antelación. En caso de no aceptación por el trabajador se planteará a la Comisión Paritaria para su estudio.

En cualquier caso el trabajador no podrá sufrir merma en sus percepciones económicas ni en sus posibilidades de formación y promoción.

2.- Cuando por necesidades técnicas, operativas o de racionalización de los procesos productivos se haga necesaria una adecuación de plantillas que precise la movilidad de personal de una Sociedad a otra, del Ente a las Sociedades o viceversa, la Dirección informará a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo de estas razones detallando los requisitos y perfiles que deben reunir los candidatos para su estudio y aprobación.

Con carácter general para ejercitar esta movilidad se atenderá a los siguientes criterios:

- A) Voluntariedad del trabajador. En caso de que existiesen más candidatos que plazas a cubrir, la Comisión Paritaria determinará los criterios de selección pudiendo establecerse un concurso de méritos de acuerdo con lo previsto en este convenio.
- B) Cuando no hubiera personal voluntario, la Comisión Paritaria definirá los criterios para la adscripción atendiendo en cada caso las especiales características que pudieran concurrir entre el personal afectado. La Dirección informará de las necesidades para la aplicación de esta movilidad.

Los trabajadores seleccionados realizarán tareas propias de su categoría, o bien, mediante los correspondientes cursos de formación a cargo de RTVM, podrán tener acceso a otra categoría de nivel salarial igual o superior.

3.- La movilidad geográfica del personal se efectuará de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, aunque se entiende que se produce movilidad geográfica cuando el desplazamiento no temporal de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la misma empresa diste más de 30 Km., de aquel en que habitualmente preste sus servicios.

Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:

3.1. Voluntario, a solicitud del interesado y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en el Artículo 16.

3.2. Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas técnicas, organizativas o productivas; en este supuesto la empresa habrá de solicitar y obtener la correspondiente autorización administrativa y el informe preceptivo de la representación sindical.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 16.2 del Convenio Colectivo en materia de traslados, la Dirección, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá anunciar Comisiones de Servicio, para que, con carácter temporal, personal fijo de las plantillas del E.P. RTVM o sus Sociedades pasen a prestar servicio en Sociedades distintas a la que pertenezcan.

Podrán optar a la comisión de servicio temporal:

4.1 El personal fijo que ostente la misma categoría laboral a la ofertada y tenga al menos un año de antigüedad en la misma.

4.2 El personal que reúna los requisitos académicos y profesionales exigidos para el desempeño del puesto de trabajo ofertado.

Para la determinación de los requisitos y perfiles, la Comisión Paritaria deberá tener en cuenta las necesidades de RTVM en cuanto a la especialidad profesional del puesto a desempeñar.

4.3. La duración de esta Comisión de Servicio se establece, en principio en 6 meses prorrogables, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, si las necesidades del servicio o la duración del programa así lo requieren.

4.4. El trabajador conservará los derechos económicos y laborales adquiridos en la plantilla de origen.

4.5. Quedan excluidos de la comisión de servicio temporal los trabajadores designados para el desempeño de un puesto funcional de libre designación o libre concurrencia en Sociedad distinta a la que pertenezca.

5.-. En ningún caso la movilidad o el traslado podrá utilizarse con fines discriminatorios ni afectará a los Representantes Sindicales por el ejercicio de sus legítimas actividades.

## **Artículo 10.- TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL**

La realización de tareas de un puesto de trabajo de superior o inferior nivel responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

1.- Cuando se trate de un puesto de trabajo de nivel económico superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos durante un año ni a ocho durante dos. Transcurridos estos plazos, se convocará un concurso de ascenso para cubrir de forma definitiva el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular tales como enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, etc.

El ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial correspondiente, sin establecer tope de días.

El desempeño de un puesto de trabajo de nivel superior no consolidará el salario ni la categoría.

El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de ascenso.

Cuando por necesidades de la organización se haga imprescindible la realización de trabajos de superior categoría, la Dirección cuidará la alternancia de los trabajadores del departamento en la realización de los mismos.

2.- Cuando se trate de un puesto de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes ininterrumpido en un año, conservando la categoría profesional, su retribución, puesto y nivel de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso se adecuará a la asignada al nuevo puesto. El cambio no podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional.

3.- En ambos supuestos, se informará a la mayor brevedad a la Representación Sindical de todas las situaciones de duración superior a 15 días.

## **Capítulo IV. INCOMPATIBILIDADES**

### **Artículo 11.- INCOMPATIBILIDADES**

1. El desempeño de la función asignada en RTVM será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.
2. El personal de RTVM, no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier Empresa que realice suministros o preste servicios a RTVM.

3. En todo caso, se declara expresamente incompatible, y será objeto de sanción, la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas de espectáculos y, en general, todas aquellas cuya actividad coincida con algún sector específico de RTVM. Excepcionalmente RTVM podrá autorizar, previa comunicación por escrito al interesado y a la Representación Sindical, la colaboración esporádica en las empresas antes citadas siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público de RTVM.
4. RTVM, previa comunicación por escrito al interesado y a la Representación Sindical, podrá autorizar a su personal la realización para terceros de trabajos específicos ocasionales, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante la jornada laboral y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la categoría y puesto desempeñados.

## **Capítulo V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 12.- GRUPOS PROFESIONALES**

El personal al servicio del Ente Público Radio Televisión Madrid, Radio Autonomía Madrid, S.A. y Televisión Autonomía Madrid, S.A., se clasifica y distribuye en cinco grupos profesionales, en función de los requisitos que se le exige de conocimiento y experiencia teórico-práctica.

#### **1. GRUPO 1**

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que exigen para su desarrollo una Titulación Superior reconocida y/o un alto nivel de conocimiento y experiencia, siendo su contenido muy complejo y especializado.

#### **2. GRUPO 2**

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que exigen para su desarrollo una Titulación Media reconocida y/o un nivel superior de conocimientos y experiencia, siendo su contenido complejo y especializado.

#### **3. GRUPO 3**

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieren para su desarrollo estar en posesión del Título de Bachiller Unificado Polivalente o Título de Formación Profesional de segundo grado o equivalente y/o una formación especializada con experiencia en los sistemas técnicos de trabajo, siendo el

contenido de la prestación técnicamente especializada o con responsabilidad sobre determinados equipos de trabajo.

4. GRUPO 4

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieren estar en posesión del Título de Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar o equivalente y/o una formación especializada a nivel elemental y experiencia en los procesos concretos de trabajo.

5. GRUPO 5

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías para las que se exige estar en posesión del certificado de escolaridad y que desarrollan tareas complementarias y de apoyo al funcionamiento general de la Empresa.

**Artículo 13.- NIVELES SALARIALES**

En función de las exigencias y requisitos determinados en cada uno de los grupos anteriores, las categorías laborales del personal de RTVM, se distribuyen entre los siguientes niveles salariales:

<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>
1	1
	2
2	3
3	4
	5
	6 <sup>a</sup>
4	6B
	7A
	7B
5	7B
	8

**Artículo 14.- ÁREAS DE ACTIVIDAD**

Se establecen las siguientes áreas de actividad con las correspondientes familias profesionales, categorías laborales de cada una de ellas, así como su grupo y nivel retributivo:

*1.- CATEGORÍAS COMUNES AL ENTE PÚBLICO RTVM Y SUS SOCIEDADES:*

	Grupo	Nivel
<b>1.1.- <u>Personal Titulado:</u></b>		
1.1.a) Titulado Superior Especialista	1	1
1.1.b) Titulado Superior	1	2
1.1.c) Publicista (a extinguir)	1	2
1.1.d) Titulado Grado Medio	2	3
<b>1.2.- <u>Personal de Mantenimiento Técnico:</u></b>		
1.2.a) Técnico Mantenimiento e Ingeniería	2	3
1.2.b) Oficial Mantenimiento e Ingeniería	3	6A
<b>1.3.- <u>Personal de Administración:</u></b>		
1.3.a) Técnico Administrativo	2	3
1.3.b) Oficial Administrativo	3	6A
1.3.c) Auxiliar Administrativo	4	6B y 7B
<b>1.4.- <u>Personal de Servicios Generales:</u></b>		
1.4.a) Encargado	3	4
1.4.b) Oficial 1ª Conservación y Mantenimiento	3	5
1.4.c) Oficial 2ª Conservación y Mantenimiento	4	6B
1.4.d) Recepcionista	5	7B
1.4.e) Auxiliar Servicios Generales	5	7B
<b>1.5.- <u>Personal Informático:</u></b>		
1.5.a) Técnico de Sistemas	1	1
1.5.b) Analista	1	1
1.5.c) Analista-Programador	1	2
1.5.d) Programador	2	3
1.5.e) Operador Ordenador	3	5

Grupo Nivel

1.6.- Personal de Documentación:

1.6.a) Documentalista	1	2
1.6.b) Oficial Documentación (a extinguir)	3	6A
1.6.c) Auxiliar Archivo y Videoteca	4	7A-7B

2.- *CATEGORÍAS ESPECIFICAS RADIO*

2.1.- Personal de Información-Programación:

2.1.a) Redactor	1	2
2.1.b) Productor	1	2

2.2.- Personal de Sonido y Emisiones:

2.2.a) Especialista Superior Sonido	2	3
2.2.b) Especialista Superior Exteriores	2	3
2.2.c) Especialista de Sonido y Control	3	4
2.2.d) Especialista de Exteriores	3	4
2.2.e) Operador de Sonido y Control	3	6A
2.2.f) Operador de Exteriores	3	6A

3.- *CATEGORÍAS ESPECIFICAS TELEVISIÓN*

3.1.- Personal de Realización-Producción:

3.1.a) Realizador	1	2
3.1.b) Ayudante de Realización	3	5
3.1.c) Productor	1	2
3.1.d) Ayudante de Producción	3	5
3.1.e) Peluquero	3	6 A
3.1. f) Maquillador	3	6A

Grupo Nivel

3.2.- Personal de Operación-Explotación:

3.2.a) Técnico Electrónico	2	3
3.2.b) Técnico de Grafismo y Postproducción	2	3
3.2.c) Grafista	3	5
3.2.d) Oficial Técnico Electrónico	3	5
3.2.e) Operador de Equipos	3	5
3.2.f) Operador de Audio TV	3	5
3.2.g) Supervisor de Imagen	3	5
3.2.h) Mezclador de Imagen	3	5
3.2.i) Operador de Cámara	3	5
3.2.j) Operador Retransmisiones	3	6A
3.3.k) Operador Equipos Complementarios	3	6A
3.2.l) Auxiliar de Operaciones y Programas	4	7B

3.3.- Personal de Información:

3.3.a) Corrector	1	1
3.3.b) Redactor	1	2
3.3.c) Redactor de Ingreso		

Los Auxiliares Administrativos encuadrados en el nivel 7B que tengan dos años ininterrumpidos de antigüedad en la categoría se encuadrarán en el nivel retributivo 6B.

Los Auxiliares de Archivo y Videoteca y Auxiliares de Almacén encuadrados en el nivel 7B que tengan dos años ininterrumpidos de antigüedad en la categoría se encuadrarán en el nivel retributivo 7A.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo *estudiará* las categorías laborales para adecuar las funciones de estas, a las necesidades tecnológicas de RTVM, así como favorecer la promoción interna del personal de plantilla.

Se mantendrán vigentes hasta la finalización del estudio de las nuevas funciones el catálogo de categorías que figura en el V Convenio Colectivo.

## **Capítulo VI. INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLA**

### **Artículo 15.- PLANTILLA**

La plantilla del E.P. RTVM y sus Sociedades está compuesta por los trabajadores vinculados por contrato laboral, una vez aprobada por el Consejo de Administración del E.P. RTVM.

Se acuerda alcanzar y mantener un mínimo de 950 plazas fijas durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, ambas partes acuerdan proceder a revisiones anuales del porcentaje de temporalidad a partir del 31 de Diciembre de 2005, con el fin de no superar un porcentaje del 25% de temporalidad, respecto del total de la plantilla, creándose en consecuencia las nuevas plazas fijas adicionales que correspondan.

La distribución de las plazas fijas a crear en el presente Convenio, por categorías y sociedades, será acordada en Comisión Paritaria.

La Dirección de la empresa acordará con la Comisión Paritaria la provisión o amortización de las vacantes que se puedan producir en la plantilla, de acuerdo con las necesidades del E.P. RTVM y sus Sociedades.

RTVM proporcionará a la Representación Sindical, con periodicidad trimestral, información desglosada de las plantillas con indicación de la situación previsible sobre cobertura de vacantes.

### **Artículo 16.- PROVISIÓN DE VACANTES DE PLANTILLA FIJA**

Las plazas vacantes o de nueva creación, de personal fijo, que se produzcan en el ámbito de este Convenio, se cubrirán por los mecanismos establecidos en este artículo y concordantes.

Con carácter general, la provisión de estas plazas se ajustará al siguiente orden:

1º.- Reingreso de excedentes por orden de antigüedad en su solicitud, del personal de igual categoría y grupo, conforme establece el artículo 33 de este Convenio.

2º.- Concurso de traslado, entre personal fijo que ostente la misma categoría laboral y pertenezca a igual familia profesional que la de las plazas convocadas, tenga al menos un año de antigüedad en la categoría, dos en el E.P. RTVM o sus Sociedades y reúna los requisitos específicos de los puestos de trabajo cuya cobertura se convoque.

Ejercido por un trabajador el derecho al traslado, no podrá volver a obtenerlo hasta transcurridos dos años desde la fecha en la que se produjo aquel.

En el concurso podrán establecerse los procedimientos y mecanismos de la selección, que se llevará a efecto según lo previsto en los artículos 19, 20 y 21 de este Convenio, pudiendo, en su caso, resultar declarado desierto.

En la cobertura de plazas de nueva creación, RTVM podrá, previa información a la Comisión Paritaria, limitar el número de puestos a cubrir por este procedimiento, de forma que se garantice que los trabajadores que obtengan plaza por este sistema no superen el tercio de los pertenecientes a la misma categoría dentro de la misma Sociedad, y las plazas que se cubran no superen el 50% de las convocadas, reservando la otra mitad para las fases de Promoción Interna y Selección Externa, en su caso. Los restos porcentuales se aplicarán en favor del traslado.

3°.- Promoción Interna a categoría superior o distinta de la que se ostente, entre los Trabajadores fijos del E.P. RTVM y sus Sociedades.

4°.- Personal de nuevo ingreso: las vacantes no cubiertas por los procedimientos anteriores se proveerán en convocatoria libre, no pudiendo alterarse el orden previsto en este artículo, salvo por circunstancias excepcionales y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

No obstante lo anterior, el Ente Público RTVM y sus Sociedades podrán acordar que se provean por Convocatoria Libre, sin sometimiento a los turnos fijados en este artículo, aquellos puestos de trabajo que por su especialidad y específicas características así lo hagan aconsejable.

Para el ejercicio de esta acción deberá informar favorablemente la Comisión Paritaria.

Cuando el número de plazas a convocar, urgencia en su cobertura u otras circunstancias lo aconsejen, RTVM podrá realizar los procesos de traslado, promoción interna y nuevo ingreso, en una sola convocatoria y en fases simultáneas o sucesivas. No obstante, la adjudicación de las plazas deberá respetar el orden establecido.

Las vacantes que resultaran de la aplicación de traslados y promoción interna, podrán ofrecerse al personal de nuevo ingreso que fuera seleccionado, siempre que aceptase las condiciones de la nueva plaza, fuesen de igual categoría y los perfiles profesionales de los candidatos coincidieran con las exigencias de los nuevos puestos.

## **Artículo 17.- PROMOCIÓN INTERNA**

La convocatoria del concurso restringido para cubrir plazas vacantes de superior o distinta categoría mediante el sistema de promoción interna se publicará en el tablón de anuncios, siendo previamente conocida e informada la Comisión Paritaria.

Podrán optar los trabajadores fijos de plantilla en activo, con una antigüedad de, al menos, un año en la categoría.

Se constituirá una Comisión de Selección con arreglo al procedimiento y atribuciones establecidos en los artículos 19, 20 y 21 de este Convenio, en lo que les sea de aplicación.

Los trabajadores seleccionados por la Comisión, podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación que se establezcan, que serán abonados íntegramente por la empresa.

Con carácter general, se acuerda que las puntuaciones para las convocatorias de promoción interna serán de 0 a 10 puntos, y se considerará aprobado la obtención de una puntuación de 5 puntos.

#### **Artículo 18.- SELECCIÓN EXTERNA**

Los puestos de trabajo de carácter fijo se proveerán mediante convocatoria, a la que tendrá acceso cualquier persona que reúna los requisitos que se fijen.

#### **Artículo 19.- CONVOCATORIAS**

En cada convocatoria de plazas vacantes o de nueva creación de personal fijo, se hará constar:

- a) Número y características de las plazas convocadas
- b) Requisitos exigidos a los candidatos para su participación.
- c) Sistema de selección.
- d) Naturaleza de las pruebas a realizar y enunciado general de los grupos de materias de que constarán los ejercicios y en su caso, baremos de valoración.
- e) Composición de la comisión de selección.
- f) Plazo de presentación de instancias y de reclamaciones a las listas provisionales de admitidos y excluidos.

Los candidatos deberán estar en posesión de la titulación específica y/o experiencia, cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría se exija y aquellos otros que con carácter general o específico se recoja en la convocatoria.

Antes de hacer pública cada convocatoria, será dada a conocer a la Comisión Paritaria, que informará en el plazo máximo de diez días.

#### **Artículo 20.- SISTEMAS DE SELECCIÓN**

Para la selección del personal laboral de nuevo ingreso o de promoción interna, teniendo en cuenta las características de las plazas vacantes que se convocan, se podrán incluir pruebas de:

- Conocimientos básicos o generales.
- Conocimientos específicos con pruebas teóricas y/o prácticas.
- Pruebas Psicotécnicas.

Si la naturaleza de las funciones, el número de aspirantes u otras circunstancias lo aconsejan se podrá utilizar el concurso de méritos que deberá contemplar:

- Formación y conocimientos del aspirante.
- Experiencia profesional general y específica.

En todo caso se aplicará el concurso de méritos si el número de aspirantes aprobados con la misma nota supera el de plazas convocadas.

La Comisión Paritaria podrá acordar la asistencia de empresas o entidades especializadas en selección, manteniendo el espíritu y naturaleza de las pruebas, en concordancia con lo regulado en este Convenio, y permitiendo el acceso y conocimiento sobre su desarrollo a los miembros de las comisiones de selección.

## **Artículo 21.- COMISIONES DE SELECCIÓN**

1.- Se constituirá una comisión de selección para llevar a efecto el proceso de selección de los aspirantes y formular sus propuestas de contratación.

La composición de la comisión será la siguiente:

- Cuatro miembros designados por RTVM de los cuales uno actuará como presidente y otro como secretario.
- Tres miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria en proporción a su representatividad sindical en la misma.

Todos los miembros de la comisión tendrán el adecuado nivel profesional con respecto a la plaza o plazas de que se trate y actuarán con voz y voto.

La comisión de selección, o bien cualquiera de las representaciones que las componen, podrá contar con el asesoramiento de expertos para formar decisión. Si el número de aspirantes lo hiciera necesario o las cualificaciones de las plazas convocadas lo aconsejaran, se recabará la asistencia de colaboradores para supervisar la realización de las pruebas.

2.- La comisión actuará con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo.

Sus miembros observarán sigilo profesional y confidencialidad respecto a los datos personales de los candidatos, sus puntuaciones o circunstancias a cuyo conocimiento hubieran llegado a través de los trabajos de la comisión.

3.- A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, la comisión declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones, siempre que éstas superen o alcancen el nivel mínimo exigido.

4.- La propuesta de la comisión será vinculante, salvo que se hubieran producido irregularidades de necesaria rectificación.

Los aspirantes que resulten propuestos, pasarán el correspondiente examen médico adecuado al trabajo a realizar. El resultado negativo de las pruebas médicas anulará la propuesta.

5.- La relación de seleccionados se presentará ordenada desde la mayor a la menor de las puntuaciones obtenidas y se publicará en un plazo no superior a 15 días, contados a partir de la finalización del proceso selectivo. Este orden de valoración no obliga, necesariamente, a la publicación de las calificaciones obtenidas, las cuales, formando parte de la documentación del proceso selectivo, pueden considerarse por la comisión de conocimiento reservado.

6.- La comisión levantará actas de sus sesiones y propondrá la adjudicación de las plazas convocadas a las personas que resulten seleccionadas, o en su caso, declararlas desiertas.

Cualquier miembro de la comisión podrá hacer constar cuantas alegaciones o incidencias considere oportunas.

7.- Si los candidatos propuestos renunciaran o no superasen el período de prueba, se contratará a los siguientes por orden de puntuación, siempre que hubieran superado el nivel mínimo exigido para obtener plaza.

8.- La elección de los puestos de trabajo correspondientes a las plazas convocadas, se realizará por los seleccionados y la Dirección, según el orden de puntuación definitivamente obtenida y los perfiles del candidato.

9.- Si en un mismo ejercicio presupuestario, se produjeran ampliaciones o vacantes de puestos de trabajo fijos, de igual categoría laboral y requisitos que los seleccionados, podrán cubrirse con el personal que figure en la relación de aprobados, siempre que no hubiera transcurrido más de un año desde la fecha de la convocatoria, y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

## **Artículo 22.- CONTRATACIÓN PERSONAL TEMPORAL**

1.- La Representación Sindical participará en la selección del personal contratado temporalmente para determinar la forma más adecuada.

En situaciones de necesidad imprevista se adecuará el proceso a la urgencia de la contratación.

2. - Los contratos eventuales por circunstancias de la producción e interinos formalizados al amparo de la Ley 12/2001, de 9 de julio que modifica el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, serán otorgados directamente por RTVM y sus Sociedades, previa comunicación a la Representación Sindical.

Estos contratos podrán tener la duración máxima que se establezca legalmente en virtud de lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, dicha duración es de doce meses en un periodo máximo de dieciocho.

3.- Los contratos temporales en prácticas y para la formación se regirán por el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, y disposiciones legales complementarias.

Para los contratos en prácticas que se celebren en el área de redacción se tomará como base, para el cálculo del correspondiente porcentaje, el salario asignado al redactor de nivel 2.

4.- A través de la Comisión Paritaria se constituirá un banco de datos que seleccionará profesionales que puedan ser contratados y que se regirá por las siguientes normas:

A) Se designará una comisión compuesta por cuatro miembros de la dirección y tres de la representación sindical que confeccionará las listas de los candidatos para las categorías o grupos de categorías profesionales ajustadas a las previsiones de contratación de RTVM.

A las relaciones se incorporarán las puntuaciones de los candidatos a efectos de contratación, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

1º.- Candidatos que hayan superado la puntuación mínima exigida por la Comisión de Selección en convocatoria pública para la cobertura de puestos de carácter indefinido sin obtener plaza.

2º.- Candidatos que hayan superado la puntuación establecida por la Comisión de Selección para acceder al banco de datos, cuando la Comisión Paritaria acuerde que deben realizarse pruebas específicas.

3º.- Personal contratado en el Ente Público o sus Sociedades al menos seis meses en la misma categoría. Se computará a estos efectos la suma del tiempo de los contratos de duración inferior a seis meses.

4º.- Alumnos que hayan realizado prácticas no laborales en el Ente Público RTVM o sus Sociedades. Los alumnos deberán haber finalizado el periodo previsto para la duración de dichas prácticas pasando a formar parte de las listas en las categorías y niveles inferiores del área en que realizaron las mismas.

5º.- Candidatos que hayan presentado solicitud de trabajo adjuntando "Curriculum Vitae". Para la incorporación de este personal se solicitará a los aspirantes la actualización del mismo y que aporten la documentación acreditativa de los conocimientos académicos y experiencia profesional reflejada en el mismo para su valoración.

B) La vigencia de las listas se establece en un año contado a partir de la fecha de incorporación a la misma, salvo que la Comisión Paritaria estime oportuno proceder a su prórroga. No obstante y con carácter semestral se realizará una actualización de las listas.

C) Los candidatos que sean propuestos para contratación, deberán reunir los requisitos exigidos en el Convenio para acceder a la categoría y los específicos del puesto que se pretende cubrir.

Las propuestas de contratación se formularán telefónicamente o por telegrama desde la Dirección de Recursos Humanos.

Causarán baja los candidatos que renuncien a una oferta de contratación. En este caso, se remitirá carta o telegrama con acuse de recibo para que en el plazo máximo de 3 días, contados a partir de la recepción, contesten alegando los motivos de la renuncia.

La Dirección de Recursos Humanos informará a la Representación Sindical de las renunciaciones y bajas que se produzcan.

D) Las listas estarán compuestas por un máximo de 20 candidatos por categoría que podrá ser ampliado si por las previsiones de contratación se estima que este número es insuficiente.

E) Los aspirantes contratados pasarán, al finalizar su relación laboral, a formar parte nuevamente de la lista de espera.

RTVM, podrá formalizar contratos por obra o servicio determinado con el personal que figure en las relaciones que conformen el banco de datos, si los requisitos académicos y/o profesionales de los candidatos se ajustan a las especialidades exigidas para la realización de las tareas concretas que se precisen.

#### **Artículo 23.- PERIODO DE PRUEBA**

Su duración se establece en:

- 15 días para el grupo profesional 5
- 45 días para el grupo profesional 4
- 60 días para el grupo profesional 3
- 90 días para los grupos profesionales 1 y 2

RTVM comunicará a la Representación Sindical las resoluciones de los contratos que se produzcan durante este periodo.

Los trabajadores fijos que hayan optado a una plaza en fase de promoción interna tendrán el periodo de prueba establecido para el grupo profesional correspondiente pudiendo el trabajador durante este periodo renunciar a la plaza y retornar a la categoría de origen si permanece vacante.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### **Artículo 24- PROVISIÓN Y REMOCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON COMPLEMENTO FUNCIONAL**

Es competencia de RTVM, la organización y estructuración de sus unidades de trabajo, conforme a los principios de eficacia y eficiencia.

RTVM, elaborará, con rango de Resolución de la Dirección General, el catálogo de sus estructuras directivas, cuyos cargos quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio y de puestos funcionales, cuyos titulares serán provistos por los mecanismos y procedimientos que se establecen en este artículo y concordantes.

La estructura de los puestos directivos será dada a conocer a la Comisión Paritaria.

El catálogo de puestos funcionales, tanto de libre designación como de libre concurrencia de RTVM será puesto en conocimiento de la Comisión Paritaria, que informará sobre el particular.

La Comisión Paritaria clasificará los puestos funcionales catalogándolos en: de libre designación ó de libre concurrencia.

Los puestos de libre concurrencia serán cubiertos mediante convocatoria pública, que comprenderá las fases previstas en este Convenio Colectivo, nombrándose al efecto, la correspondiente comisión de selección que actuará con los criterios y procedimientos regulados en el mismo.

Los puestos de libre designación serán cubiertos mediante selección discrecional de RTVM, si bien se comunicará a la representación sindical, las vacantes existentes, sus perfiles y los datos profesionales de los seleccionados para su cobertura.

La ocupación de un puesto funcional, no consolidará en ningún momento el desempeño de las funciones del puesto ni la percepción del complemento económico, atribuido al mismo.

La contratación externa para el desempeño de un puesto de libre designación, será siempre temporal.

El personal adscrito a un puesto funcional por el procedimiento de libre designación, podrá ser removido del mismo con carácter discrecional.

El personal fijo adscrito a un puesto funcional por el procedimiento de libre concurrencia podrá ser removido por las siguientes causas:

1. A petición del trabajador, formulada por escrito a la Dirección.
2. Por traslado voluntario del trabajador a un área distinta a la que desempeña el puesto de trabajo.
3. A propuesta del Director de área, debidamente motivada, con alegación de las causas por las que se propone la remoción, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

A título enunciativo estas causas pueden ser:

- a) Cuando el trabajador haya sido sancionado por la comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 60 *del presente* Convenio Colectivo.
- b) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

4. Acceso del trabajador a otro puesto funcional aunque sea dentro del mismo área de actividad.
5. Modificación sustancial de las funciones del puesto, que impliquen la extinción del mismo dentro de la estructura organizativa del Ente Público RTVM y sus Sociedades. En este supuesto será necesario el informe favorable de la Comisión Paritaria.

El personal fijo removido de un puesto de libre designación ó concurrencia dejará de percibir el complemento retributivo correspondiente y pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría laboral.

Sin perjuicio de lo previsto en este artículo sobre la clasificación de los puestos funcionales, se entenderán que son puestos de libre designación aquellos a los que se les exija una especial cualificación o confianza, al margen del nivel que ocupen en la organización de RTVM, como, por ejemplo, Secretarios/os de los cargos directivos, Jefaturas de Area.

RTVM promoverá la promoción interna y carreras profesionales de su personal, potenciando la ocupación de estos puestos por personal de la Entidad.

## **Capítulo VII. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES**

### **Artículo 25.- JORNADA DE TRABAJO**

1. Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo del personal incluido en el ámbito del convenio será de 35 horas semanales.

Las horas efectivas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio serán 1.533 horas anuales.

Se excluye de esta generalidad el personal sometido a regímenes especiales, libremente pactados, como son los que afectan a los turnos horarios intensivos de fin de semana, o al personal con horario nocturno y aquellos que perciban complementos por dedicación especial o desempeño de puesto de trabajo en cuya definición se incluya la prolongación de jornada.

2. Todos los trabajadores con jornada continuada no inferior a 7 horas tendrán derecho a una pausa de 20 minutos, que se considerará, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.
3. Los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

Este descanso podrá acumularse en periodos quincenales en aquellas áreas cuya actividad requiera condiciones especiales de trabajo y previo acuerdo con el trabajador.

4. La distribución de la jornada se hará de forma que entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de 12 horas, o de 8 horas si hubiera existido prolongación extraordinaria o esté sometido a jornadas especiales.
5. Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada comenzará a partir del lugar de recogida o de reunión establecidos, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.
6. Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas especiales, inferiores a las pactadas en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.
7. La jornada ordinaria del personal contratado temporalmente para prestar servicio en programas concretos, se adecuará a las necesidades de producción y emisión de dichos programas.
8. El calendario laboral, se publicará en los tablones de anuncios de RTVM.

Por la condición de servicio público de RTVM y el objeto de su misión, la ordenación de los horarios y turnos tendrá la flexibilidad que exige su actividad.

La Dirección de RTVM establecerá los horarios del personal conforme a estas exigencias, respetando la legislación vigente y lo pactado en este Convenio.

## **Artículo 26.- MODALIDADES DE HORARIOS Y TURNOS**

Por la naturaleza de la actividad, el establecimiento y ordenación de los horarios y turnos de trabajo será facultad de la empresa, previo acuerdo con la Comisión Paritaria, sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio, teniendo en cuenta que la turnicidad y rotación son necesarios a la propia actividad de RTVM.

Con carácter enunciativo, los diferentes grupos de horarios y turnos que se podrán establecer, comprenderán las siguientes modalidades:

- Horario continuado:

Es aquel que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a 6 horas ni superior a 9 horas efectivas.

- Horario partido:

Es aquel en el que la distribución de la jornada está repartida en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y un máximo de dos horas.

- Horario de fin de semana:

- a) Es el establecido para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en cuatro días continuados, que incluirá el sábado y el domingo.
- b) El horario intensivo de fin de semana, realizado en tres días continuados, dos de ellos en sábado y domingo será de 27 horas semanales.

- Horario nocturno:

Se considerará periodo nocturno el tiempo comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas.

La jornada semanal del personal cuyo horario esté íntegramente comprendido en período nocturno será de 30 horas.

Si la jornada nocturna solo lo fuera parcial, su duración será de 32 horas y media.

Para la aplicación de la jornada nocturna parcial, se considerarán los siguientes criterios:

1. Reducción de jornada por trabajo nocturno parcial, cuando su realización en período nocturno sea de al menos tres horas de la jornada
2. La reducción de la jornada por trabajo nocturno parcial cuando se prevea que se pueda realizar en tal período al menos un tercio de su jornada anual (más o menos dos horas veinte minutos diarios: turnos que finalicen a partir de las 00:20 horas o comiencen a las 04:40 horas o antes), el turno parcialmente nocturno se reducirá en media hora al principio o al final del mismo.
3. Para su cobertura se solicitará personal voluntario
4. Si no hubiera voluntarios, se establecerá rotación con el personal del área para su cobertura
5. La rotación tendrá una duración máxima de 15 días consecutivos

Para la asignación de trabajadores al turno de noche, de fin de semana, o los que deban cubrir los fines de semana sin tener reducción de jornada, se dará preferencia al personal voluntario siempre que reúna los requisitos que el servicio precise y sin perjuicio de que se perciban las compensaciones económicas y de descanso que en este Convenio se establecen.

Si no hubiera voluntarios para su cobertura, la empresa establecerá turnos rotativos que, como norma general, tendrán carácter trimestral excepto en el turno de noche que se regirá por la legislación vigente en esta materia.

La Comisión Paritaria velará para que la asignación a dichos turnos se realice con criterios equitativos y profesionales.

Adicionalmente se podrán implantar modalidades horarias que impliquen la prestación de 4 días de trabajo de lunes a viernes. Para ello, la Dirección podrá ofertar la realización de esta jornada en función de las necesidades de la producción. Su realización estará sujeta al mismo cómputo de horas de jornada semanal y anual establecidas en el artículo 25 de este convenio, es decir 35 y 1.533 horas respectivamente y su aceptación será voluntaria por el trabajador, no implicando la variación de condición económica alguna por la realización de este tipo de jornada. La jornada diaria no excederá las 9 horas.

Con carácter general, el trabajador conocerá la planificación de horarios mensuales de actividad asignados con una antelación de cinco días antes del inicio del mes.

Ante la existencia de una vacante sin derecho a reserva de plaza, y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos en este Convenio, la Dirección atenderá las solicitudes de cambio de turno cursada por los trabajadores que ostenten la misma categoría, puesto de trabajo y pertenezcan a la Sociedad en que deba cubrirse la vacante en este sentido se atenderá por riguroso orden de antigüedad en la categoría, a contar desde el último cambio de turno, pudiéndose variar este criterio por acuerdo de la Comisión Paritaria.

La lista de peticiones estará a disposición de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las unidades cuya operatividad lo permita, podrán establecer horario continuado en jornada de mañana, si con ello no perjudican el servicio ni generan devengos compensatorios o complementarios. En estas unidades, podrán establecerse turnos de guardia o atención, para que cubran las jornadas no comprendidas en la continuada de mañana.

## **Artículo 27.- TRABAJO EN FESTIVOS**

Con independencia de los períodos de descanso establecidos legalmente y los que en el presente Convenio se acuerdan, el personal del Ente Público RTVM y sus Sociedades que preste su servicio en fiestas señaladas como tales en el calendario oficial de la Comunidad de Madrid, tendrá derecho a la percepción de la compensación económica establecida en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, y un permiso retribuido de un día, o dos días de permiso retribuido sin compensación económica. Esta opción tendrá la limitación de tres festivos al año.

Dicho disfrute se establecerá a petición del interesado, con un tiempo mínimo de 15 días de preaviso y de acuerdo con las necesidades del servicio. Su negativa deberá comunicarse en un plazo no superior a tres días hábiles, contados desde el de la petición.

Se disfrutarán preferentemente dentro del año natural, y como máximo antes del 28 de febrero del siguiente y podrán acumularse al período de vacaciones si no existe perjuicio para el servicio. También podrán disfrutarse fraccionadamente, aunque nunca en un número superior a tres períodos.

Los trabajadores que realicen turno de trabajo desde las 16.00 horas del 24 de diciembre a las 00.00 horas del 26 del mismo mes y desde las 16.00 horas del día 31 de diciembre a las 00.00 horas del día 2 de enero, además de disfrutar de dos días y medio de permiso, percibirán por turno de trabajo, la cantidad establecida en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

Las jornadas que comiencen después de las 00:00 y se realicen de forma efectiva en más del 50 por ciento hasta las 16:00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre, serán consideradas, a efectos de compensación, como trabajo en festivo.

## **Artículo 28.- VACACIONES**

1.1.- Las vacaciones anuales del personal que realiza 35 horas semanales, de lunes a viernes, tendrán una duración de 22 días laborables.

1.2.- Para aquéllos que realizan 35 horas semanales distribuidas en cuatro días a la semana, siendo dos de ellos sábado y domingo, la duración de sus vacaciones será de 18 días laborables.

1.3.- Para el personal que tenga horario intensivo de fin de semana, realizando 27 horas semanales, la duración será de 13 días laborables.

Con carácter general, el comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año que correspondan y no podrán ser fraccionadas en más de dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a cinco días.

2.- Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente del 1 de junio al 30 de septiembre.

3.- Cada área confeccionará, con la debida antelación, las listas en que figure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, para así asegurar la continuidad del servicio.

4.- Para el personal de nuevo ingreso en RTVM, las vacaciones serán las que correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado dentro del año en curso, computándose la fracción igual o superior a 15 días como mes completo.

5.- Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

## **Capítulo VIII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 29.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1.- Quince días naturales por razón de matrimonio ó inscripción en el Registro de parejas de hecho. De celebrarse fuera de la Comunidad de Madrid, podrá disfrutar hasta 2 días más sin sueldo.

2.- Cinco días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres, hijos y hermanos.

Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En ambos casos, si el fallecimiento ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso podrá ampliarse en dos días.

3.- Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijo, ampliables hasta cinco días si el nacimiento o la adopción se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

4.- Hasta cuatro días laborables, por enfermedad grave (urgencias, ingresados) u operación del cónyuge, conviviente, hijos ó padres.

Hasta tres días naturales por enfermedad grave (urgencias, ingresados) u operación de abuelos, nietos y hermanos.

Si se precisa desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, se ampliará hasta un máximo de cinco días en ambos supuestos.

Dos días naturales, por enfermedad grave (urgencias, ingresados) u operación quirúrgica de parientes de hasta segundo grado de afinidad (suegros, yernos, nueras y cuñados). En caso de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, la licencia se amplía hasta un máximo de 4 días.

En todo caso, estas situaciones serán justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo.

5.- Durante el tiempo necesario para la asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba por el facultativo de medicina general debiendo presentar a la Empresa el volante acreditativo correspondiente.

6.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, por el tiempo necesario para asistir a éstos, debiendo el trabajador presentar documento acreditativo de la asistencia a aquéllos.

7.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulado en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que se tuviera derecho. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales previa citación por escrito.
  - b) La asistencia a plenos de concejales del Ayuntamiento o sesiones de diputados de la Asamblea.
  - c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.
  - d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones con nombramiento de la Autoridad pertinente.
- 8- Dos días por traslado del domicilio habitual, que se justificará con certificado de empadronamiento o documento que acredite el cambio de domicilio.
- 9- Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento o dos si es fuera de la Comunidad de Madrid
- 10- 7 horas anuales con el fin de satisfacer el derecho del menor a ser acompañado por sus padres o tutores a atención médica.
- 11- Con independencia de las licencias retribuidas que se señalan en este artículo, el personal del Ente Público RTVM y sus Sociedades afectado por este convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días de asuntos propios al año. Estas licencias podrán acumularse tanto al periodo vacacional como a las libranzas compensatorias. En cualquier caso, el disfrute de estos días se realizará sin perjuicio para el servicio. Uno de los seis días citados podrá ser fraccionado en dos mitades para la misma finalidad contemplada en el apartado 10º del presente artículo.

El personal en turno de noche tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.

Estas licencias, de coincidir más de una en el mismo período, no serán acumulables, pudiendo optarse por la de mayor duración, y se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse a partir de la ocurrencia del hecho causante, salvo los correspondientes por razón de matrimonio, inscripción en el Registro de parejas de hecho, nacimiento o adopción de hijo, que podrán comenzarse a disfrutar de forma previa siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en dicho período. En todos los supuestos no especificados, los días de licencia serán naturales.

En los supuestos de consulta electoral y designación para participar como miembro del Jurado en la Administración de Justicia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

### **Artículo 30.- LICENCIAS SIN SUELDO**

- A) Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año en el servicio podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 6 meses.

La solicitud de licencia deberá formalizarse con 15 días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

La Dirección informará motivadamente la denegación al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Esta licencia podrá prorrogarse por otros seis meses, en supuestos de excepcional justificación acreditada y así valorada conjuntamente por RTVM y la Representación Sindical en el Comité de Empresa, para lo cual, deberá solicitarse con un mínimo de 20 días de antelación a la finalización del periodo de seis meses.

Cuando el trabajador se situara en excedencia voluntaria, inmediatamente después de terminado el período de licencia sin sueldo, el cómputo de la excedencia se retrotraerá al inicio del disfrute de la licencia.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas de medios de comunicación, ni podrá solicitarse una nueva, hasta transcurrido un año desde la incorporación.

Los trabajadores con hijos menores de 6 años que hayan disfrutado de una licencia sin sueldo con una duración máxima de 30 días naturales durante los meses de julio y agosto, podrán solicitar una nueva licencia en las mismas condiciones transcurridos 10 meses a contar desde la incorporación del trabajador de la anterior. Su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio.

- B) Los trabajadores fijos que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, excluida antigüedad, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### **Artículo 31.- PERMISOS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL**

Se concederán excepcionalmente permisos para atender al cuidado de familiares (cónyuge o conviviente, hijos o padres), que convivan con el trabajador y se encuentren en fase muy grave de enfermedad y que exija una atención que no pueda prestar otra persona, siempre que se hayan agotado los días de permiso contemplados en el artículo 29, epígrafe 4.

Tendrá una duración máxima de hasta quince días, y la empresa podrá exigir la justificación oportuna.

La retribución no comprenderá los complementos por condiciones de puesto de trabajo.

## **Artículo 32.- LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

### **A) Condiciones de trabajo**

Cuando la actividad que desempeñe una trabajadora en estado de gestación o parto reciente sea susceptible de presentar un riesgo específico para su salud o la del hijo se atenderá a lo previsto en el artículo 26 apartados 1, 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **B) Licencias Especiales**

1. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.
2. Las trabajadoras de RTVM tendrán derecho a una licencia retribuida consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de 120 días. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre, suponga riesgo para su salud.

Cuando trabajen ambos en RTVM, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria sin deducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses.

En caso de parto múltiple de dos hijos la licencia retribuida será de 127 días, y a partir del tercero, el descanso será el que resulte de ampliar en dos semanas por cada hijo el período de licencia de dieciséis semanas establecido en el artículo quinto de la Ley 39/1999.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos, ampliable a 127 días en el supuesto de adopción o acogimiento de dos hijos, considerándose a partir del tercero una suspensión de duración igual a la que resulte de ampliar en dos semanas por cada hijo el período de dieciséis semanas establecido en el artículo quinto de la Ley 39/1999, y computándose en todos los casos, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

No obstante todo lo anterior, será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en todos los demás supuestos no contemplados en este artículo y concordantes.

## **Artículo 33.- EXCEDENCIAS**

### **Para el cuidado de los hijos menores de tres años.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, o 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. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando por motivos personales acreditados, así lo requiera. RTVM, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses.

Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y turno, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional en los términos establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Voluntarias**

Los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año en RTVM, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Una vez solicitada se concederá con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

Los trabajadores que reciban cursos de capacitación que suponga un incremento real de su cualificación profesional, y que sea total o parcialmente costeados por la empresa, no podrán solicitar excedencia voluntaria para prestar servicio en empresas de comunicación hasta transcurridos dos años desde la fecha de finalización del último de los cursos recibidos.

El trabajador que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo de igual categoría.

La solicitud de reingreso deberá presentarse con dos meses de antelación a la expiración del plazo por el que se concedió la excedencia o de la fecha en la que se desee ejercer el mismo. El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

Transcurrido el plazo máximo de duración de la excedencia sin que el interesado hubiese presentado solicitud de reingreso, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de RTVM, contados a partir de la fecha de ingreso.

### **Forzosas**

- a) Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores fijos en los que concurren las siguientes circunstancias:
1. Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de Director General o Director de Servicios
  2. Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija especial dedicación.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares y especiales que puedan presentarse a su consideración.

- b) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, computándose la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

### **Situaciones excepcionales:**

- a) El personal fijo de RTVM que sea nombrado para desempeñar cargo directivo dentro de la organización.

Durante el tiempo en el que se mantenga esta situación, quedará en suspenso el contrato teniendo derecho el trabajador a la reserva de plaza en la plantilla con la categoría laboral que tuviese reconocida y al cómputo del tiempo, a efectos de antigüedad.

## **Capítulo IX. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 34.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

1. Los elementos de la estructura retributiva del personal laboral al servicio de RTVM y sus Sociedades son:
  - 1.1. Salario base
  - 1.2. Complementos
2. Se establece un incremento equivalente al establecido por la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid sobre la masa salarial y para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Adicionalmente, dadas las modificaciones introducidas en el presente Convenio Colectivo, que supondrán una importante mejora de la productividad, se establece un fondo equivalente a la diferencia entre el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos y el I.P.C. real de cada uno de los años, consolidable en la masa salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, la distribución de la cantidad resultante de los incrementos producidos en los diferentes conceptos que configuran la masa salarial, se efectuará en Comisión Paritaria.

### **Artículo 35.- SALARIO BASE**

El salario base retribuye los conocimientos, experiencia y capacidad de cada trabajador con una dedicación normal.

Las cuantías del salario base de las distintas categorías profesionales, encuadradas en sus correspondientes grupos y niveles, para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, se determinan en las correspondientes tablas salariales y según se desprende del Anexo nº X del presente Convenio.

### **Artículo 36.- COMPLEMENTOS SALARIALES**

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción y se clasifican en:

1. Personales. Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el Salario Base.
  - 1.1. Antigüedad
  - 1.2. Personal

2. De Calidad o Cantidad de Trabajo. Retribuye una mejor calidad o cantidad de trabajo aportadas conforme a cada complemento específico, y no tendrá carácter consolidable.
  - 2.1. Horas Extraordinarias, Presentación, Dirección, Edición de programas, Coordinación de equipos, Steady-cam, Autopromociones e Iluminación.
3. De vencimiento periódico superior al mes:
  - 3.1. Pagas Extraordinarias de junio y diciembre.
4. Condiciones de puesto de trabajo. Retribuyen las condiciones especiales de trabajo y no tendrán carácter consolidable.
  - 4.1. Disponibilidad
  - 4.2. Alteraciones de horario planificado
  - 4.3. Nocturnidad
  - 4.4. Trabajo en Sábado y Domingo
  - 4.5. Dedicación Especial
  - 4.6. De Enlaces y Emisoras
  - 4.7. De condiciones especiales por prestación de servicio en Continuidad y Emisiones en abierto
  - 4.8. De condiciones especiales por prestación de servicio en el departamento de Producción Electrónica Ligera (PEL)
  - 4.9. Funcional
  - 4.10. De condiciones especiales por prestación de servicio en el área de Estudios.

### **Artículo 37.- COMPLEMENTOS PERSONALES**

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

#### a) Antigüedad

El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad que retribuye la vinculación ininterrumpida a la empresa del personal fijo a partir del primer día del mes en el que se cumplen tres años o múltiplo de tres de servicio.

Con efectos de 4 de marzo de 2001, este mismo complemento en igual cuantía retribuye la vinculación de los trabajadores con contrato temporal, independientemente de la modalidad de contratación, por un período acumulado de tres años o múltiplo de tres de servicio. A efectos del cómputo de dicho tiempo, se consideran todos los contratos celebrados con la Empresa sin solución de continuidad, entendiéndose que la

interrupción de siete o más meses entre dos contratos interrumpe dicho cómputo, comenzando nuevamente a computarse a partir de la siguiente contratación de carácter temporal que se produzca.

Se establece la cantidad de 52,43. - € mensuales por cada tres años de permanencia.

No se computará a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato con excepción de los supuestos de Incapacidad Temporal, Excedencia Forzosa o Excedencia Especial.

b) Personal

A los trabajadores fijos que tuvieran reconocida a la firma del II Convenio Colectivo, una retribución base en concepto de complemento personal consolidada, se les respetará su importe y se les aplicarán las mismas revisiones que al salario base.

## **Artículo 38.- COMPLEMENTO DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO**

### **Horas Extraordinarias**

Las partes firmantes coinciden en que deben reducirse al mínimo necesario imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en cada caso. Su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador a solicitud de la Dirección.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador. Una copia del parte correspondiente será entregada al Comité de Empresa.

La Dirección informará puntualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las realizan. En aquellos casos en que las horas extraordinarias se realicen como consecuencia de una planificación previa del trabajo, el Comité de Empresa será informado con carácter previo a su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón del 175 por ciento por hora, en lugar de ser remuneradas, a opción del trabajador. Su disfrute se producirá siempre que la organización del trabajo lo permita.

El tiempo trabajado fuera de la jornada normal y que venga motivado por necesidades del servicio o por acontecimientos imprevistos tendrá la consideración de horas extraordinarias, abonándose como tales y teniendo el valor que se acuerda en el presente artículo.

Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las 07:00 y las 22:00 horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas.

Son horas extraordinarias festivas, las realizadas en domingo y festivo.

Los valores de las horas extraordinarias se reflejarán en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales:

- A) Las necesarias para puesta en servicio de instalaciones.
- B) Las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- C) Las necesarias por cobertura informativa de acontecimientos extraordinarios o eventos de especial relieve y resonancia.

La consideración de horas estructurales no afecta a su compensación que podrá ser, según se establece en este artículo, con tiempo de descanso, si la organización del servicio lo permite, o con los importes económicos establecidos.

#### **Complemento de Steady-cam**

Se percibirá por aquellos trabajadores que tengan asignadas entre sus tareas el manejo habitual de la Steady-cam, retribuyendo el esfuerzo y la preparación física que conlleva el manejo de este equipo y su importe se establecerá en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, abonándose en 12 mensualidades.

#### **Complemento de Programas**

Se percibirá por la realización de actividades y funciones de especial relevancia o complejidad, relacionadas con la producción y emisión de programas televisivos y radiofónicos, tales como por ejemplo, Dirección, Coordinación de realización, Producción ejecutiva, Edición, Presentación, Coordinación de equipos y Ejecución de trabajos específicos, a solicitud de la Dirección para la misma o distinta Sociedad a la que pertenece el trabajador.

Al tratarse de complementos que retribuyen el ejercicio efectivo de una determinada función, estos complementos no tendrán carácter consolidable y su cuantía y condiciones de percepción serán determinadas por la Dirección General del Ente Público RTVM.

### **Artículo 39.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por tal la suma de los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Complemento de puesto funcional y Complemento personal

## **Artículo 40.- COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE PUESTO DE TRABAJO**

Estos complementos se percibirán en función de las especiales características de los puestos de trabajo y retribuyen las condiciones de trabajo en determinadas horas o días y las circunstancias específicas que el desempeño de dichos puestos conlleva, por lo que no tienen carácter consolidable.

### **1. Complemento de Disponibilidad**

Este complemento retribuye en su globalidad los cambios que se asignen a un trabajador durante un mes natural, tanto de horarios como de días de prestación de los servicios, así como el hecho en sí de la disponibilidad para la asignación de dichos cambios.

La Dirección de la empresa establecerá en cada momento y para cada unidad funcional y categoría profesional el número de trabajadores que se incluirán en el régimen de disponibilidad que se regula en este artículo.

A estos efectos se entenderá por Unidad Funcional el conjunto de trabajadores cuya actividad mensual se recoja en una misma planificación o, en su defecto, donde no exista planificación, el conjunto de trabajadores que desarrollen la misma función en una misma unidad productiva.

Los trabajadores manifestarán mediante escrito dirigido a la Dirección su voluntad de ser integrados en el régimen de disponibilidad.

Los trabajadores que hayan manifestado su voluntad serán ordenados por orden de fecha de solicitud y unidad funcional.

Las solicitudes podrán ser comunicadas en cualquier momento, pudiendo ser integrados en el régimen de disponibilidad a partir del mes natural siguiente y siempre que medie un preaviso de 10 días antes del comienzo del mismo.

La voluntad manifestada tendrá una vigencia indefinida, salvo que se renuncie por escrito con una antelación mínima de diez días a la publicación de la siguiente planificación mensual.

Si el número de trabajadores que hayan manifestado su voluntad fuera superior al número establecido como necesario por unidad funcional y categoría profesional, se establecerá una rotación mensual en el régimen de disponibilidad entre todos los trabajadores voluntarios.

En el caso de que el número de trabajadores voluntarios fuera inferior al número establecido como necesario, se integrarán de forma rotativa mensual el resto de los trabajadores de la unidad funcional y categoría profesional hasta alcanzar dicho número, percibiendo igualmente el complemento de disponibilidad.

En la publicación que se realice de la planificación mensual se reflejará junto al nombre del trabajador que así lo haya solicitado, una indicación de su voluntad para ser integrado en el régimen de disponibilidad, o la indicación, cuando así se haya determinado, de la asignación del complemento de disponibilidad para ese mes.

Este complemento será abonado a aquellos trabajadores que mensualmente se asignen al régimen de disponibilidad y su cuantía se determinará en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

Si el trabajador, una vez integrado en el régimen de disponibilidad, pasase a situación de IT, percibirá el complemento de disponibilidad del mes en curso, no integrándose en el siguiente mes si en el momento de la planificación continuase la situación de IT. El alta de IT dará opción a la integración en el siguiente mes natural.

En los períodos de vacaciones, los trabajadores integrados en el régimen de disponibilidad, percibirán la cuantía del complemento de disponibilidad prorrateada por el número de días de trabajo en el mes.

Cuando, cualquiera que sea la causa (fin de la voluntariedad, entrada en el régimen de rotación, etc.), el trabajador dejase de estar adscrito al régimen de disponibilidad, retornará al horario que tenía asignado antes de su inclusión en dicho régimen.

La Comisión Paritaria velará por una distribución equitativa de los cambios de horario que deban realizar los trabajadores adscritos al régimen de disponibilidad en cada mes concreto, así como que se garantice la rotación de los trabajadores en los supuestos contemplados en esta regulación.

## **2. Complemento de Alteración Horaria**

Percibirán este complemento aquellos trabajadores que, no estando integrados en el régimen de disponibilidad, sean requeridos por la Dirección por necesidades del servicio para la realización de horarios diferentes del suyo asignado o planificado, hasta un máximo de tres en el mes.

Si en una unidad no existiese ningún trabajador asignado al régimen de disponibilidad, el número máximo de cambios se reducirá a dos por persona.

La asignación de estos cambios se efectuará de forma prioritaria a los trabajadores que hayan solicitado voluntariamente su inclusión en el régimen de disponibilidad y no estén incluidos en él en ese mes concreto.

La cuantía de este complemento de alteración horaria se establecerá en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, y según el siguiente esquema:

<b>Modalidad de alteración</b>	<b>1<sup>er</sup> cambio</b>	<b>2<sup>o</sup> cambio</b>	<b>3<sup>er</sup> cambio</b>
Alteración de 3 ó menos horas			
Alteración de más de 3 horas			
Alteración días	€ por el primer cambio, absorbiendo esta cuantía la realización de hasta 3 alteraciones en el mes natural de cualquier modalidad		

Las horas de alteración a las que se refiere el párrafo anterior se computarán teniendo en cuenta tanto la hora de inicio como la de finalización de la jornada establecida y se establecerá la retribución que corresponda en función del orden cronológico en el mes en que se realice de forma efectiva el cambio.

Las alteraciones se efectuarán de manera prioritaria a aquellos trabajadores que hayan sufrido algún cambio en el mes en curso.

Si superasen las 3 alteraciones en el mes, ó 2 en el caso contemplado en el segundo párrafo, se entenderá que el trabajador pasará a situación de disponibilidad, percibiendo el correspondiente complemento, además de las cantidades ya devengadas por alteración horaria.

Cuando por necesidades derivadas de la sustitución de trabajadores cuya ausencia se motive como consecuencia de los permisos regulados en el artículo 29 del convenio colectivo o como consecuencia de incapacidad temporal, los cambios que deban producirse se abonarán a los precios establecidos para el primer cambio.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información mensual de alteraciones asignadas por unidad funcional a fin de poder valorar la distribución equitativa de las mismas así como poder proponer medidas correctoras en los casos en que la cuantía total por unidad pudiera justificar la consideración a priori de situaciones de disponibilidad por parte de los trabajadores que la integran.

La Dirección se compromete a planificar teniendo en cuenta que la disponibilidad debe ser la norma y la alteración horaria la excepción.

### **3. Complemento de Nocturnidad**

Es el complemento percibido por la prestación de trabajo en el periodo comprendido entre las 22,00 y las 07,00 horas.

El importe del complemento de nocturnidad total, del complemento de nocturnidad parcial y de las horas nocturnas serán los establecidos en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

Se percibirá el complemento de nocturnidad total cuando el trabajador realice más del 50% de las horas de jornada mensual en periodo nocturno.

Se percibirá el complemento de nocturnidad parcial cuando el trabajador realice una cuantía de horas nocturnas superior al 33% e igual o inferior al 50% de las horas de jornada mensual.

Se percibirán horas nocturnas cuando el trabajador realice una cantidad de horas nocturnas igual o inferior al 33% de las horas de jornada mensual.

Exclusivamente, a efectos de determinar el módulo para el cálculo de los porcentajes de jornada establecidos anteriormente, para las jornadas de 35 horas semanales, se entenderán como horas de jornada mensual las que resulten de multiplicar por siete el número de días totales del mes natural, excluidos sábados, domingos y festivos.

Asimismo, para horarios de 27 horas semanales, el módulo para dicho cálculo, será el que resulte de aplicar un coeficiente de 77,14 por ciento al número resultante de la aplicación del párrafo anterior.

Exclusivamente, a los efectos del cómputo de horas nocturnas, las jornadas diarias serán consideradas sin la reducción horaria de 30 minutos o de 60 minutos para horarios nocturnos parciales o totales, respectivamente, regulada en el apartado Horario nocturno del artículo 26 del presente convenio.

Para los trabajadores con horarios nocturnos asignados, a efectos del cálculo de cómputo de horas nocturnas en el mes natural, el día de libranza compensatoria generado por la realización de trabajo efectivo en un día no comprendido en su horario asignado o planificado, será computado como de trabajo efectivo cuando se disfrute en un mes diferente a aquél en que se generó. Para ello se sumará, por el día de libranza compensatoria, la cuantía de horas nocturnas de jornada diaria en igual número a las horas nocturnas de una jornada diaria en su horario asignado.

#### **4. Trabajo en Sábado y Domingo**

Todo el personal que realice su jornada laboral en sábado o domingo percibirá la cantidad establecida en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, por jornada, y disfrutará del día de descanso sustitutorio en jornada laborable.

No se abonará esta compensación a los trabajadores adscritos al turno intensivo de fin de semana.

#### **5. Dedicación Especial**

Este complemento lo percibirán los trabajadores a los que por las características de su puesto de trabajo se les exija flexibilidad en el horario y mayor responsabilidad y dedicación en horas de difícil cómputo.

La ampliación de horario no superará las 40 horas efectivas de jornada semanal en cómputo anual. Si se produjera exceso sobre éstas se considerarán como extraordinarias compensándose en tiempo libre y acumulable, si las necesidades del servicio lo permiten, a las vacaciones.

Las cuantías de este complemento se reflejarán en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

#### **6. Complemento de Enlaces y Emisoras**

Se abonará a los trabajadores que deban realizar sus funciones habituales en lugares de difícil acceso.

Radio Televisión Madrid se compromete a aplicar todos los medios a su alcance para suprimir los riesgos.

Este complemento tendrá carácter transitorio y no consolidable.

Percibirán este complemento los Oficiales Técnicos Electrónicos destinados en enlaces móviles de TVAM, el personal de las áreas de instalaciones y mantenimiento de TVAM y al personal de exteriores de RAM. A todos ellos, se les aplicará la cuantía proporcional a estas tareas en situación de riesgo.

El importe integro mensual de este complemento será el recogido en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, prorrateándose esta cantidad proporcionalmente a la prestación de servicio. No se percibirá durante el disfrute del periodo vacacional ni en situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente.

#### **7. Por prestación de servicio en Continuidad y Emisiones en abierto**

Se percibirá por aquellos trabajadores adscritos al área de Continuidad y Emisiones en las condiciones establecidas en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

#### **8. Por prestación de servicio en el departamento de Producción Electrónica Ligera**

Se percibirá por aquellos trabajadores adscritos al departamento de Producción Electrónica Ligera en las condiciones establecidas en las correspondientes tablas salariales, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

#### **9. Funcional**

Se percibirá por aquel trabajador que ocupe un puesto de trabajo catalogado en la estructura organizativa de RTVM.

Sus competencias implican el desempeño de funciones que exceden las propias de una categoría profesional, por la existencia de especial grado de complejidad técnica en su prestación o conlleve un determinado nivel de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajo o mayor dedicación en razón de las anteriores especializaciones y el régimen de disponibilidad y dedicación especial, resultando incompatible con los pluses económicos establecidos singularmente para estos regímenes.

### **Artículo 41.- DIETAS Y LOCOMOCIÓN**

Cuando por razón del servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde preste sus servicios, devengará en concepto de dietas las siguientes cantidades:

#### **1. Dieta completa**

Cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia fuera del ámbito de la Comunidad de Madrid, cuando con carácter eventual se estime necesario el desplazamiento por el órgano Directivo correspondiente. Si por razones operativas se considera necesario pernoctar en la localidad, aunque esté en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, se abonará la dieta.

El importe de la dieta se fijará en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, y comprende los gastos de manutención y alojamiento. Si por interés del servicio se estima oportuno que el personal debe alojarse en un establecimiento hotelero determinado, el trabajador percibirá media dieta. El alojamiento se efectuará, como mínimo, en hoteles de tres estrellas, siendo por cuenta de RTVM el pago de la correspondiente factura.

El importe de la dieta para desplazamiento al extranjero vendrá regulada por la Resolución de la Comisión Internacional de Retribuciones que se publica en el B.O.E.

El importe de la dieta internacional será el correspondiente a cada país, según la mencionada Resolución, y se tomará como referencia la del Grupo 2.

## 2. Media Dieta

Cantidad que compensa los gastos de comida y cena, cuando por razones del servicio el trabajador se ve obligado a realizarlos en localidad distinta a la de su centro de trabajo y Madrid Capital. Su importe se fijará en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

## 3. Dieta Reducida

Compensa los gastos de la comida o cena y su importe se establecerá en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, y se percibirá en el mismo supuesto que se establece para la media dieta.

No obstante, en los casos en que sea posible por la dinámica de la producción, se concertará la comida o cena con cargo al presupuesto del programa.

## LOCOMOCION

Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. En aquellos casos en que se autorice al trabajador el uso de vehículo propio para sus desplazamientos profesionales, se percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de 0,15 €.

RTVM realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por conceptos de dietas y locomoción sean abonadas antes de efectuarse el gasto.

## **Artículo 42.- SERVICIO DE COMEDOR**

Tendrán derecho al uso gratuito del comedor de la empresa, o vales de comida, todos aquellos trabajadores que tengan asignado horario partido con una interrupción mínima de una hora y máxima de dos.

Con carácter excepcional, podrán disfrutar de este derecho aquellos trabajadores a los que por necesidades de la empresa se les asigne alguno de los horarios continuados que se detallan a efectos exclusivamente de uso gratuito de comedor o vales de comida:

09 a 16 horas  
10 a 17 horas  
13 a 20 horas  
16 a 23 horas  
17 a 00 horas  
18 a 01 horas

Si por necesidades del servicio el trabajador debe realizar la comida y/o cena fuera del centro de trabajo percibirá la cantidad reflejada en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

El uso de los vales de comedor se someterá a la regulación legal que les afecte en cada momento.

El vale de comida se incrementará durante la vigencia del presente Convenio con relación al IPC real del año anterior y siempre manteniendo como mínimo el valor del coste de comida o cena en el servicio de comedor interno.

#### **Artículo 43.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

A los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad, accidente y maternidad se les completará hasta el 100% del salario.

Transcurridos 15 días desde la fecha inicial de baja, la Dirección, con la colaboración del servicio médico de empresa y con la participación de los representantes legales de los trabajadores en la Comisión Paritaria, examinará la posibilidad de prórroga o interrupción de la percepción del complemento, atendiendo a las circunstancias del caso.

Los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia exigido en el artículo 3 de la Orden de 13 de octubre de 1967, percibirán el 100% de su salario ordinario con cargo a RTVM.

#### **Artículo 44.- PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES**

Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos, descifrando códigos si los hubiere. Asimismo, reflejará todos los conceptos por los que se produzcan descuentos en la nómina.

El salario por el importe líquido que figure en nómina se pagará por transferencia bancaria y estará en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, salvo causa de fuerza mayor.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, siendo entregados sus justificantes a los trabajadores en los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

## **Capítulo X. FORMACIÓN**

### **Artículo 45.- FORMACIÓN**

#### 1.- Principio orientador

RTVM potenciará la Formación como elemento básico para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

#### 2.- Comisión de Formación

Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, que elaborará y desarrollará los planes de formación a corto y largo plazo del personal del E.P. RTVM y sus Sociedades.

La Comisión estará presidida por un representante del E.P. RTVM.

#### 3.- Objetivos

Concebida la formación como un proceso permanente en la vida laboral, RTVM se compromete a su potenciación contemplando los siguientes aspectos:

- a) Formación para el perfeccionamiento profesional, adecuando los conocimientos de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías.
- b) Formación como medio para lograr el acceso a otros puestos de trabajo, completando y complementando los conocimientos propios de los trabajadores, para adquirir los exigidos en otras categorías y familias profesionales o puestos de superior responsabilidad.
- c) Formación como enriquecimiento personal, proporcionando conocimientos culturales y formación sobre los conciertos o convenios que RTVM establezca con otras entidades académicas o formativas, con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo.

#### 4.- La Representación Sindical recibirá información sobre los conciertos o convenios que RTVM establezca con otras entidades académicas o formativas, con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo. Entendidas estas recíprocas prestaciones de enseñanza y trabajo tal como se establece en la legislación vigente.

#### 5.- Cuando los cursos de formación se realicen para adecuar los conocimientos de los trabajadores a las exigencias organizativas o tecnológicas de RTVM, se tenderá a que su práctica se produzca, en lo posible, dentro de la jornada laboral. Cuando sea obligatoria su asistencia se realizarán siempre dentro de la jornada laboral.

## **Capítulo XI. PRESTACIONES SOCIALES**

### **Artículo 46.- AYUDA A DISCAPACITADOS**

RTVM abonará a su personal una ayuda por educación del hijo disminuido del trabajador acogido al presente Convenio, siempre que tenga reconocida la discapacidad por el INSERSO y previa presentación del certificado expedido por este organismo justificativo de dicha minusvalía, cuyo importe máximo mensual se recogerá en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

### **Artículo 47.- AYUDA DE ESTUDIOS-BECAS**

Se crearán fondos de ayuda de estudios cuya asignación se proveerá a cargo de la masa salarial del año académico en que los cursos comiencen.

La Comisión Paritaria determinará los conceptos, requisitos y distribución de la percepción.

### **Artículo 48.- AYUDA GUARDERÍAS**

Esta ayuda tiene como objeto atender al cuidado de los hijos de edades comprendidas entre 0 años y el periodo obligatorio y gratuito de escolarización, en la cuantía máxima mensual recogida en las correspondientes tablas, que se confeccionarán y publicarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses. En los supuestos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa, se complementará hasta el máximo indicado si la cantidad percibida en este caso fuere inferior a la recogida en las citadas tablas. Será necesario siempre justificar los correspondientes gastos con recibos mensuales. Asimismo y durante el periodo anteriormente referido, se procederá al abono del importe por ampliación de horario a aquellos trabajadores cuyos hijos hagan uso de este servicio en colegio público, siempre que se acredite mediante documento justificativo el gasto de dicha ampliación.

Para la percepción de esta ayuda por niños de 3 a 6 años y para el abono de la ampliación de horario en colegios privados o concertados, se requerirá la presentación del documento que acredite no haber obtenido plaza en colegio público y siempre que se justifique mediante el correspondiente documento el gasto de dicha ampliación.

No obstante lo anterior, en el marco de la legislación específica sobre educación y conforme se vaya introduciendo la gratuidad de la enseñanza en los cursos preescolares, se limitarán los beneficios de este capítulo a aquellos supuestos en los que se garantice la imposibilidad de escolarización gratuita.

La no declaración de las ayudas percibidas por el cónyuge o conviviente determinará la suspensión definitiva de esta prestación al trabajador y el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

En los supuestos en que el régimen de trabajo a turnos o de residencia en determinadas localidades haga inviable la asistencia de los hijos a guarderías o centro de educación infantil, la ayuda citada se hará efectiva siempre que se presente el documento de afiliación al régimen de empleada de hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño.

#### **Artículo 49.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES**

Se mantiene el importe del capital asegurado, teniendo como mínimo una cobertura indemnizatoria de 30.050,60.- €.

Serán incluidos todos los trabajadores con un contrato de seis meses como mínimo.

#### **Artículo 50.- ANTICIPOS**

##### **1. Anticipo de hasta una mensualidad**

Se concede sin interés alguno y deberá reintegrarse con la nómina del mismo mes en que se recibe.

##### **2. Anticipo sobre Pagas Extraordinarias**

Se concede sin interés alguno y deberá reintegrarse en su totalidad al final del mes en que se perciba la paga extra anticipada.

Los anticipos solicitados serán abonados en un plazo no superior a seis días.

##### **3. Anticipo reintegrable**

RTVM establecerá ayudas en anticipos reintegrables al personal fijo, en un importe global, no superior a 90.151,82 € por año.

Estos anticipos no superarán la cantidad de 1.803,04.-€ y serán reintegrables en un máximo de 18 mensualidades consecutivas.

No podrá solicitarse otro anticipo hasta transcurridos seis meses desde la amortización o cancelación del anterior.

A los trabajadores que causen baja en la empresa o pasen a situación de suspensión del contrato de trabajo y tengan pendiente de amortizar anticipo reintegrable, se les descontará del finiquito que le corresponda el saldo pendiente hasta donde alcance. En el caso de que no se cubriera la totalidad del saldo, el trabajador amortizará totalmente el anticipo antes de causar baja.

La Comisión Paritaria establecerá los criterios de concesión y distribución de estos anticipos.

## **Artículo 51.- JUBILACIÓN**

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio de la viabilidad de implantar un sistema de previsión complementaria para los trabajadores, basado en la constitución de un Plan de Pensiones, del sistema de Empleo en el marco de la ley 8/87 de 6 de junio de Planes y Fondos de Pensiones.

## **Capítulo XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Artículo 52.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- 1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos derivados del trabajo, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.

Asimismo, tiene el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

- 2.- RTVM está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en el centro trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
- 3.- La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos conforme se establezcan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales necesarios para definir los riesgos más significativos.

- 4.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en el Estatuto de Trabajadores y en la Ley Orgánica de

Libertad Sindical con arreglo al artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus funciones y competencias serán las reconocidas en el artículo 36 de la mencionada ley.

- 5.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por RTVM en número igual al de los Delegados de Prevención, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.
- c) Estudiar los casos de Enfermedad Profesional o Accidentes de trabajo que precisen asistencia médico-farmacéutica que excedan de las prestaciones de la Seguridad Social mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
  - 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, en su caso.
  - 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.
- 6.- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito mensual de 10 horas para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 53.- ROPA DE TRABAJO**

La Empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar así lo

requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas. El número y la frecuencia de cambio de dichas prendas serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### **Artículo 54.- SERVICIO MÉDICO**

La Empresa se dotará de un servicio médico adecuado, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso se garantizará la suficiente publicidad de dicho servicio y de los centros a los que se puede acudir en caso de accidente.

#### **Artículo 55.- ABSENTISMO**

Las partes firmantes analizarán la incidencia y evolución del absentismo en cada centro adoptando, si procede, las medidas correctoras precisas para disminuirlo.

A efectos de lo determinado en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para el cálculo del absentismo individual y colectivo, no se computarán como faltas de asistencia las señaladas en este artículo del Estatuto y las que en este Convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia.

El salario que se descuenta a los trabajadores por las ausencias o licencias no retribuíbles, se calculará sobre la base de dividir por 30 el salario mensual, descontando, asimismo, la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Las ausencias aisladas deberán justificarse por los medios adecuados. En caso de no presentarse justificación se descontará el día faltado. Si las ausencias aún justificadas son reiteradas, se valorará la situación entre el Comité de Empresa y la Dirección a instancias de cualquiera de las partes y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

#### **Artículo 56.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

El trabajador con capacidad disminuida para continuar prestando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría laboral, cuando hubiera sido calificada por la Seguridad Social como invalidez permanente para la profesión habitual, tendrá derecho a que se les asigne un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades y sin que ello conlleve merma salarial.

La Comisión Paritaria efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de 6 meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho período, se producirá la resolución automática de la relación laboral.

En aquellos supuestos en que sea de aplicación se estará a lo previsto en el artículo 48.2. del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1451/83.

Cuando la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente y exista riesgo para la salud del trabajador debidamente acreditados por los servicios médicos, se le procurará un destino a un puesto adecuado sin merma salarial.

Radio Televisión Madrid adoptará las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores atendiendo a lo previsto en la legislación laboral vigente en esta materia en los supuestos concretos que pudieran originarse.

### **Artículo 57.- REVISIONES MÉDICAS**

Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad sea necesario.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

## **Capítulo XIII. DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 58.- DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA**

Los delegados de personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías reconocidas por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales para cubrir esta necesidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 50 trabajadores	30 h.
- Centros de 51 a 100 trabajadores	35 h.
- Centros de 101 a 250 trabajadores	40 h.
- Centros de 251 a 500 trabajadores	45 h.
- Centros de 501 trabajadores en adelante	50 h.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3.- Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores. Cuando surja alguna disconformidad respecto a algunos documentos, las Direcciones del Ente y sus Sociedades pondrán a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

Recibirán de la representación de la Dirección del Ente y sus Sociedades, además, resumen de la documentación presentada al Consejo de Administración del Ente Público en materia de contratación de producción externa y asociada, adquisiciones, compra de materiales y adjudicaciones, en aquellos casos en que se precise notificación previa a dicho Consejo

Mensualmente, les será facilitada relación de altas y bajas habidas durante el período.

4.- Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, un local adecuado provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5.- Derecho a la utilización de la fotocopiadora, multicopista y demás aparatos de reprografía, encuadernación y transmisión de datos.

6.- Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7.- El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al Director o Gestor responsable correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá, mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

8.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su proclamación como candidatos hasta tres años después del cese en su cargo.

1) - Realización de asambleas

a) Fuera de la jornada de trabajo:

Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea. Asimismo, podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 20% de la plantilla de cada centro de trabajo o de carácter parcial si son convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional.

b) Dentro de la jornada de trabajo:

El Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de hasta 20 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Empresa y adecuados a tal fin.

En ambos supuestos el preaviso, que habrá de hacerse ante la dirección del centro o servicio con una antelación mínima de 48 horas, 17 horas con carácter extraordinario, deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

## **Artículo 59.- CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES, DELEGADOS SINDICALES Y AFILIADOS**

1.- Centrales Sindicales:

a) Las Centrales Sindicales que tengan reconocida especial audiencia con al menos, el 10% de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del Ente y sus Sociedades tendrán derecho, previa notificación a sus direcciones, a la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de 3 trabajadores del conjunto del colectivo al que afecta el ámbito personal del Convenio.

Los trabajadores que en aplicación de este apartado queden dispensados de asistencia al trabajo percibirán, además de las retribuciones correspondientes al salario base, complemento de antigüedad, dedicación especial y disponibilidad de acuerdo con la media de lo percibido en el

último semestre siempre que en el momento de la dispensa y debido a su jornada de trabajo estuvieren percibiendo dichos complementos.

Asimismo tendrán derecho a utilizar el servicio de comedor con cargo a la empresa, cuando su jornada ordinaria se encuentre comprendida en los supuestos del artículo 42.

b) En caso de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, las Centrales Sindicales que reúnan los requisitos de representatividad señaladas en el apartado a) tendrán derecho a que RTVM dispense de la asistencia total al trabajo a los miembros de la Comisión Negociadora, Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Quedará en suspenso esta liberación cuando exista discontinuidad en la negociación valorada de mutuo acuerdo por ambas partes.

c) Las Centrales Sindicales a que alude el apartado a), tendrán en todos los Centros de Trabajo los mismos derechos de asamblea reconocidos en el punto 2c) a las Secciones Sindicales, con representación en el Comité de Empresa, así como a tablón de anuncios incluso si carecieran de dicha representación ni tuvieran constituida sección sindical en el respectivo centro de trabajo. En ningún caso, ello supondrá duplicidad alguna en el cómputo de horas si ya dispusieran de este derecho a través de la correspondiente Sección Sindical.

## 2.- Secciones Sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la L.O.L.S. las Secciones Sindicales pertenecientes a una Central Sindical con la representatividad establecida en el punto 1 a) de este artículo, así como las que hayan obtenido más de un 10% de los miembros del respectivo Comité de Empresa, tendrán en los Centros de trabajo los siguientes derechos:

a) Ampliación del número de Delegados Sindicales previstos en el artículo 10.2 de la L.O.L.S. con arreglo a la siguiente escala:

- De 1 a 50 trabajadores	1
- De 51 a 500 trabajadores	2
- De 501 a 750 trabajadores	3
- De 751 en adelante	4

Se entiende incluido en este precepto lo dispuesto en el artículo 10.2 de la L.O.L.S.

b) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa.

c) Realización de asambleas:

A.- Fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para el Comité de Empresa.

B.- Dentro de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para el Comité de Empresa, si bien el número de horas de que dispondrán estas secciones sindicales será de 15 anuales.

d) Se acuerda de forma expresa la posibilidad de acumular las horas sindicales correspondientes a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales de cada una de las secciones sindicales. Cuando se haga uso de esta posibilidad, cada sección sindical designará, dentro de su organización, el órgano responsable de gestionar esas horas y de efectuar las comunicaciones a la Empresa, poniéndolo en conocimiento de ésta. Dicho órgano, comunicará a la Empresa el uso previsto de horas sindicales de todos los representantes de los trabajadores y delegados sindicales de su sección sindical con siete días de antelación al inicio del mes, con el fin de que pueda considerarse en el momento de elaborar las planificaciones de servicio del mes siguiente. Cualquier variación que se produzca sobre esta previsión inicial, deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales de urgencia justificada.

En cualquier caso, la aplicación del párrafo anterior estará condicionada a la aceptación individual de todos y cada una de las personas con derecho a crédito horario, pudiendo gestionar la sección sindical únicamente las horas de aquellos que manifieste de forma inequívoca esa voluntad ante la Empresa.

### 3.- Delegados Sindicales:

Los Delegados Sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la L.O.L.S., los siguientes derechos y garantías:

a) Al mismo crédito horario señalado en el presente acuerdo para los miembros del Comité de Empresa. Cuando en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

b) A representar a los afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

c) A ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo sobre:

- Despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- Reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

e) Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos para los miembros del Comité de Empresa.

#### 4.- Afiliados:

Los afiliados a una Sección Sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo 1º del punto 2 de este artículo tendrán los siguientes derechos:

a) Obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior a RTVM cuando éste exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

b) Un 10% de los afiliados a una de estas Secciones Sindicales tendrán derecho a permisos sin retribución cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el permiso se solicite para actividades de carácter sindical.

- Que exista la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Provincial del respectivo Sindicato, cursada con la necesaria antelación.

- Que no supere los 20 días al año por afiliado, ni los 200 anuales para el conjunto del 10% de afiliados de cada Sección Sindical.

c) A que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical. La Empresa transferirá las cantidades retenidas a la C/C. que designe cada Sindicato, facilitando a la correspondiente Sección Sindical mensualmente, relación nominal de las retenciones practicadas.

## **Capítulo XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 60.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

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

1.- Corresponde al Director General, salvo delegación de esta facultad, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en la plantilla de RTVM.

2.- Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves excepto puntualidad y asistencia, habrá de comunicarse por escrito al trabajador los cargos que se formulen, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presuma; dicha comunicación, que deberá efectuarse en el plazo de 10 días hábiles contados a partir de que la Empresa tenga conocimiento de los hechos, se remitirá, asimismo, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente en el supuesto de trabajadores afiliados que así lo soliciten.

En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el día siguiente a la notificación, el trabajador y el Comité de Empresa podrán efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

La omisión del procedimiento descrito determinará la nulidad del expediente.

Practicadas las pruebas que se consideren conveniente en cada caso, de oficio o a instancia del trabajador, se adoptará la correspondiente resolución, que será comunicada al interesado, al Comité de Empresa y, en su caso, a la Sección Sindical.

3.- Para la imposición de sanciones en faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

1º) Comunicación por escrito al trabajador de la propuesta de sanción, con expresión de la causa. Se notificará al Comité de Empresa estas medidas disciplinarias.

2º) El trabajador y el Comité de Empresa, en el plazo de tres días hábiles desde que se recibió la notificación de propuesta de sanción, podrá formular ante la Dirección de la empresa las alegaciones que considere pertinentes. El plazo de resolución no será superior a siete días hábiles.

4.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1.- La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

a.2.- Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

a.3.- La presentación de partes de baja o confirmación en plazo superior a 7 días desde la fecha de su expedición, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor, así como no notificar la ausencia en la primera jornada.

a.4.- De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo.

a.5.- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

a.6.- Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a.7.- Abandono injustificado, no reiterado, del puesto de trabajo.

a.8.- Abandono del puesto de trabajo, cuando haya de producirse relevo de un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se provea de sustituto por sus superiores.

a.9.- Ausencia del domicilio contrariando las instrucciones de los facultativos mientras se está en situación de Incapacidad Temporal o accidente.

a.10.- Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

a.11.- No comunicar los cambios de residencia y domicilio, que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

b) Serán faltas graves:

b.1.- La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

b.2.- La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

b.3.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b.4.- La presentación de los partes de confirmación de baja en plazo superior a 15 días desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b.5.- El abandono reiterado del trabajo sin causa justificada.

b.6.- La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

b.7.- Más de 5 faltas de puntualidad en un mes en la entrada al trabajo.

b.8.- La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo en la de puntualidad inferiores a cinco faltas leves, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

b.9.- La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de las licencias o cualquiera de los beneficios contemplados en este Convenio.

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

b.11.- Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de Radio Televisión Madrid, o atribuirse aquellos que no se ostenten.

b.12.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

b.13.- El abuso de autoridad.

b.14.- Entregarse a juegos o entretenimientos de cualquier clase estando de servicio.

b.15.- El incumplimiento por parte de los Jefes y Responsables de la obligación de dar parte al área de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo o el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que en materia de Prevención de Riesgos Laborales deben observarse.

b.16.- Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

b.17.- La embriaguez o toxicomanía, que repercuta negativamente en el trabajo.

b.18.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado de las actuaciones que le sean propias

b.19.- La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos que por su imperiosa necesidad así lo requiera.

c) Serán faltas muy graves:

c.1.- El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.- Tres o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c.3.- La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

c.4.- Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los trabajadores de igual, superior o inferior categoría, compañeros y público y provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en las instalaciones de RTVM.

c.5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

c.6.- La simulación de enfermedad o accidente que determinen una Incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

c.7.- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre salvo las de puntualidad.

c.8.- El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión en los términos previstos en el artículo 11.

c.9.- Hacer desaparecer, inutilizar, maltratar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente a materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RTVM o de sus trabajadores.

c.10.- Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RTVM de reserva obligada.

c.11.- Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

c.12.- El abuso de autoridad, cuando revista carácter de especial gravedad.

c.13.- La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños, para las personas, cosas o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

c.14.- Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.

c.15.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin causa que lo justifique, causando perjuicios graves al servicio.

c.16.- La reiteración en la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

Esta enumeración no tendrá carácter limitativo pudiendo sancionarse por cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

5.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

C.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
- Despido

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

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

7.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que RTVM tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

8.- La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los 3 meses para las faltas leves, al año para las graves y a los 2 años para las muy graves.

9.- Abuso de autoridad:

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un superior jerárquico, o trabajador de categoría superior al afectado de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción.

## **Capítulo XV. OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 61.- PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD**

La empresa y los representantes sindicales que en el ejercicio de su competencia tengan acceso a datos personales o familiares de los trabajadores de Radio Televisión Madrid, están obligados a mantener la absoluta confidencialidad sobre los mismos en todo aquello que afecte a su área de intimidad personal o familiar.

### **Artículo 62.- EMISIÓN DE CRÉDITOS**

La empresa asegurará la difusión de los nombres y funciones de las personas de la misma que hayan intervenido en la elaboración y realización de los programas que se emitan.

### **Artículo 63- GARANTÍAS PROCESALES**

Cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en RTVM y en cumplimiento de los legítimos intereses de la Entidad, un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, la empresa le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas.

Se exceptúan de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con RTVM.

En concordancia con lo expresado en el primer párrafo de este artículo la falta al trabajo por tales causas, no se considerará injustificada, compensando la empresa al trabajador de las cantidades fijas dejadas de percibir, incluida la antigüedad.

Estas garantías y coberturas se mantendrán aún rescindido el contrato, cuando los hechos de que se traten se hubieran producido vigente la relación laboral.

### **Artículo 64- CONSEJO PROFESIONAL DE RTVM**

RTVM elaborará, en trabajo conjunto de la Representación de la Empresa y los Trabajadores, un "Estatuto de Redacción de los Programas Informativos" para su presentación y aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración.

El Estatuto será común para Radio y Televisión y regulará, entre otras materias, el amparo a los derechos profesionales de los que ejercen funciones de información, garantizando que ésta sea objetiva, veraz e imparcial y velando, igualmente, por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del servicio público que RTVM tiene encomendado.

## **Artículo 65- NORMA DE APLICACIÓN GENERAL**

Todo el personal, cualquiera que sea su vinculación con el E.P. RTVM y sus Sociedades y el régimen jurídico a que se halle sujeto viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones de RTVM sobre organización y funcionamiento interno de sus servicios.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se acuerda incorporar los siguientes Anexos al presente Convenio Colectivo:

- Anexo I.- Tablas salariales correspondientes al año 2004.
- Anexo II.- Acuerdo sobre condiciones especiales de trabajo del personal adscrito a PEL.
- Anexo III.- Acuerdo sobre condiciones especiales de trabajo del personal adscrito a Continuidad en abierto.
- Anexo IV.- Acuerdo sobre condiciones especiales de trabajo del personal adscrito a Estudios.
- Anexo V.- Acuerdo para el personal de Autopromociones.
- Anexo VI.- Acuerdo para el personal adscrito a la especialidad de Iluminación de la categoría profesional de Auxiliar de Operaciones y Programas.
- Anexo VII.- Categorías creadas desde el V Convenio Colectivo del EP RTVM y sus Sociedades.
- Anexo VIII.- Acta de acuerdo entre el Comité de Huelga y la Dirección de 10 de junio de 1999.
- Anexo IX - Acta de acuerdo entre el Comité de Huelga y la Dirección de 31 de marzo de 2000.
- Anexo X - Acta de acuerdo entre el Comité de Huelga y la Dirección de 20 de noviembre de 2004.

## ANEXO I TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2004

NIVEL	SALARIO BASE		Complemento Dedicación Especial		Nocturnidad		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Hora	Parcial	Completa
1	34.859,58	2.489,97	5.517,96	459,83	5,42	696,17	974,63
2	30.361,52	2.168,68	5.517,96	459,83	4,73	606,34	848,87
3	26.988,08	1.927,72	5.397,72	449,81	4,20	538,96	754,55
4	25.301,50	1.807,25	5.060,40	421,70	3,93	505,28	707,38
5	24.177,02	1.726,93	4.835,28	402,94	3,76	482,83	675,96
6A	23.164,82	1.654,63	4.633,08	386,09	3,61	462,61	647,66
6B	20.241,06	1.445,79	4.048,20	337,35	3,15	404,22	565,92
7A	19.116,44	1.365,46	3.823,44	318,62	2,97	381,77	534,48
7B	17.992,24	1.285,16	3.598,32	299,86	2,80	359,31	503,03
8	16.867,62	1.204,83	3.373,56	281,13	2,62	336,86	471,60
REDACTOR DE INGRESO	25.152,12	1.796,58	5.030,40	419,20	3,91	502,31	703,22
VISIONADOR-CATALOGADOR	25.152,12	1.796,58	5.030,40	419,20	3,91	502,31	703,22

PRACTICAS 60%							
NIVEL	SALARIO BASE		Complemento Dedicación Especial		Nocturnidad		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Hora	Parcial	Completa
1	20.915,72	1.493,98	3.310,80	275,90	3,25	417,70	584,78
2	18.216,94	1.301,21	3.310,80	275,90	2,84	363,80	509,32
3	16.192,82	1.156,63	3.238,68	269,89	2,52	323,38	452,73
4	15.180,90	1.084,35	3.036,24	253,02	2,36	303,17	424,43
5	14.506,24	1.036,16	2.901,12	241,76	2,26	289,70	405,58
6A	13.898,92	992,78	2.779,80	231,65	2,17	277,57	388,60
6B	12.144,58	867,47	2.428,92	202,41	1,89	242,53	339,55
7A	11.469,92	819,28	2.294,04	191,17	1,78	229,06	320,69
7B	10.795,40	771,10	2.159,04	179,92	1,68	215,59	301,82
8	10.120,60	722,90	2.024,16	168,68	1,57	202,12	282,96

PRACTICAS 75%							
NIVEL	SALARIO BASE		Complemento Dedicación Especial		Nocturnidad		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Hora	Parcial	Completa
1	26.144,72	1.867,48	4.138,44	344,87	4,07	522,13	730,97
2	22.771,14	1.626,51	4.138,44	344,87	3,55	454,76	636,65
3	20.241,06	1.445,79	4.048,32	337,36	3,15	404,22	565,91
4	18.976,16	1.355,44	3.795,36	316,28	2,95	378,96	530,54
5	18.132,80	1.295,20	3.626,52	302,21	2,82	362,12	506,97
6A	17.373,58	1.240,97	3.474,84	289,57	2,71	346,96	485,75
6B	15.180,76	1.084,34	3.036,12	253,01	2,36	303,17	424,44
7A	14.337,40	1.024,10	2.867,64	238,97	2,23	286,33	400,86
7B	13.494,18	963,87	2.698,80	224,90	2,10	269,48	377,27
8	12.650,68	903,62	2.530,20	210,85	1,97	252,65	353,70

NIVEL	Valores Horas Extras			
	Normal	Nocturna	Festiva	Festiva Nocturna
1	26,55	30,34	36,42	40,21
2	23,14	26,44	31,72	35,03
3	20,56	23,49	28,19	31,13
4	19,27	22,02	26,42	29,17
5	18,41	21,04	25,25	27,88
6A	17,66	20,18	24,20	26,73
6B	15,42	17,62	21,14	23,33
7A	13,70	15,67	18,79	20,75
7B	13,70	15,67	18,79	20,75
8	13,16	14,69	17,63	19,46
REDACTOR DE INGRESO	19,15	21,89	26,27	29,01
VISIONADOR-CATALOGADOR	19,15	21,89	26,27	29,01

COMPLEMENTOS	Mensual	Anual
Continuidad en abierto (1)	364,52	4.374,24
PEL (1)	607,53	7.290,36
Enlaces y Emisoras	156,56	1.722,16
Estudios (1)	572,91	6.874,92
Steadycam	179,04	2.148,48
Autopromociones	358,07	4.296,84
Iluminación (1)	431,03	5.172,36
Aux. Operac. Cámaras	147,37	

(1) Estos importes sustituyen a los que figuran en los correspondientes pactos

Antigüedad	Mensual		Anual
		54,11	
Complemento de trabajo en Sábado, Domingo y Festivo			50,53
Ayuda Guardería (máximo mensual)			81,95
Ayuda Disminuidos (máximo mensual)			152,11
Gastos de Comida (art. 42)	Laboral		Festiva
	8,00		10,80
Dietas	Completa	Media	Reducida
	81,14	42,07	17,13
Complemento de Disponibilidad			Mes
			340,56
Complemento de Alteración Horaria			
Modalidad de alteración	Nº cambios		
	1º	2º	3º
De 3 ó menos horas	26,97	29,66	32,36
De más de 3 horas	46,44	51,60	56,76
Alteración días	237,91		

## **ANEXO II ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A PEL**

En Pozuelo de Alarcón, a 23 de Febrero de 1.998

### **REUNIDOS**

De una parte D. Fernando de Miguel Lázaro, D<sup>a</sup> Celia Martín Jiménez, D. Joaquín Escaso Arias y D. Jesús Martín Martínez, en representación de Telemadrid.

De otra y D. José Luis Ayuso Marugal, D. José Arturo de León Sánchez, D. Miguel de Luis del Campo, D. Víctor Javier Freire Cajaraville, D. David García de Pedro y D. Javier Manzaneque Crespo, trabajadores del área de la Producción Electrónica Ligera, en adelante PEL

### **MANIFIESTAN**

I. Que es objeto de este documento acordar fórmulas que permitan organizar la prestación de los servicios de los trabajadores adscritos a la PEL, dentro del más estricto respeto a la legalidad y a los legítimos derechos de los trabajadores en los términos y condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores y regular las características especiales derivadas de dicha prestación que supone responsabilidad y realización de horas de difícil cómputo en jornadas irregulares de lunes a domingo, con sujeción al régimen de turnos y disponibilidad, efectuando la conducción de la Unidad, así como el montaje y operación del equipamiento instalado y el de los futuros sistemas que se incorporen a la misma.

II. Esta situación requiere la asignación de un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores adscritos actualmente a la PEL mientras se mantengan las

actuales condiciones de trabajo y permanezcan en este destino, a cuyo efecto, ambas partes suscriben el presente ACUERDO, que se regirá por las siguientes:

## CLÁUSULAS

**PRIMERA.-** El complemento de puesto de trabajo que se establece en un millón de pesetas brutas anuales, se percibirá en doce mensualidades y comprende la responsabilidad en las tareas, realización de horas de difícil cómputo en jornadas irregulares, trabajo en régimen de turnos y disponibilidad, de acuerdo con la planificación del área de la PEL.

**SEGUNDA.-** Su percepción será incompatible con la retribución de cualquier otro complemento establecido en el Convenio Colectivo vigente, excepto la correspondiente a la compensación económica por trabajo en sábados, domingos o festivos y, en su caso, las libranzas sustitutorias.

**TERCERA.-** En los supuestos de Incapacidad Transitoria, por enfermedad o accidente, se percibirá el complemento reflejado en la Cláusula PRIMERA hasta un límite de quince días.

**CUARTO.-** La vigencia de este acuerdo se establece con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 1.998.

**QUINTO.-** Es voluntad de las partes, incorporar el presente acuerdo como anexo del Convenio Colectivo.

**SEXTO.-** Este acuerdo será de aplicación a los trabajadores actualmente incorporados en el área de la PEL y, en su caso, a los que se incorporen en el futuro siempre que exista conformidad expresa del trabajador, ya sea en el contrato de trabajo o en otro documento.

## **ANEXO III ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A CONTINUIDAD EN ABIERTO**

En Pozuelo de Alarcón, a ocho de abril de 1.998

### **REUNIDOS**

De una parte D. Fernando de Miguel Lázaro, D<sup>a</sup> Celia Martín Jiménez, D. Joaquín Escaso Arias y D. Jesús Martín Martínez, en representación de Telemadrid

De otra D<sup>a</sup> Rosa López Rodríguez, D<sup>a</sup> Yolanda Díaz Cajaraville, D. Cristobal Rodríguez Moure, D<sup>a</sup> Cristina Pérez Romero, D<sup>a</sup> Mercedes de Cecilio González, D<sup>a</sup> Carolina Rodríguez Aragón, D. Fernando García Martín, D<sup>a</sup> Juana María Ruiz Fresnedo, D. José Manuel Alonso Estevez, D. Francisco Pérez Moreno, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Lorenzo Vázquez, D. Miguel A. Lorenzo González, D. Juan Carlos Arrieta Enatarriaga y D. José Luis Campos Irujo, trabajadores del área de Continuidad y Emisiones, y

De otra la Representación Sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

### **MANIFIESTAN**

I. Que es objeto de este documento acordar fórmulas que permitan organizar la prestación de los servicios del personal adscrito al área de Continuidad y Emisiones, dentro del más estricto respeto a la legalidad y a los legítimos derechos de los trabajadores y regular las características especiales derivadas de las tareas desarrolladas en dicha área, que implica la responsabilidad de garantizar la emisión de la cadena, conforme a las directrices marcadas por la Dirección y la operación de los equipos de emisión para dar cobertura, durante los 365 días del año, sin interrupción de la actividad habitual, incluso en periodos nocturnos y realización de horas de difícil cómputo en jornadas irregulares de lunes a domingo, con sujeción al régimen de turnos y disponibilidad.

II. Que Telemadrid tiene previsto, a lo largo del mes de mayo de 1998, la instalación y puesta en marcha del sistema automatizado de emisión que implica la

adscripción del personal necesario en cada turno de trabajo para la realización indistintamente de las funciones necesarias que garanticen la continuidad de la emisión.

III. Esta situación requiere la asignación de un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores que presten servicio en el área de Continuidad y Emisiones mientras permanezcan en este destino y se mantengan las condiciones de trabajo específicas de este puesto, a cuyo efecto, ambas partes suscriben el presente ACUERDO, que se regirá por las siguientes:

## **CLÁUSULAS**

### **PRIMERA**

Los trabajadores adscritos al área de continuidad y emisiones, realizarán su jornada laboral de trabajo semanal de lunes a domingo alternando con una de descanso en turnos de mañana, tarde o noche.

En atención a este régimen especial, los trabajadores deberán estar localizables en turnos de guardia rotativo para sustituir a aquellos que disfruten de permisos recogidos en el artículo 29 del VI Convenio Colectivo y la reducción de jornada para el cuidado y atención de hijos menores de 12 meses o se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, de hasta quince días.

### **SEGUNDA**

En razón del número de horas anuales realizadas por este colectivo, inferior a las pactadas en convenio, los trabajadores disfrutarán de cuatro semanas de vacaciones, absorbiéndose por el descanso semanal reseñado anteriormente, el disfrute de asuntos propios y la pausa de veinte minutos de descanso por la realización de jornada continuada.

En el supuesto de que el trabajador fraccione en dos periodos el disfrute vacacional, podrá iniciarlo a continuación de la semana de descanso.

La empresa se compromete a sustituir a los trabajadores que disfruten del periodo vacacional en los mismos términos y condiciones pactadas en este documento.

### **TERCERA**

Los trabajadores adscritos a esta área percibirán un complemento por el desempeño del puesto de trabajo de 600.000 pesetas brutas anuales que se percibirán en doce mensualidades, abonándose la situación de Incapacidad Transitoria hasta un límite de quince días.

Este complemento incluye la realización de horas de difícil cómputo, trabajo en régimen de turnos, compensación económica y libranzas por sábado, domingo y festivo, y será incompatible con la percepción de los complementos establecidos en el convenio colectivo por estos conceptos.

### **CUARTA**

Los trabajadores que presten servicio en los turnos de tarde y noche del 24 y 31 de diciembre y los tres turnos del 25 de diciembre y 1 de enero percibirán la cantidad de 12.000 pesetas por turno efectivo de trabajo, no generándose día libre compensatorio por la prestación de servicio.

### **QUINTA**

La vigencia del presente acuerdo se establece a partir del día 4 de mayo de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998, pudiendo prorrogarse si se mantienen las condiciones especiales de trabajo de esta área.

### **SEXTA**

Es voluntad de las partes, incorporar el presente acuerdo como anexo del Convenio Colectivo.

### **SEPTIMA**

Este acuerdo será de aplicación a los trabajadores actualmente incorporados en el área de Continuidad y Emisiones y, en su caso, a los que se incorporen en el futuro siempre que exista conformidad expresa del trabajador.

## **ANEXO IV ACUERDO SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A ESTUDIOS**

En Pozuelo de Alarcón, a veintisiete de octubre de 1998

### **REUNIDOS**

De una parte D. Fernando de Miguel Lázaro, Subdirector General de Gestión, D<sup>a</sup> Celia Martín Jiménez, Directora Recursos Humanos, D. Joaquín Escaso Arias, Director de Asesoría Jurídica y D. Jesús Martín Martínez.

De otra D<sup>a</sup> Teresa San Juan Fernández en calidad de Secretaria del Comité de Empresa de Televisión Autonomía Madrid, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Montes Villameriel, D. José María Martínez Fernández y D<sup>a</sup> Angeles Domínguez Preciados como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del VI Convenio Colectivo,

Y de otra los Mezcladores de Imagen, D. Antonio Alonso del Amo, D. Carlos Blanco González, D<sup>a</sup> Encarnación Cubillo Bonilla, D. José Jorge Antón, D. Francisco Javier Villena Rodríguez, los Supervisores de Imagen, D. Manuel Herrera Olmedo, D<sup>a</sup> Pilar Gómez Rodríguez, D. Gumersindo Garrido rubio, D<sup>a</sup> Isabel Gil Bartolomé, D. Roberto Sánchez González y los Operadores de Audio, D. Francisco Montero Rangel, d. Miguel Angel Martín Salgado, D. Gonzalo Molina Calvo, D. Rafael Rodríguez Martínez, D. Jesús Risueño Neila y D. Alberto Civantos Luengo.

### **MANIFIESTAN**

- I. Que los trabajadores adscritos al área de estudios con categoría de Mezclador de Imagen, supervisor de Imagen y Operador de Audio, solicitan de la Dirección, estudiar fórmulas que permitan organizar la prestación de servicio en los puestos de trabajo inherentes a la producción y emisión de programas y espacios en abierto cuando conlleva condiciones especiales de trabajo derivadas de la realización de horas de difícil cómputo en jornadas irregulares de lunes a

domingo, incluidos festivos, con sujeción al régimen de turnos y disponibilidad y responsabilidad en las tareas encomendadas.

- II. Que la Dirección de la empresa y la representación sindical en el Comité de Empresa de Telemadrid de CC.OO y U.G.T., han estudiado las características especiales de estos puestos de trabajo en la actual situación de producción de programas y acuerdan suscribir este documento cuya aplicación será aceptada individualmente por los interesados, en base a las siguientes

## CLÁUSULAS

**Primera.-** en virtud de las especiales características del puesto de trabajo se establece un complemento de 960.000.- brutas anuales distribuidas en doce pagas que comprende la responsabilidad en las tareas, realización de horas de difícil cómputo en jornadas irregulares, trabajo en régimen de turnos y disponibilidad sin planificación previa y compensación por trabajo en festivos.

**Segunda.-** su percepción será incompatible con la retribución de los complementos de disponibilidad, dedicación especial, trabajo en festivos y horas extraordinarias establecidos en el VI Convenio Colectivo.

**Tercera.-** en los supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente percibirá el complemento reflejado en la cláusula primera hasta un límite de quince días.

**Cuarto.-** la vigencia de este documento se establece por un año a contar desde el día 1 de octubre de 1998. No obstante el trabajador podrá solicitar su exclusión del acuerdo previa comunicación por escrito con un mes de antelación.

**Quinto.-** quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo los trabajadores contratados por obra y aquellos otros cuyas condiciones de trabajo no se ajusten a las planteadas.

**Sexta:** es voluntad de las partes incorporar el presente acuerdo como anexo del convenio colectivo por el tiempo de vigencia establecido en la cláusula cuarta, a través de la comisión paritaria. Esta Comisión efectuará un seguimiento sobre la aplicación del acuerdo a requerimiento de las partes y será informada de la solicitud de exclusión que se produzcan.

**Séptima:** se acompaña relación de trabajadores afectados pro el acuerdo previa aceptación de los mismos.

Y en prueba de conformidad, firman las representaciones del acuerdo en el lugar y fecha indicados.

## **ANEXO IV.B**

En Pozuelo de Alarcón, a diecisiete de febrero de 1999

### **REUNIDOS**

De una parte D. Fernando de Miguel Lázaro, Subdirector General de Gestión, D<sup>a</sup> Celia Martín Jiménez, Directora Recursos Humanos, D. Joaquín Escaso Arias, Director de Asesoría Jurídica y D. Jesús Martín Martínez.

De otra D<sup>a</sup> Teresa San Juan Fernández en calidad de Secretaria del Comité de Empresa de Televisión Autonomía Madrid, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Montes Villameriel, D. José María Martínez Fernández y D<sup>a</sup> Angeles Domínguez Preciados como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del VI Convenio Colectivo,

Y de otra los *Oficiales Técnicos Electrónicos* D. José Luis Ortega Expósito, D. Angel Iglesias Sanchez-Rey, D. Miguel Angel Godoy Lambea y D. Alejandro Sánchez-Seco Luque.

### **MANIFIESTAN**

Que los trabajadores D. José Luis Ortega Expósito, D. Angel Iglesias Sanchez-Rey, D. Miguel Angel Godoy Lambea y D. Alejandro Sánchez-Seco Luque, han solicitado su inclusión en el acuerdo firmado el día 27 de octubre de 1998, con el personal adscrito al área de Estudios, por entender que sus funciones y condiciones especiales de trabajo, se ajustan a lo descrito en el mismo por lo que:

### **ACUERDAN**

Primera: Suscribir el presente documento que se unirá como anexo al de fecha 27 de octubre de 1998.

Segunda: La vigencia de este acuerdo será desde el día 1 de enero de 1999.

En prueba de conformidad, firma las representaciones y trabajadores indicados en el encabezamiento.

## **ANEXO IV.C**

En Pozuelo de Alarcón, a treinta de septiembre de 1999

### **REUNIDOS**

De una parte D. Antonio Jiménez Castro, Director de Recursos Humanos, D. Jesús Martín Martínez, Director de Operaciones, D. Gil Manuel Sacristán Miñaca, Subdirector de Explotación y D. José María Martín Martín, Jefe Area Gestión de Personal, en representación de Telemadrid.

De otra D. Carlos Ponce Domínguez, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Aparicio Gordillo, D. Juan Carlos Arrieta Enatarriaga, D. Manuel Herrera Olmedo, D. Carlos Alonso de Caso Méndez como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del VI Convenio Colectivo,

### **ACUERDAN**

**Primera-** Prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1999, el acuerdo suscrito el día 1 de octubre de 1998 con los trabajadores adscritos al área de estudios con categoría de Mezclador de Imagen, Supervisor de Imagen, Operador de Audio y Oficial Técnico Electrónico, que se relacionan en documento anexo.

Para la aplicación de esta prórroga en los términos previstos en el mencionado acuerdo, deberá ser previamente aceptada individualmente por los trabajadores afectados.

Y en prueba de conformidad, firman las representaciones del acuerdo en el lugar y fecha indicados.

## **ANEXO V ACUERDO DEL PERSONAL DE AUTOPROMOCIONES**

Los Ayudantes de Realización adscritos al área de Autopromociones en la que, por las especiales características del puesto de trabajo, se incluyen además de las funciones propias de su categoría, el manejo de los equipos de grabación y montaje a corte con los que se realizan las autopromociones, percibirán un complemento cuya cuantía se recoge en el Anexo nº I.

## **ANEXO VI ACUERDO DEL PERSONAL ADSCRITO A ILUMINACIÓN**

### **POR LA REPRESENTACIÓN DE RTVM:**

D. Antonio Jiménez Castro

### **POR LA REPRESENTACIÓN DE CC.OO.:**

D. Manuel Herrera Olmedo

### **POR LA REPRESENTACIÓN DE U.G.T.:**

D. José Jorge Antón

### **POR LA REPRESENTACIÓN DE C.G.T.:**

D. Alberto Gómez Ramírez

En Pozuelo de Alarcón y en las dependencias del Ente Público Radio Televisión Madrid, siendo las 19:00 horas del día 8 de noviembre de 2000, se reúnen las personas arriba relacionadas en representación de la Dirección y de los Trabajadores en Comisión Paritaria y, como continuación al acuerdo alcanzado reflejado en Acta de fecha 16 de mayo de 2000, ambas partes

## **ACUERDAN**

- PRIMERO.- La creación de la especialidad de Iluminación dentro de la categoría profesional de Auxiliar de Operaciones y Programas.
- SEGUNDO.- La determinación del siguiente contenido funcional para dicha especialidad:

- Situar los proyectores de iluminación tanto en estudios como en exteriores.
- Mantenimiento general y limpieza de los equipos de iluminación.

Además, los Auxiliares de Operaciones y Programas en la especialidad de iluminación podrán operar y programar las mesas de regulación de iluminación. La realización de esta función conllevará la percepción de un complemento por importe bruto anual de 736.719.- pesetas percibidas en 12 pagas.

Y, en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente acta de acuerdo en lugar y fecha arriba indicados.

## **ANEXO VII CATEGORÍAS CREADAS DESDE EL V CONVENIO COLECTIVO DEL EP RTVM Y SUS SOCIEDADES**

### **TÉCNICO DE GRAFISMO Y POSTPRODUCCIÓN**

#### **Requisitos Académicos**

- Titulación universitaria de grado medio adecuada al puesto.
- F.P. II, adecuado al puesto, más tres años de experiencia en categoría o funciones similares y curso específico de 250 horas.

#### **Requisitos Específicos**

Los necesarios para el desempeño de la especialidad (Grafismo, Postproducción).

#### **Definición de Funciones**

- Interviene en la estética final del producto, creando las formas, composiciones y transiciones necesarias para la presentación adecuada del contenido audiovisual

para lo que utilizará cualquier herramienta destinada a este fin con un profundo conocimiento de su operación.

### **Especialidad Grafismo**

- Propone, estudia y diseña la imagen o estilo gráfico de cualquier elemento de la programación siendo de su competencia la animación y composición de esos elementos.

### **Especialidad Postproduccion**

- Propone, estudia y crea la imagen o estilo de cualquier elemento de la programación, siendo de su competencia la edición, mezclas y sonorización, así como, la animación y composición de los elementos visuales que forman la imagen final del producto audiovisual.

**Grupo:** 2

**Nivel:** 3

## **AUXILIAR DE OPERACIONES Y PROGRAMAS:**

### **Requisitos Académicos**

- F.P I adecuado al puesto.
- BUP y curso de 250 a 400 horas específico para el puesto a cubrir.
- E.G.B. más un año de experiencia y curso de 250 a 400 horas específico para el puesto a cubrir.

### **Requisitos Específicos**

- Aquellos que se requieran para el puesto de trabajo asignado.

### **Definición General de funciones**

- Realiza actividades de características técnicas con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad en el área de operaciones, emisión y programas para lo que deberá conocer el manejo de los aparatos técnicos necesarios.

#### **Especialidad Decoración**

- Asiste en los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación, montaje y desmontaje de cualquier material que sirva para la construcción de decorados o soporte de los mismos.
- Sitúa elementos de atrezzo siguiendo las instrucciones del equipo de realización.
- Efectúa labores de mezcla y pintado de decorados o elementos de atrezzo.

#### **Especialidad Montaje de Móviles y Estudios**

#### **Realizará prioritariamente las siguientes funciones:**

- Tendido de líneas y cableado necesario para el evento en curso.

- Conexión y desconexión de equipos.
- Carga y descarga de cámaras, material de sonido y elementos auxiliares y su montaje y desmontaje sobre grúas, trípodes, travellings, jirafas, etc.
- Auxilia en los desplazamientos de las cámaras, durante las tomas.
- Transporte y limpieza del material, así como el cubrimiento del mismo con lonas.
- Colabora con el operador de cámara en cuantas necesidades mecánicas presente una toma fija o en movimiento por medio de grúas, dollys, cabezas calientes, travellings, etc.
- Realiza el tendido, conexión y desconexión de cables, líneas y sistemas de vías para cámaras en movimiento, así como el transporte de los mismos.

**Cuando sea necesario realizará las siguientes funciones:**

- Colocación de fuentes fijas o móviles para la toma y emisión de sonido.
- Conexión y desconexión de los equipos de audio.
- Tendido de cables y líneas, carga y descarga de material de sonido.
- Colabora con el operador de audio en relación con los procesos sonoros de grabación.
- Auxilia en los desplazamientos de jirafas ó pértigas durante las tomas.

**Especialidad Cámaras**

- Auxilia al Operador de cámara, durante las funciones como ENG, en la toma de sonido e imagen, utilizando todos los medios necesarios para ello.
- Efectúa cuando es necesario, o cuando el Operador de cámara no puede, la toma de sonido colocando micrófonos, ajustando niveles y manejando mesas de mezclas portátiles
- Comparte con el Operador de cámara las tareas de traslado, montaje y desmontaje del material incluyendo el de iluminación.
- En el almacén de cámaras, comprueba el buen funcionamiento del equipamiento que se utiliza en ENG realizando los ajustes necesarios.

**Especialidad Sonido de Estudios y Equipos Móviles**

**Realizará prioritariamente las siguientes funciones:**

- Colocación de fuentes, fijas o móviles, de toma o emisión de sonido.
- Conexión y desconexión de los equipos de audio.
- Tendido de cables y líneas, carga y descarga de material de sonido.
- Colabora con el operador de audio en relación con los procesos sonoros de grabación.
- Auxilia en los desplazamientos de jirafas ó pértigas durante las tomas.

**Cuando sea necesario realizará las siguientes funciones:**

- Tendido de líneas y cableado necesario para el evento en curso.
- Carga y descarga de cámaras y elementos auxiliares así como su montaje y desmontaje.
- Transporte y limpieza del material así como el cubrimiento del mismo con lonas.
- Auxilia al Operador de Cámara en los desplazamientos de las mismas, durante las tomas.
- Realiza el tendido, conexión y desconexión de cables, líneas y sistemas de vías para cámaras en movimiento, así como el transporte de los mismos.

**Grupo:** 4

**Nivel:** 7B

## **VISIONADOR-CATALOGADOR**

### **Requisitos académicos**

- Titulación Superior Universitaria.

### **Definición de funciones**

- Visionado del fondo cinematográfico de Telemadrid.
- Catalogación del fondo por géneros, calidad y duración.
- Propuesta de valoración de las películas atendiendo a criterios de calidad y pertinencia de su emisión.
- Colabora en el control de la emisión y número de pases de los programas, largometrajes y cortos.
- Seguimiento y control de la programación cinematográfica de otras cadenas.
- Estudia frecuencia y resultados de los productos cinematográficos: series, cine, dibujos, etc. que han sido programados por otras cadenas.
- Preparación de informes sobre el catálogo y clasificación de los programas cinematográficos de Telemadrid.

Transcurridos dos años de permanencia ininterrumpida en esta categoría de Visionador-Catalogador, el trabajador pasará a ostentar la de Titulado Superior.

## **PELUQUERO-MAQUILLADOR**

### **Requisitos académicos**

- FP.II rama Peluquería/Estética.

### **Definición de funciones**

- Realiza maquillajes especializados, conforme las exigencias artísticas y del guión, de los personajes que intervengan en programas de televisión.
- Realiza trabajos usuales de peluquería, como lavar, marcar, secar, peinar, etc. Asimismo y según las exigencias artísticas y guión, efectuará los peinados de época o ambiente utilizando, preparando y adoptando los accesorios requeridos, como pelucas, postizos, etc.

**Grupo: 3**

**Nivel: 6A**

## **REDACTOR DE INGRESO**

### **Requisitos académicos:**

- Titulación superior de grado universitario en Ciencias de la Información u otras licenciaturas y tres años de experiencia en categoría o funciones similares.

### **Requisitos específicos**

- Se exigirán aquellos conocimientos que el desempeño del puesto de trabajo requiera.

### **Definición de funciones**

- Confeccionar los guiones de las noticias y reportajes que le sean asignados.
- Realizar labores de locución y entrevistador si el puesto de trabajo lo requiere.
- Propone, busca, redacta, informa y elabora previsiones sobre reportajes y noticias a realizar.
- Podrá ejecutar la ilustración y montaje audiovisual de la noticia.

Se establece una retribución para 1998 en concepto de salario base de 3.450.000 pesetas brutas anuales distribuidas en 14 pagas.

Transcurridos dos años de permanencia en esta categoría de Redactor de ingreso, el trabajador pasará a ostentar la de Redactor de nivel 2.

A estos efectos se tendrá en cuenta el texto del acuerdo de la Comisión Paritaria de 9 de julio de 1998.

## **AUXILIAR DE ALMACÉN**

**Familia Profesional:** Personal de Servicios

**Area de Actividad:** COMUNES

### **Requisitos básicos de la Categoría**

- Graduado Escolar, EGB o Bachiller Elemental.
- Certificado de Escolaridad y dos años de experiencia.

### **Requisitos Específicos:**

- Conocimientos básicos de informática.
- Formación especializada y experiencia en los procesos de archivo y documentación.
- Permiso de conducir si el desempeño del puesto lo requiere.

### **Definición General de Funciones:**

- Registro, control, etiquetado, conservación, almacenamiento, seguimiento y traslado de materiales.
- Embalaje y desembalaje de materiales.
- Recepción y entrega de materiales mediante operaciones con equipos informáticos.
- Realización del inventario del material almacenado.

- Si el puesto lo requiere se encargará de la conducción de vehículos para transporte de personas, paquetes, recogidas de cartas, documentos, etc. y de las tareas relacionadas con la conservación y mantenimiento del vehículo.

**Grupo:** 5

**Nivel:** 7A - 7B

## **COMENTARISTA DEPORTIVO DE RADIO**

**Familia Profesional:** Personal de Información

**Area de Actividad:** RADIO

### **Requisitos básicos de la Categoría:**

- Bachiller Superior o BUP

### **Requisitos Específicos:**

- Experiencia en retransmisiones deportivas.

### **Definición General de Funciones:**

- Es el profesional que con los conocimientos adecuados para el desempeño del puesto tiene capacidad de improvisación e iniciativa para presentar emisiones en espacios radiofónicos deportivos y retransmisiones. Se requerirá calidad de voz y correcta dicción.
- Maneja los equipos necesarios para desempeñar su trabajo asumiendo en su caso las labores de producción elementales vinculadas al mismo.

**Grupo:** 4

**Nivel:** 7A

## **GUIONISTA-LOCUTOR DE PROGRAMAS Y MUSICALES DE RADIO**

**Familia Profesional:** Personal de Programas

**Area de Actividad:** RADIO

### **Requisitos básicos de la Categoría:**

- Bachiller Superior o BUP.

### **Requisitos Específicos:**

- Conocimientos básicos de Inglés.
- Experiencia en programas musicales.

### **Definición General de Funciones:**

- Es el profesional que con los conocimientos adecuados para el desempeño del puesto y sobre las ediciones musicales tiene capacidad de improvisación e iniciativa para presentar programas musicales. Se requerirá calidad de voz, correcta dicción y locución.
- Maneja los equipos necesarios para desempeñar su trabajo asumiendo en su caso las labores de producción elementales vinculadas al mismo.

**Grupo:** 4

**Nivel:** 7A

## **REGIDOR**

**ÁREA DE ACTIVIDAD:** Televisión

### **REQUISITOS BÁSICOS DE LA CATEGORÍA:**

- Título de formación profesional de Técnico Superior en el área de Comunicación, Imagen y Sonido (Realización, Producción, Imagen, Sonido) o Técnico Especialista (FPII), rama imagen y sonido.
- Título de Bachiller Unificado Polivalente o Educación Secundaria Obligatoria o Bachillerato LOGSE o equivalente o cualquier otra rama distinta de la anterior de ciclos superiores de Formación Profesional, y curso especializado de 250 a 400 horas o un año de experiencia en los sistemas de trabajo propios de la categoría.
- Título de Técnico Medio de Formación Profesional ó Técnico Auxiliar (FPI), rama imagen y sonido, y curso especializado de 250 a 400 horas más un año de experiencia en los sistemas de trabajo propios de la categoría, o dos años de experiencia.
- Título de Técnico Medio de Formación Profesional ó Técnico Auxiliar (FPI), de cualquier rama distinta a la anterior, y curso especializado de 250 a 400 horas más dos años de experiencia en los sistemas de trabajo propios de la categoría.

### **DEFINICIÓN GENERAL DE FUNCIONES**

Es el personal que, siguiendo instrucciones básicamente del equipo de realización, desempeña las siguientes funciones:

- Coordina en el estudio, antes y durante el proceso de grabación o de emisión de los programas, los medios técnicos del plató.
- Coordina el mantenimiento del orden en el plató durante las grabaciones y la emisión de los programas, así como los medios para evitar cualquier incidente que afecte a la normal realización de los mismos.
- Transmite al personal que se encuentra en el estudio las indicaciones que desde los controles le comunican.
- Procura que los elementos móviles que se encuentran en el espacio escénico se ubiquen según los requerimientos del guión, garantizando su entrada y salida de escena.

- Previene, da entrada y coordina las acciones del público participante en un programa, siguiendo las pautas del guión.
- Avisa a los artistas, actores, presentadores, conductores de programa, etc., de su entrada, las características de su intervención, las incidencias del programa, etc., con los códigos y gestos establecidos, sin interferir en la marcha del programa.

**GRUPO:** 3

**NIVEL:**5

## **Prácticas Laborales**

1. Podrán acceder a ellas un número de trabajadores que no podrá ser superior al 30% del número de regidores con contrato indefinido, siempre y cuando este número no exceda de 10. Si excediera de 10, el porcentaje se reducirá al 20%, siempre que no exceda de 20 y al 10% si excede de este número.
2. Podrán optar a ellas todos los Auxiliares de Operaciones y Programas, siempre y cuando cumplan los requisitos de titulación y/o experiencia requeridos en la categoría de regidor o hayan permanecido un mínimo de 2 años en la de auxiliar de operaciones y programas.
3. Las solicitudes se remitirán a la Dirección de Recursos Humanos que asignará la realización de las prácticas en función de las necesidades de la Dirección. Dichas solicitudes y la asignación serán comunicadas a la Comisión Paritaria de Formación que velará por una distribución equitativa entre todos los solicitantes que reúnan los requisitos exigidos.
4. La duración de las prácticas no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos por trabajador.
5. Las prácticas se realizarán durante la jornada laboral, manteniendo durante las mismas el trabajador todos los derechos correspondientes a su categoría laboral.
6. En el supuesto de que no se produjeran solicitudes para el desarrollo de las prácticas o éstas fueran insuficientes para el correcto funcionamiento de este sistema, la realización de prácticas se garantizará mediante rotación entre los trabajadores de la categoría de Auxiliar de Operaciones y Programas, velando la Comisión Paritaria de Formación por su distribución equitativa.
7. Ambas partes acuerdan que la realización de estas prácticas laborales no supone la realización de funciones de superior categoría. No obstante, transcurrido un periodo de dos años se procederá a la cobertura en la categoría de regidor, mediante el procedimiento establecido en el convenio colectivo vigente, de un número de puestos de trabajo equivalente al 50% de las prácticas laborales realizadas durante esos dos años, es decir, se cubrirá un puesto de regidor por cada 36 meses de prácticas laborales realizadas.
8. No podrán continuar el desarrollo de estas prácticas laborales hasta que no se produzca la convocatoria de las plazas generadas según el punto anterior, ni desarrollar estas prácticas en solitario en programas de especial complejidad.

La Comisión Paritaria desarrollará un reglamento que regule la realización de estas prácticas.

# ANEXO VIII ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 10 DE JUNIO DE 1999



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

## ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DEL ENTE PUBLICO RADIO TELEVISIÓN EL DIA 10 DE JUNIO DE 1999

### ENTE PUBLICO RTVM

D. Silvio González Moreno  
D. Fernando de Miguel Lázaro  
D. Joaquín Escaso Arias  
D<sup>a</sup> Celia Martín Jiménez

### COMITÉ DE HUELGA

#### Por CC.OO

D. Juan Carlos Arrieta Enatarriaga  
D. Manuel Herrera Olmedo  
D<sup>a</sup> Yolanda Franco Saez  
D. José María Martínez Fernández

#### Por U.G.T.

D. Carlos Ponce Domínguez  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Teresa Treviño Céspedes  
D. Jose Jorge Antón  
D<sup>a</sup> Montserrat Sanz Peinado

#### Por C.G.T.

D. José Angel Jiménez Morales  
D. Carlos Alonso de Caso  
D. Rafael Lamamie de Clairac Crespo  
D. José Antonio Prieto Ramos

  
YOLANDA FRANCO.  
CCOO

En Pozuelo de Alarcón siendo las 13:00 horas del día 10 de junio de 1999 se reúnen las personas reseñadas al margen, para elevar a definitivo el preacuerdo de fecha 8 de junio de 1999, que se acompaña como anexo a este documento, una vez que el mismo ha sido ratificado por los trabajadores en la asamblea celebrada a tal efecto el día 9 de junio de 1999.



MOD. E.2



**PROPUESTA DE ACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE HUELGA PARA LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL EXISTENTE EN EL ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID Y SUS SOCIEDADES.**

---

**1.- VIDEOSERVIDORES.-**

La Dirección garantiza que de la implantación de las nuevas tecnologías derivadas del "Sistema de Vidoservidores" no puede determinarse, con motivo de la misma, la desaparición de ningún puesto de trabajo existente en la plantilla con anterioridad al comienzo de la implantación del referido Sistema, tomándose como fecha de referencia para dicha implantación el 1 de enero de 1.999.

Durante el mes de junio de 1.999, se constituirá una Comisión de Seguimiento para el análisis de los efectos de la implantación del referido Sistema.

**2.- ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO COLECTIVO.-**

La Dirección reitera su compromiso de cumplir estrictamente el contenido del artículo 10 del vigente Convenio Colectivo. Dicha aplicación se ha traducido, al día de hoy, en la convocatoria de 24 plazas, ya cubiertas o en las correspondientes fases de ejecución.

Independientemente de lo anterior, la Dirección está dispuesta a desarrollar un Plan de promoción interna, previo acuerdo con la representación sindical en Comisión Paritaria, y cuya concreción y desarrollo se iniciará a lo largo del mes de junio de 1.999. En todo caso, el Plan de promoción interna afectaría a un mínimo de 35 plazas, cuya cobertura se efectuará antes del día 31 de diciembre de 1999.

**3.- ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO COLECTIVO.-**

La Dirección se compromete a que todos los trabajadores tengan asignado un horario regular, de conformidad con lo establecido en los artículos 25 y 26 del vigente Convenio Colectivo, a partir del 15 de agosto de 1.999, y con el fin, entre otros, de disponer de un elemento de referencia claro e inequívoco que facilite al máximo la asignación de los complementos regulados en el artículo 41 del referido Convenio.

Se acuerda asignar la cantidad global de 4.000.000.- pesetas, que se destinará a formación u otro fin de índole social a concretar en Comisión Paritaria antes del día 31 de diciembre de 1.999, como compensación a las posibles modificaciones cuantitativas que pudieran haberse derivado en los complementos de disponibilidad.

UGT

UGT

N

  
ECOO

  
CCOO

  
CGT

  
CGT

  
UGT

**4.- PLANTILLA.-**

La Dirección, independientemente de las 101 plazas fijas nuevas, hoy en fase de ejecución, y que constituyeron uno de los acuerdos esenciales que hicieron posible la aprobación, por parte de la Comisión Negociadora, del vigente Convenio Colectivo, acuerda incrementar el número de plazas fijas hasta alcanzar la cifra de 130 plazas fijas más, lo que supone aproximadamente un porcentaje del 75% de la plantilla, cuya cobertura deberá llevarse a cabo a lo largo del año 2000.

La concreción por categorías y Sociedades del 50% de dicha cifra, deberá efectuarse previo acuerdo con la representación sindical en Comisión Paritaria, durante el primer trimestre del año 2000. El otro 50%, se acordará en Comisión Paritaria durante el segundo trimestre del año 2000.

**5.- ANEXO.-**

- 5.1.- Se acuerda proceder al estudio en la Comisión Paritaria y con carácter prioritario de aquellos contratos que actualmente están excluidos de Convenio, en los que subsiste desacuerdo entre la representación sindical y la Dirección de la empresa.
- 5.2.- La Dirección se compromete a retirar, a todos los efectos, los expedientes disciplinarios incoados desde el día 1 de enero de 1999 derivados del actual conflicto laboral.

Pozuelo de Alarcón, 8 de junio de 1999.

The image shows several handwritten signatures and stamps of various unions. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller signatures and stamps: a signature above 'CGT.', a signature above 'CCSD', a signature above 'CCOO', a signature above 'UGT', a signature above 'CGT', and a signature above 'UGT'. There are also some other illegible signatures and stamps scattered around.

# ANEXO IX ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 31 DE MARZO DE 2000



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

## ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DEL ENTE PUBLICO RADIO TELEVISION EL DIA 31 E MARZO DE 2000

### ENTE PUBLICO RTVM

D. Silvio González Moreno  
D. Fernando de Miguel Lázaro  
D. Antonio Jiménez Castro

### COMITÉ DE HUELGA

#### Por CC.OO

D. Juan Carlos Arrieta Enatarriaga  
D. Manuel Herrera Olmedo  
D. Luis Lombardo Plaza  
D. José María Martínez Fernández

#### POR U.G.T.

D. Carlos Ponce Domínguez  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Teresa Treviño Céspedes  
D. José de Jorge y Anton  
D<sup>a</sup> Montserrat Sanz Peinado

#### POR C.G.T.

D. Carlos Alonso de Caso  
D. José Antonio Prieto Ramos  
D. Alberto Dorado Aceñero  
D. José Luis Campos Irujo

En Pozuelo de Alarcón, siendo las 17:00 horas del día 31 de marzo de 2000 se reúnen las personas reseñadas al margen, para tratar los siguientes temas:

### 1. PROMOCIÓN INTERNA

En cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del Acuerdo de 10 de junio de 1999, ambas partes acuerdan la convocatoria de las siguientes plazas por categorías:

CC.OO



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

TECNICO ADMINISTRATIVO	3
OFICIAL ADMINISTRATIVO	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
DOCUMENTALISTA	2
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	4
REALIZADORES	4
PRODUCTORES	2
TECNICO POSTPR. Y GRAFISMO	2
TECNICO MANTENIMIENTO	10
PROGRAMADOR	1
OPERADOR DE ORDENADOR	2

2. **HORARIO**

La comunicación de horarios a los trabajadores se realizará utilizando la expresión "Su horario asignado será ...", suprimiendo el término "de referencia" que hasta la fecha figuraba en dicha comunicación.

La Dirección de la Empresa se compromete a no programar, a partir del 1 de mayo de 2000, horarios de 5 días semanales que incluyan el sábado y el domingo, obligándose ambas partes a analizar y solucionar hasta dicha fecha los problemas que pudieran derivarse de este compromiso.

Igualmente, se comunicará a los trabajadores adscritos a pactos concretos que regulen su jornada (pactos de estudios, continuidad y PEL) que su horario asignado será aquel que se derive de dicho pacto.

Las comunicaciones, excepto las derivadas del párrafo anterior, se efectuarán según el anexo I, puntos 1 a 6 que se adjunta.

3. **CONVOCATORIAS 101 PLAZAS**

En relación a las convocatorias de plazas correspondientes a las 101, actualmente en fase de ejecución, en las que aún no se haya celebrado la primera fase de selección contemplada (examen teórico eliminatorio), las partes se comprometen a instar a sus respectivas representaciones en las correspondientes comisiones de selección para que se acepte como punto de corte para esta primera fase el 50% de la puntuación máxima establecida.

CCOO



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

Igualmente, se instará a esas comisiones de selección para que esta primera fase selectiva se complete con una segunda prueba teórico-práctica, también con carácter eliminatorio, de forma que accedan a la segunda fase de selección aquellos que hubieran superado ambas pruebas eliminatorias alcanzando en ambas el 50% de la puntuación máxima.

El acuerdo contemplado en este punto será de aplicación a las siguientes convocatorias actualmente en curso: Ayudante de Realización, Ayudante de Producción, Visionador-Catalogador, Auxiliar de Operaciones y Programas, Auxiliar de Archivo y Videoteca y Oficiales Técnicos Electrónicos.

Ambas partes validan y ratifican en este mismo acto los resultados y los procesos, llevados a cabo hasta el día de hoy, de las convocatorias de Operador de Audio, Mezclador, Operador de Cámara, Supervisor de Imagen, Peluquería, Maquillaje, Oficial Técnico Electrónico, Operador de Equipos y Realizador, dentro de este mismo proceso de cobertura de 101 plazas, comprometiéndose a no deducir nuevas pretensiones sobre esta materia ante la autoridad laboral o judicial.

**CONVOCATORIA 130 PLAZAS**

Ambas partes acuerdan que el desarrollo de las convocatorias de las 130 plazas fijas pactadas para el año 2000 se realicen en las siguientes fases separadas y sucesivas, sin perjuicio de que el proceso selectivo pueda efectuarse de forma simultánea, previo acuerdo de la Comisión Paritaria:

- 1ª Reingreso de excedentes
- 2ª Concurso de traslado
- 3ª Promoción interna de personal fijo
- 4ª Personal de nuevo ingreso

Se acuerda que para las convocatorias que se desarrollen dentro de este proceso de cobertura de 130 plazas, se admitirá a examen a aquellos candidatos que, sin reunir los requisitos de titulación establecidos para la categoría, aporten una experiencia en la categoría inferior a la convocada, exclusivamente cuando sea dentro de la misma familia profesional, de al menos cinco años. La experiencia requerida para acceder a los exámenes conforme a lo aquí dispuesto, no podrá computarse en la fase de valoración de méritos.

En lo que se refiere al establecimiento del punto de corte en estas convocatorias, se aplicará el mismo procedimiento pactado para las convocatorias del proceso de las 101 plazas establecido en el punto anterior.

*[Handwritten signature]*  
4.  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT  
A 7/00

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
CC.00.

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
CC.00

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

Ambas partes acuerdan que la experiencia acreditada en funciones de la categoría inferior a la convocada y de la misma familia profesional, pueda computarse en la valoración de méritos, con un máximo del 50% de la valoración que se da a la experiencia acreditada en la misma categoría convocada, sin otro límite que el establecido en las propias bases de la convocatoria.

Igualmente, para la cobertura del primer 50% establecido en el Acuerdo de 10 de junio de 1999, se acuerda la siguiente distribución de plazas por categorías:

REDACTORES RADIO	5
AUX. OPERACIONES Y PROGR.	17
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	8
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	12
OPERADORES DE EQUIPOS	15
OPERADOR DE CAMARA	3
MAQUILLAJE	2
OPERADOR DE AUDIO TV	1
OPERADOR DE SONIDO RADIO	2

5. **AULA DE FORMACION**

Ambas partes acuerdan destinar la cantidad establecida en el segundo párrafo del punto 3 de los Acuerdos de 10 de junio de 1999 a la dotación de fondos bibliográficos de un aula de formación. La ubicación y puesta en marcha de dicha aula se concretará no más tarde del día 1 de junio de 2000.

6. **BANCO DE DATOS**

La comisión del banco de datos establecida en el artículo 22, 4, A) del VI Convenio Colectivo se reunirá de forma inmediata con el compromiso de constituirlo antes del 1 de mayo de 2000, estableciendo, igualmente antes de dicha fecha, sus normas de funcionamiento.

7. **EMPRESAS EXTERNAS**

Ambas partes se comprometen a analizar las condiciones laborales establecidas por las empresas que prestan o presten servicios para el Ente Público Radiotelevisión Madrid, con el fin de velar por el establecimiento de las condiciones laborales más



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

ventajosas y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales que les sean de aplicación en esta materia.

La Dirección del EPRTVM iniciará de forma inmediata las actuaciones necesarias para la realización con medios propios de las actividades de montaje y mantenimiento de decorados y atrezzo a partir del día 30 de junio de 2000, fecha de finalización de los contratos con la empresa que actualmente presta estos servicios.

Igualmente, la Empresa procederá a la contratación por obra, desde la próxima temporada deportiva, de seis Auxiliares de Operaciones y Programas a tiempo parcial (25 horas semanales) para la realización de las tareas de montaje y desmontaje de unidades móviles. Para ello, las partes pactan expresamente para estos trabajadores, que a los mismos les será de aplicación una excepcional distribución irregular de la jornada de trabajo, determinándose sus horarios en función de las necesidades del servicio.

En lo relativo a las tareas de ENG, ambas partes se comprometen a requerir a sus respectivas representaciones en la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo la negociación con carácter prioritario de las modificaciones a introducir en el mismo, y especialmente en las categorías de operador de cámara y auxiliar de operaciones y programas, así como a la negociación de la creación de la categoría de reportero gráfico, que permitan, dentro de las 130 plazas previstas para el año 2000, asumir parte de estos servicios, teniendo como referencia los prestados por las empresas actualmente contratadas.

A partir de la finalización de los contratos suscritos con las empresas citadas, RTVM adecuará la realización de estas funciones en base a los acuerdos de la Comisión Negociadora

En cualquier caso, alcanzado el acuerdo en la Comisión Negociadora sobre este punto, el mismo será de aplicación inmediata.

8. CREACION DE NUEVAS CATEGORIAS

Ambas partes requerirán a sus respectivas representaciones en la Comisión Negociadora para que aborden con carácter prioritario la negociación de la creación de la categoría de regidor.

*[Handwritten signature]*  
CG

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
CG

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
CC 00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CC 00

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

ANEXO

1. Muy Sr. Mío:

Le comunico que su horario asignado será de..... horas a..... horas de lunes a viernes.

2. Muy Sr. mío

Le comunico que su horario asignado será de ..... horas a ..... horas el jueves, de ..... horas a ..... horas el viernes, de..... horas a .....horas el sábado y de .....horas a ..... horas el domingo.

3. Muy Sr. Mío:

Le comunico que su horario asignado será de ..... horas a ..... horas el sábado, de.....a.....horas el domingo, de.....a.... horas el lunes y de.....a.... horas el martes.

4. Muy Sr. mío:

Le comunico que su horario asignado será de ..... a ..... Horas el viernes, de .....a ..... horas el sabado, de.....a..... horas el domingo y de ..... a ..... horas el lunes.



ENTE PUBLICO  
RADIO TELEVISION MADRID

5. Muy Sr. Mío:

Le comunico que su horario es de ..... horas a ..... horas el viernes, de ..... horas a ..... horas el sábado y de ..... horas a ..... horas el domingo. (Horario intensivo de fin de semana 27 horas).

6. Muy Sr. Mío:

Le comunico que su horario es de ..... horas a ..... horas el sábado, de ..... horas a ..... horas el domingo y de ..... horas a ..... horas el lunes. (Horario intensivo de fin de semana 27 horas).

  
  
CGT

  
cc.o.

7. uoo

  
vgt

  
cc.o.

  
CGT



  
cc.o.

  
vgt

  
cc.o.

  
vgt

**ANEXO X ACTA DE ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2004**

**ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE EL COMITÉ DE HUELGA Y LA DIRECCIÓN DEL ENTE PUBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID EL DIA 20 DE NOVIEMBRE DE 2004**

**ENTE PÚBLICO RTVM**

Manuel Soriano Navarro  
Angel Martín Vizcaino  
Diego Martel Muñoz Cobos

**COMITÉ DE HUELGA**

Por CC.OO.

Juan Carlos Arrieta Enatarraga  
Vicente Vallejo García  
José María Martínez Fernández  
Teresa García Cao (Asesora)  
Francisco Naranjo Llanos (Asesor)

Por UGT

Carlos Ponce Domínguez  
Raquel Vich Rodríguez  
Ignacio Cerezo Castillo  
Pablo Otero Sanmartín  
M<sup>o</sup> Teresa Treviño Cáspeñas (Asesora)  
José Miguel Villa Antofana (Asesor)

Por CGT

Carlos Alonso de Caso Méndez  
José Angel Moreno Morales  
Alberto Gómez Ramírez

En Pozuelo de Alarcón, siendo las 21:00 del día 20 de noviembre de 2004 se reúnen las personas reseñadas al margen para tratar los siguientes temas:

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Se acuerda crear un Complemento de clasificación profesional y adecuación de categorías de carácter transitorio, equivalente al 0,75% de la masa salarial de cada uno de los años 2004 y 2005 respectivamente, con devengo a fecha 1 de Enero de 2005 y 2006 respectivamente y abono en la nómina del mes siguiente a la elaboración de la masa salarial del año anterior.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures and initials: CC.OO., UGT, CGT]*

20/11/04  
*[Handwritten signatures and initials: CC.OO., UGT, CGT]*

El valor del Complemento de clasificación se revalorizará anualmente en idéntica proporción al Salario Base, formando parte de la Masa Salarial de cada año.

Las cantidades resultantes serán abonadas a cuenta del resultado del acuerdo de clasificación profesional y adecuación de categorías profesionales, y deberán formar parte del resultado final del acuerdo.

El complemento se consolidará a la firma del acuerdo definitivo de clasificación, integrándose en el Salario Base de cada categoría.

Asimismo se acuerda crear con efectos 1 de enero de 2006 una bolsa integrada con el 1,35% de la media de la masa salarial del bienio 2004-2005 como dotación presupuestaria adicional, para la ejecución del acuerdo de clasificación profesional y adecuación de categorías profesionales. Dicha bolsa se verá incrementada con efectos 1 de enero de 2007 con otro 1,35% respecto a la media de la masa salarial del bienio 2005-2006 y con el mismo fin.

El acuerdo deberá suscribirse como fecha máxima el 31 de Marzo de 2006, para lo cual las Representaciones Sindicales firmantes se obligan a entregar una propuesta concreta de acuerdo que incluya todas las categorías, funciones, plantilla y aplicación de las dotaciones previstas en un plazo de hasta el 31 de julio de 2005.

El acuerdo se ejecutará a partir del día de su suscripción y de forma conjunta, con la única limitación de las dotaciones presupuestarias previstas a tal fin.

No obstante, si como consecuencia del acuerdo alcanzado fuera necesario incrementar las dotaciones pactadas para concluir el proceso de ejecución y en virtud de circunstancias no previstas y reconocidas por las partes, se corregirá dicho desajuste mediante la correspondiente dotación en el ejercicio 2008.

Durante el año 2007 la Comisión Paritaria procederá a revisar la aplicación real del acuerdo, con el fin de detectar deficiencias producidas en su desarrollo, a fin de acordar, en su caso, las correcciones oportunas.

Ambas partes se comprometen a priorizar en la negociación referente a clasificación profesional a los niveles más desfavorecidos económicamente.

La falta de acuerdo de clasificación profesional en la fecha máxima fijada al efecto (31 de marzo de 2006) tendrá efecto resolutorio sobre el acuerdo alcanzado en toda la materia de clasificación profesional tratada en este apartado.

#### IX CONVENIO COLECTIVO DE RTVM

La vigencia del IX Convenio Colectivo de RTVM se iniciará el 1 de enero de 2004 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

30/11/04

*Mano Abundante*

En lo no dispuesto en los presentes acuerdos se incorporará el texto normativo del VIII Convenio Colectivo y actas complementarias, que junto con la presente deberán ser integradas en un cuerpo único, configurando el IX Convenio Colectivo.

#### REGIMEN RETRIBUTIVO

Se establece un incremento salarial equivalente al establecido por la Ley de presupuestos de la Comunidad de Madrid sobre la Masa salarial y para los años de vigencia del IX Convenio Colectivo.

Adicionalmente dadas las modificaciones producidas en el presente Convenio y que suponen un notable incremento de la productividad, se establece un fondo equivalente a la diferencia entre el porcentaje que marca la Ley de Presupuestos y el IPC real de cada uno de los años, consolidable en la masa salarial.

La distribución de la cantidad resultante de los incrementos producidos, en los diferentes conceptos que configuran la masa salarial se efectuará en Comisión Paritaria.

#### PLANTILLA

Ambas partes acuerdan alcanzar y mantener un mínimo de 950 plazas fijas durante la vigencia del IX Convenio Colectivo.

Asimismo ambas partes acuerdan proceder a revisiones anuales del porcentaje de temporalidad a partir del 31 de Diciembre de 2005, con el fin de no superar un porcentaje del 25% de temporalidad respecto del total de la plantilla, creándose en consecuencia las nuevas plazas fijas adicionales que correspondan.

La distribución de las plazas fijas a crear en el presente Convenio por categorías y sociedades será acordada en Comisión Paritaria.

#### CONSEJO PROFESIONAL

La Dirección emitirá informe en el plazo de tres meses a partir de la recepción de la propuesta que desarrolle el Artículo del VIII Convenio Colectivo referente al Consejo Profesional en los términos que establece el Convenio colectivo y la legislación de aplicación.

#### CONTRATACION EXTERNA

Las Representaciones Sindicales con implantación en RTVM, recibirán de la representación de la Dirección de RTVM, resumen de la documentación presentada al Consejo de Administración de RTVM en materia de contratación de producción externa y asociada, adquisiciones, compra de materiales y adjudicaciones, en aquellos casos en que se precise notificación previa a dicho Consejo.

30/11/04

  



