

Disposición transitoria primera.

Compensaciones y absorciones: En atención a la fórmula de incremento salarial pactado, durante la vigencia del Convenio queda sin efecto el contenido del artículo 4, apartado 3, relativo a compensaciones y absorciones.

Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acordarán la adaptación de las garantías estrictas pactadas en el artículo 35 del Convenio Colectivo a lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y las normas que se dicten para su desarrollo.

En el caso de que las disposiciones legales citadas no impliquen una obligación de externalización de las obligaciones contenidas en el artículo 35 del Convenio Colectivo y la empresa no optara por externalizar, éste no sufrirá modificación alguna y en consecuencia mantendrá su vigencia. Si pese a no estar obligada legalmente a externalizar los compromisos del artículo 35, la empresa opta por la externalización, se aplicará lo dispuesto en el párrafo primero de esta disposición transitoria.

ANEXO I

Tabla salarial Convenio 2000

Categoría	S. Convenio	Plus actividad	Firma Convenio	Total anual
<i>Titulados</i>				
Director	267.052	16.125	246.200	4.493.855
Subdirector	236.218	16.125	246.200	4.031.352
Técnico Jefe	233.119	16.125	246.200	3.984.860
Técnico	229.504	16.125	246.200	3.930.635
Perito	196.738	16.125	246.200	3.439.145
Ayudante Técnico	172.430	16.125	246.200	3.074.529
Supervisor	148.141	16.125	246.200	2.710.190
<i>Administrativos</i>				
Jefe 1. ^a	196.738	16.125	246.200	3.439.145
Jefe 2. ^a	180.528	16.125	246.200	3.195.995
Oficial 1. ^a Administrativo	164.354	16.125	246.200	2.953.385
Oficial 2. ^a Administrativo	148.141	16.125	246.200	2.710.190
Auxiliar Administrativo	123.875	16.125	246.200	2.346.200
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	127.916	16.125	246.200	2.406.815
<i>S. I.</i>				
Técnico Proceso Datos	229.504	16.125	246.200	3.930.635
Especial Proceso Datos	196.738	16.125	246.200	3.439.145
<i>Obreros</i>				
Oficial 1. ^a Obrero	141.730	16.125	246.200	2.614.025
Oficial 2. ^a Obrero	129.460	16.125	246.200	2.429.975
Oficial 3. ^a Obrero	125.354	16.125	246.200	2.368.385

ANEXO II

Gastos de desplazamiento

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención (Importe máximo)
Técnico Jefe. Técnico. Técnico PD.	4 estrellas.	Avión clase turista. 1. ^a clase ferrocarril. Cama en cabina.	Comida 3.250 ptas. Cena 2.300 ptas. Desayuno . 375 ptas.
Resto personal.	3 estrellas.	Especial o doble.	Total 5.925 ptas.

Dada la repercusión de la comida en los gastos de desplazamiento, se procurará, que el cargo presentado se ajuste a las cuantías reales incurridas cuando éstas sean inferiores al tope máximo pactado, recordando siempre la finalidad original para la que estos gastos de desplazamiento han sido concebidos.

En los supuestos en que, excepcionalmente, por causas ajenas al trabajador, el importe del desayuno, de la comida o de la cena sea superior

a las cuantías establecidas, deberá compensarse el exceso, concepto a concepto, como máximo dentro del mes siguiente a la fecha del gasto excedido.

Los gastos de alojamiento y viaje se justificarán documentalmente.

El personal con función comercial, a efectos de kilometraje, será especificado en cada centro de trabajo.

En el caso de que no existan, en la plaza donde debe pernoctar un trabajador, hoteles de la categoría que le corresponde, podrá pernoctar en los de categoría inmediata superior. Asimismo cuando viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente al trabajador de superior categoría.

Los Directores de Actividades, Departamentos y Delegaciones, fijarán en cada caso el medio de transporte a utilizar, que como excepción podrá ser automóvil propio. Se procurará en todos los casos que los desplazamientos se realicen dentro de las horas de trabajo.

Se considerarán estancias de larga duración las superiores a un mes, y serán estudiadas en cada caso.

La empresa concertará acuerdos con hoteles donde pueda alojarse el trabajador, que no serán de categoría inferior a la señalada en el cuadro.

Cada día en que se pernocte fuera del propio domicilio, por exigencias del trabajo, se abonarán 900 pesetas en concepto de gastos varios que figurarán en la casilla Taxis/Diversos de la hoja de liquidación de gastos de viaje.

El precio del kilómetro queda establecido en 41 pesetas.

En 2001 los gastos reembolsables por desplazamiento se incrementarán en el IPC previsto para dicho año.

La tabla de gastos de desplazamiento entrará en vigor a partir de la fecha de firma del Convenio.

La Dirección de la Empresa dotará al trabajador de los instrumentos de pago necesarios para atender este tipo de gastos.

12420 RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales. «Televisión Española, Sociedad Anónima» y «Radio Nacional de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales. «Televisión Española, Sociedad Anónima» y «Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001933), que fueron suscritos con fecha 24 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados; al que se acompaña el informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 15 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE RADIOTELEVISIÓN ESPAÑOLA Y SUS SOCIEDADES

I. Acuerdos económicos

De conformidad con lo que ya fue acordado el 13 de octubre de 1999, con efectos de 1 de enero de 1999, se incrementan en un 1,8 por 100 los distintos conceptos retributivos comprendidos dentro de la masa salarial.

II. Paga de productividad

El artículo 23 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1999 permite que la masa salarial experimente un crecimiento global superior al 1,8 por 100 respecto a la establecida para el ejercicio de 1998 en supuestos de incremento de la productividad. Dicho incremento se viene produciendo como consecuencia de una progresiva disminución del empleo en RTVE y sus Sociedades a la que se añade una ampliación de las actividades prestadas en el grupo, con incremento de horas de producción y emisión, canales, desconexiones territoriales y servicios.

Por otra parte, en este Convenio Colectivo se recogen compromisos de negociación en materia de clasificación profesional que cuando se plasmen podrán redundar en nuevos incrementos de productividad y se incluyen soluciones transitorias que mitigarán la judicialización en relación con la aplicación del complemento de disponibilidad. Asimismo se considera oportuna la modificación de la paga de productividad recogida en el apartado B) del artículo 66 del Convenio Colectivo para que pueda quedar ligada tanto a factores globales como a factores individuales de evaluación.

En razón a todo ello se acuerda incrementar la paga de productividad, ya incrementada en el 1,8 por 100, al igual que los restantes conceptos retributivos comprendidos dentro de la masa salarial como consecuencia de los Acuerdos económicos recogidos en el apartado precedente. Incremento que resulta de aplicar el 0,64 por 100 a la masa salarial autorizada para 1999 y, repartida de una forma lineal para los nueve niveles económicos existentes, conforme a los criterios de masa salarial autorizada, la cantidad resultante supone un incremento anual para 1999 por cada trabajador.

Congruentemente, el apartado B del artículo 66 del Convenio Colectivo vigente queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 66. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Modificación del apartado «B) Paga de productividad»:

«Tanto el personal fijo como el contratado temporal con categoría recogida en Convenio Colectivo podrá recibir anualmente, en la nómina del mes de marzo, una paga de productividad en función del grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el año.

Esta paga de productividad se abonará al personal con contrato temporal y categoría laboral recogida en Convenio Colectivo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

La evaluación del grado de cumplimiento de objetivos alcanzado se realizará a través de un sistema y procedimiento que deberá contemplar factores individuales de evaluación y factores de evaluación de carácter general.

Con este fin, la cantidad destinada actualmente a retribuir este concepto de paga de productividad se incrementa en 1999 en 33.975 pesetas para cada uno de los niveles económicos, resultando para el año 1999 las cantidades que figuran en la tabla siguiente:

Nivel económico	Factores individuales	Factores globales	Total
1	33.975	140.837	174.812
2	33.975	133.287	167.262
3	33.975	125.854	159.829
4	33.975	118.593	152.568
5	33.975	111.332	145.307
6	33.975	104.162	138.137
7	33.975	97.047	131.022
8	33.975	90.017	123.992
9	33.975	82.970	116.945

El incremento que anualmente supone el nuevo sistema respecto del anterior, se abonará en función de la evaluación de factores individuales. A estos efectos, la cuantía parcial de la paga de productividad que corresponde a estos factores individuales se devengará según criterios ligados a la disminución del absentismo que serán acordados en el XV Convenio Colectivo.

La cuantía parcial de la paga de productividad que corresponde a factores globales se devengará en función de objetivos globales fijados para cada año conforme a los criterios que se acuerden en el XV Convenio Colectivo.

Para los años 1999 y 2000, la cantidad resultante correspondiente a este concepto, se abonará de acuerdo al procedimiento aplicado hasta la fecha.»

III. Revisión de la política retributiva en materia de complementos salariales

Cuando en 1990 se abordó la nueva política retributiva, se hizo con el objetivo de apertura del abanico salarial en las retribuciones básicas (salario base), para lograr una situación más acorde con el mercado de trabajo en general y de mayor equidad retributiva, así como con el de revisar el repertorio de complementos salariales para adecuar las retribuciones por circunstancias concretas a los nuevos procesos productivos, a la implantación de nuevas tecnologías y a corregir defectos observados con el paso del tiempo.

De estos objetivos se logró dar una solución al primero, pero sigue pendiente de análisis, discusión y acuerdo todo lo referente a los Complementos Salariales que, con el paso del tiempo, han devenido en una situación más desajustada con la realidad y, por tanto, cuya solución resulta más perentoria.

Por ello, existe el compromiso expreso de los firmantes del XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades para abordar en toda su complejidad la negociación y revisión de la actual regulación de los complementos salariales, especialmente en lo referido a la disponibilidad para el servicio, las prolongaciones de jornadas de trabajo, la turnicidad y el trabajo en días festivos, con objeto de adecuar la política retributiva por conceptos causales a los nuevos requerimientos del marco laboral y productivo. Para ello, los negociadores acuerdan atenerse al principio de equidad retributiva, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada supuesto, verdadera complementariedad con el salario base y entre los distintos complementos salariales, correspondencia con los esfuerzos productivos y estabilidad de las percepciones económicas individuales.

Así, en la negociación del XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus sociedades, junto con la decisión de implantar un nuevo sistema de clasificación profesional, se acuerda «interpretar» la modalidad b) del apartado A) del complemento de disponibilidad para el servicio regulado en el inciso f) del apartado 2 del artículo 64 del Convenio Colectivo tal como sigue a continuación, en tanto en cuanto se mantenga la negociación de un nuevo sistema de retribución por complementos salariales y variaciones de horario. En consecuencia, ambas partes se comprometen a incluir en el marco del XV Convenio Colectivo una modificación del actual complemento de disponibilidad, de forma tal que quede separada la propia disponibilidad para el servicio de la prolongación de jornada.

Conforme a todo lo expuesto, dicho acuerdo de interpretación sobre la aplicación del complemento de disponibilidad para el servicio, establecido en el art. 64 vigente Convenio Colectivo, en su modalidad «b», se incluye como «Disposición transitoria» en el XIV Convenio Colectivo de RTVE y sus sociedades, hasta tanto en cuanto entre en vigor el XV Convenio Colectivo para RTVE y sus sociedades, y queda explicitado en los siguientes términos:

«La retribución mayor de la disponibilidad en su modalidad «b» (con una retribución mayor que la modalidad «a»), incluye tanto un mayor tiempo de disponibilidad (hasta cinco horas adicionales a la semana y el trabajo repartido en seis días, en vez de cinco días), como el pago de las posibles cinco horas en exceso sobre las treinta y cinco horas, que, por tanto, no serán compensadas de ninguna otra forma.

Cualquier hora de trabajo que exceda de las treinta y cinco semanales más las cinco horas adicionales del párrafo anterior tendrá que ser abonada como hora extraordinaria, en la modalidad que proceda y con las características propias de su devengo (normales, nocturnas o festivas).»

IV. Criterios generales del nuevo sistema de clasificación profesional

El sistema actual de clasificación profesional del Ente Público RTVE y sus sociedades estatales se implantó el 1 de enero de 1978, respondiendo a las características y situación existentes en ese momento, tanto a nivel interno como en el sector audiovisual.

Como consecuencia del tiempo transcurrido desde dicha implantación y de los importantes cambios producidos en el sector, sobre todo en los últimos años, se ha venido constatando la existencia de significativos problemas del actual sistema para responder adecuadamente a las necesidades reales que se plantean. A los problemas que supone una estructura con excesivo número de categorías, hay que añadir los que se derivan de unas descripciones que en la mayoría de los casos, ya no definen ni reflejan correctamente la formación requerida, ni las distintas fases de los procesos de producción necesarios actualmente en Radiotelevisión Española.

En este sentido, y con el fin de optimizar la organización, aumentar la eficacia, adecuar el contenido de los puestos de trabajo y potenciar

el desarrollo profesional de los trabajadores, resulta conveniente implantar un nuevo sistema de clasificación profesional adecuado a los procesos de producción fundamentales actualmente en Radiotelevisión Española.

Este nuevo sistema se desarrollará de acuerdo con el esquema general siguiente:

- I. Estructura y conceptos del nuevo sistema de clasificación profesional.
- II. Sistema retributivo básico asociado.
- III. Formación y sistema de ascensos y promoción.
- IV. Proceso de adecuación al nuevo sistema.
- V. Desarrollo e implantación del nuevo sistema.

Uno. Estructura y conceptos del nuevo sistema de clasificación profesional.

1.1 El nuevo sistema se estructura sobre los siguientes conceptos:

1.1.1 Nueva categoría laboral.—Unidad de clasificación de los recursos humanos, dentro del grupo profesional y área de ocupación, que describe las tareas o funciones a realizar por el trabajador, reconociéndole la capacidad y habilidad para desempeñar una actividad laboral determinada, acorde a la formación básica requerida.

1.1.2 Área de ocupación.—Agrupa a las nuevas categorías laborales que, con idéntico nivel de formación básica requerida y pertenencia a campos funcionales afines, define el ámbito profesional dentro del cual es posible la movilidad funcional del trabajador.

1.1.3 Grupo profesional.—Unidad de clasificación que agrupa áreas de ocupación con idéntico nivel de formación básica requerido.

1.2 A efectos de ser contempladas en el procedimiento que regule los cambios de grupo profesional, se definirán familias profesionales integradas por aquellas categorías y áreas de ocupación pertenecientes a grupos profesionales diferentes pero vinculadas por su relación funcional y formativa.

Dos. Sistema retributivo básico asociado.—A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán varios niveles económicos. El ingreso en una categoría se efectuará con el nivel retributivo inferior de los asignados. Para ascender de nivel dentro de la categoría laboral se aplicará un nuevo sistema reglado que consistirá en la superación periódica de aquellos requisitos que se acuerden en el desarrollo del proyecto, consolidándose en ese momento el nivel económico obtenido.

Los niveles económicos correspondientes a cada una de las nuevas categorías laborales se determinarán de acuerdo al nivel de formación básica asociado a la descripción de cada una de ellas, a la pertenencia al grupo profesional correspondiente y a la tabla que sobre este tema se establezca.

Tres. Formación y sistema de ascenso y promoción.—En el nuevo sistema de clasificación profesional, la formación de los trabajadores se considerará un aspecto básico sobre el que se estructurará su desarrollo, teniendo RTVE que potenciar y hacer llegar ésta a todos los trabajadores, mediante la capacitación y la actualización de los conocimientos necesarios en cada una de las áreas de ocupación, así como mediante planes de formación relacionados con las líneas de carrera profesional dentro de la categoría laboral y los cambios de grupo profesional.

El IORTV, como entidad imprescindible en el nuevo sistema, será responsable de facilitar la formación que permita a los trabajadores del grupo RTVE optar al pleno desarrollo de su carrera profesional, independientemente del destino geográfico y centro de trabajo donde se encuentren adscritos.

En este sentido, se constituirá un órgano colegiado mixto y paritario entre la Dirección y la Representación de los trabajadores que será el responsable de definir, desarrollar y controlar las acciones y planes de formación a llevar a cabo por el Instituto Oficial de Radio y Televisión en los ámbitos vinculados con el nuevo sistema y que figuran expuestos a continuación:

III.1 Capacitación profesional y actualización de conocimientos del trabajador en la nueva categoría laboral.—Con el fin de potenciar el nivel de capacitación de los trabajadores y adecuarlo a las nuevas necesidades, se definirán planes de formación concretos para cada nueva categoría laboral. RTVE pondrá en marcha las acciones necesarias a fin de que estos planes de formación sean realizados, de forma planificada, por todos los trabajadores pertenecientes a la nueva categoría laboral de la que se trate.

III.2 Planes de formación necesarios para el ascenso de nivel dentro de la categoría laboral.—Con el fin de cumplir con el objetivo de este apartado, RTVE garantizará el libre acceso de cualquier trabajador fijo a los

planes de formación que se establezcan dentro del sistema y procedimiento de ascenso acordado en el desarrollo del presente proyecto.

III.3 Cambio de grupo profesional.—Se determinará, igualmente, un procedimiento que regule el cambio de grupo profesional de los trabajadores.

En este procedimiento se establecerá un sistema de promoción/cambio de grupo profesional que permitirá valorar de forma adecuada la pertenencia a la misma familia profesional.

III.4 Certificaciones profesionales. Sistema de sustitución y equivalencias.—Vinculado con la formación y con el fin de facilitar al máximo las posibilidades de ascenso y promoción, se establecerá un sistema de sustitución o equivalencias respecto a los requisitos de formación exigidos, basado en la realización y superación de los planes concretos de formación que se determinen para cada categoría o área de ocupación y en lo que sobre este aspecto se pudiera establecer por organismos oficiales.

Cuatro. Proceso de adecuación al sistema de clasificación resultante.—En todos los casos, en el proceso de transición al nuevo sistema se tendrá en cuenta el criterio básico de asignar a cada trabajador la nueva categoría laboral manteniendo los derechos retributivos que tuviera ya consolidados o en vías de consolidar y que se concretan en las garantías siguientes:

IV.1 La nueva categoría laboral se asignará a cada trabajador de acuerdo a un procedimiento general previamente establecido.

IV.2 El nivel económico con el que los trabajadores actuales se integrarán en la nueva categoría laboral se asignará de acuerdo, entre otras situaciones, a las siguientes:

El trabajador se integrará con el nivel económico que tenga consolidado cuando éste sea igual o superior a los asignados a la Nueva Categoría Laboral a la que sea adscrito.

El trabajador ascenderá al nivel básico asignado a la Nueva Categoría Laboral cuando el mismo sea superior al que el trabajador tenga consolidado.

IV.3 El concepto de permanencia en el nivel máximo de la categoría se mantendrá en el nuevo sistema para su aplicación únicamente a los trabajadores que tengan consolidado, precisamente, el nivel máximo de la nueva categoría.

En el resto de los casos, las cantidades que se vengán percibiendo por este concepto se respetarán y serán absorbidas únicamente a través del ascenso de nivel económico.

Cinco. Desarrollo e implantación del nuevo sistema.—En el marco de negociación del XV Convenio Colectivo se desarrollará el nuevo sistema de clasificación profesional. Con este fin, se diseñará un proyecto global que, de acuerdo a los criterios y principios contenidos en el presente documento, contemplará los siguientes aspectos:

1. Estructura del nuevo sistema: Grupos profesionales, áreas de ocupación y nuevas categorías laborales, así como familias profesionales.
2. Descripciones de las nuevas categorías laborales.
3. Estructura y principios del sistema de formación contemplado en el proyecto. Desarrollo de los contenidos del apartado Dos del presente documento.
4. Metodología, proceso y calendario de implantación del nuevo sistema de clasificación profesional.

El grupo de trabajo creado al efecto, seguirá manteniendo reuniones y contactos conforme la situación y elaboración del proyecto así lo aconseje.

Ambas partes se comprometen a desarrollar y concluir en su totalidad este nuevo sistema de clasificación profesional en el marco del XV Convenio Colectivo, para que pueda iniciarse el proceso de implantación del mismo de forma inmediata, de acuerdo a la metodología y procedimiento acordados.

V. Como consecuencia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, el artículo 16 del Convenio Colectivo vigente así como el artículo 4 del anexo 3 relativo a Régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE quedan modificados en los siguientes puntos:

Artículo 16. *Requisitos generales.*

Supresión del inciso a):

Por tanto:

El inciso b) pasa a ser identificado como a).

El inciso c) pasa a ser identificado como b).

El inciso d) pasa a ser identificado como c).

El inciso e) pasa a ser identificado como d).

Con lo cual la nueva redacción de este artículo 16 es la siguiente:

«Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.
- b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
- d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre profesionales de radio-televisión y de otras actividades.»

Artículo 4 (del anexo 3). *Selección.*

Supresión del apartado 2:

Por tanto, dicho artículo 4 queda con un sólo párrafo.

VI. El artículo 18 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en el siguiente punto:

Artículo 18. *Período de prueba.*

Modificación del apartado 1, que queda con la siguiente redacción:

«1. La contratación de personal fijo o temporal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:

Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.

Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

Cuando la contratación corresponda a personal no cualificado, el período de prueba será por un período máximo de trabajo efectivo de quince días.»

VII. De conformidad con lo que se acordó el 8 de abril de 1999, reflejado en el punto quinto del acta final de firma de los Acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo se da nuevo enunciado y nueva redacción al artículo 21 del Convenio Colectivo vigente.

«Artículo 21. *Selección de personal no fijo para la cobertura de necesidades temporales.*

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

2. La Dirección será responsable de la selección y propuesta de las personas del banco de datos que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en cualquiera de las entidades del grupo RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de selección.

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

4. Normas sobre organización y funcionamiento del banco de datos de Selección y Contratación para selección de profesionales en las empresas del Grupo RTVE.

4.1 Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección Área de Recursos Humanos, destinado a la selección de profesionales que puedan ser contratados con categoría recogida en el Convenio Colectivo, en cualquier de las entidades del grupo RTVE.

4.2 Cada seis meses se entregará al Comité General Intercentros RTVE la composición del Banco de Datos, debiendo ser infor-

mado en este período de cuantas alteraciones de bajas o altas se puedan producir.

Con siete días de antelación al inicio de las prácticas no remuneradas, se enviará al Comité General Intercentros RTVE y Comités de Empresa correspondientes, la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas y duración prevista de las mismas.

Esta información podrá ser solicitada por los sindicatos con representación en el Comité General Intercentros RTVE.

4.3 Para acceder a dicho banco de datos de selección y contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber superado una prueba específica para dicho banco. En dicha prueba participarán los representantes sindicales en forma y número que se determine en cada caso.

b) Haber superado la puntuación establecida para acceder a dicho banco en exámenes de concurso-oposición Libre en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados RTVE y sus sociedades con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente.

Para que puedan realizar las prácticas que dan derecho a ser incluido en el banco de datos será requisito imprescindible estar realizando el último curso o no haber transcurrido más de un año desde la fecha de finalización de los estudios y que éstos correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

En el caso de los alumnos provenientes del máster de radio que anualmente desarrolla RNE, deberá haber transcurrido como máximo, tres años desde la finalización de sus estudios universitarios.

d) Formar parte y aprobar una de las promociones académicas (ciclos o módulos oficiales de formación profesional) impartidos en el IORTV.

e) En los casos c) y d) deberán cumplir con los requisitos siguientes:

Realizar un período mínimo de prácticas no remuneradas en RTVE de dos meses ininterrumpidos.

Realizar y entregar un trabajo resumen al final de dicho período de prácticas.

Superar la evaluación global respecto a las actitudes, aptitudes y rendimiento observado en el período de prácticas, que podrá incluir la realización de pruebas selectivas.

4.4 Una vez finalizado el período de prácticas, la representación de los trabajadores informará sobre el rendimiento observado en cada uno de los alumnos en prácticas a fin de enviarla a la unidad pertinente para su análisis y tratamiento.

4.5 La permanencia y vigencia en el Banco de Datos de Selección y Contratación será de tres años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con RTVE.

No obstante, este plazo podrá ampliarse con carácter excepcional en aquellas categorías en las que esta medida pudiera provocar problemas de operatividad del banco al no tener un número suficiente de personas.

4.6 Para poder hacer efectiva la inclusión en el banco de datos de selección y contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado los estudios académicos que le habiliten para poder ser contratada en RTVE.

VIII. El artículo 30 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en los siguientes puntos:

Artículo 30. *Efectos de la extinción.*

Supresión del apartado 3.

Por tanto:

El apartado 4 pasa a estar numerado como 3.

IX. El artículo 34 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en el siguiente punto:

Artículo 34. *Objetivos de la formación.*

Modificación del inciso m) del apartado 2, que queda con la siguiente redacción:

«m) Establecer sistemas de información entre el centro de formación de Radiotelevisión Española y el personal del Ente Público RTVE y sus Sociedades. A estos efectos se desarrollará un procedimiento que permita que las correspondientes solicitudes queden registradas y que sea público el listado de admitidos y excluidos para cada curso.»

X. El artículo 50 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en el siguiente punto:

Artículo 50. *Clases* (referidas a las licencias).

Modificación del inciso a) del apartado 1.A. que queda con la siguiente redacción:

«A) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de “parejas de hecho”, acreditada documentalmente, quince días naturales. Se tendrá el derecho de licencia por inscripción en un registro oficial de “parejas de hecho” únicamente por una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador con RTVE y sus sociedades y no será acumulable a la licencia por matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la licencia.»

XI. Los artículos 53 y 55 del Convenio Colectivo vigente quedan modificados en los siguientes puntos:

Artículo 53. *Excedencia especial*.

El inciso c) del apartado 1 queda redactado en los siguientes términos:

«c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 55.»

Artículo 55. *Cambia su enunciado por el de «Excedencia por cuidado de familiares.»*

Nueva redacción:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

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

3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto podrá iniciarse hasta diez semanas antes de la resolución por la que constituye la adopción.

4. Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.

5. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, RTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.

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

7. Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en RTVE, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.»

XII. El artículo 84 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en el siguiente punto:

Artículo 84. *Época y duración* (referidas a las vacaciones).

El apartado 3 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, o también

podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del siguiente año, todo ello de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo fraccionarse a elección del trabajador, debiendo ser uno de los períodos de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones.»

XIII. El artículo 87 del Convenio Colectivo vigente queda modificado en el siguiente punto:

Artículo 87. *Incompatibilidades*.

El apartado 3 queda redactado en los siguientes términos:

«Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de otros sistemas de distribución de imagen y/o sonido, de telecomunicación y de producción o emisión de programas radiotelevisivos y, en general, audiovisuales, agencias informativas, empresas periodísticas, de publicidad, cinematográficas, discográficas, del espectáculo y, en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de RTVE.

RTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de RTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. A este respecto, en cada Dirección de Personal existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas. Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores, así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegada.»

XIV. La necesaria adaptación del Convenio Colectivo vigente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales implica una nueva redacción de los artículos 99 y 100 del mismo.

Artículo 99. *Normas generales*.

Nueva redacción:

«1. En todos los centros de trabajo de RTVE dotados con personal sujeto a este Convenio y/o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de Seguridad y Salud Laboral contenida en el mismo, la Dirección de RTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. RTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la salud de los trabajadores y se compromete a planificar la acción preventiva de riesgos laborales y a la implantación de un Plan General de Prevención de Riesgos en la Empresa. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de RTVE y su proceso productivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

2. Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. Se creará un Comité General de Seguridad y Salud Laboral de ámbito estatal y en todos los centros de trabajo de RTVE se constituirán Comités de Seguridad y Salud o se nombrarán Delegados de Prevención según corresponda.

3. El ámbito de aplicación del presente Capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para RTVE bajo cualquier forma de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, incluyendo asimismo el personal que trabaje para RTVE a través de subcontratas a las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este Convenio y se extenderá a todos los centros de trabajo de RTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de RTVE o sus Sociedades.

Se garantizará a cada trabajador una formación teórica y práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales y homologada a los requisitos oficiales, dentro de su jornada laboral y

sin que le suponga coste alguno, de acuerdo con los planes y programas establecidos a tal fin, y en todo caso cuando sea contratado, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe y por razón de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo y los que se deriven de la evaluación inicial de riesgos.

4. Servicio de prevención.

4.1 El Servicio de Prevención será Mancomunado para el Ente Público RTVE y sus sociedades, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de seguridad y salud laboral, asistiendo y asesorando a la Dirección de RTVE, al Comité General de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo CGSSL), a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva. Así mismo deberá facilitar informes técnicos a cualquiera de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con su ámbito competencial, y especialmente a todas las personas que integran el CGSSL, que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y canalización de la puesta en marcha de la política preventiva en la empresa y el seguimiento de su ejecución para la eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en lo sucesivo) y demás normativas aplicables.

4.2 El Servicio de Prevención Mancomunado tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo en relación con las ubicaciones del Servicio, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores.

El CGSSL deberá participar en la selección de los servicios externos y de los métodos a aplicar al objeto de garantizar el mismo nivel de protección a todos los trabajadores.

4.3 El Servicio de Prevención Mancomunado se ocupará, de conformidad con la legislación vigente, entre otros, de los siguientes cometidos:

a) Elaborar el proyecto de recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo (entre otros físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos) y su posterior evaluación.

b) Elaborar anteproyectos sobre planes y programas con carácter general en materia de seguridad y salud laboral y actuaciones técnicas específicas en dichas materias.

c) Coordinar y analizar, con la participación de los órganos de la representación de los trabajadores, la ejecución de los planes y programas de prevención, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la Dirección de la empresa.

d) Verificar previamente a la ejecución de una obra o instalación, tanto si son nuevas como si se trata de la reforma o modificación de las ya existentes, que en la pertinente propuesta se dispone de un estudio de seguridad y salud en el trabajo y medio-ambiental coherente con el contenido del correspondiente proyecto de ejecución de la obra o instalación. Todos estos estudios, una vez recabados, serán remitidos al CGSSL, que los pondrá en conocimiento del CSSL del centro de trabajo al que corresponda.

e) Elaborar o solicitar del órgano competente estudios que reflejen las estimaciones de costos para las diversas actuaciones y actividades que la gestión preventiva requiera, de acuerdo con la Ley.

f) Proponer ante el CGSSL el proyecto del plan de formación anual en materia de seguridad y salud laboral para los trabajadores, para los Delegados de Prevención y miembros de los CSSL y CGSSL utilizando recursos propios o externos,

g) Adoptar las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, planes de emergencia y evacuación, y mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.

4.4 El Servicio de Prevención Mancomunado estará dotado con el personal técnico, infraestructura, medios técnicos y presupuesto necesario para la realización de las tareas que sean encomendadas según la legislación vigente.

El personal de los Servicios Médicos de RTVE se integra en el Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE y sus Sociedades.

4.5 El personal técnico con funciones preventivistas adscrito al Servicio de Prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecidos en el vigente Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones concordantes.

4.6 El Servicio de Prevención deberá someterse al control de una Auditoría Externa al menos cada tres años a partir de la fecha de este acuerdo o cuando se exija por la Autoridad Laboral.

5. Delegados de Prevención.

5.1 Son competencias o atribuciones de los Delegados de Prevención el colaborar con la Dirección de RTVE en la mejora de la acción preventiva, el promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe.

Para poder realizar las competencias mencionadas los Delegados de Prevención estarán capacitados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la Dirección de RTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir por parte de la Dirección de RTVE las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de seguridad y salud laboral.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para valorar, en cualquier zona de los mismos, el estado de las condiciones de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

f) Efectuar propuestas a la Dirección de RTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de salud laboral para su discusión en el seno de los mismos, sobre la adopción de medidas de carácter preventivo. La decisión sobre las medidas propuestas deberá ser motivada y por escrito.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

5.2 Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes electos del personal de entre los trabajadores de cada respectivo centro y preferentemente entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, respetando la representatividad que cada sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de trabajadores, no se pueda constituir Comité de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho Comité.

5.3 Los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así, en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas del crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la Dirección de RTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos preventivistas y a la Inspección de Trabajo.

5.4 RTVE garantiza a todos los Delegados de Prevención que lo deseen, directamente con sus propios medios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia, la formación necesaria en materia de prevención, adaptándose a la evolución de los factores de riesgos y a la aparición de otros nuevos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

5.5 La representación electiva de los trabajadores de RTVE, a través del Comité General Intercentros, podrá designar, de entre los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención, hasta ocho Delegados de Prevención Estatales (igual número que el de representantes de la parte social en el Comité General de Seguridad y Salud laboral), respetando la proporcionalidad de los resultados electorales. Estos Delegados de Prevención Estatales dispondrán de los mismos derechos de los Delegados de Prevención de Centro, pero con ámbito estatal. Además compondrán la representación de los trabajadores en el CGSSL.

6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité General de Seguridad y Salud laboral 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 y riesgos.

6.1 Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, 38.3 y 39 de la LPRL se extienden a:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos.

Promover iniciativas para una prevención eficaz.

Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.

Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.

Conocer toda la documentación de la empresa relativa a la prevención.

Conocer los daños producidos a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que lo han producido.

Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

6.2 El CGSSL es el canal fundamental para tratar la seguridad y salud en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de seguridad y salud, el ámbito de representación del CGSSL comprenderá todas las instalaciones y centros de trabajo de RTVE y sus Sociedades.

6.3 La composición de este Comité será de dieciséis miembros, elegidos de la siguiente manera:

Ocho miembros en representación de la Dirección.

Ocho miembros por la representación de los trabajadores de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención.

Para asegurar su independencia, los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE no podrán figurar como miembros de este Comité.

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

Los miembros en representación de los trabajadores tendrán derecho a la exención de Servicio en los términos previstos en el apartado h) del artículo 104 del Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades, sin menoscabo para los Sindicatos de las cuotas establecidas en dicho precepto convencional.

6.4 El CGSSL entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de algunas de las partes.

g) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de aplicación.

Por acuerdo entre las partes el CGSSL podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

6.5 Para el ejercicio de sus funciones el CGSSL tiene las siguientes facultades:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Disponer de toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes del Servicio de Prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

Evaluación y control de riesgos

Incidencia de daños derivados del trabajo.

Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice RTVE en orden a la prevención de riesgos.

i) Proponer a la Dirección General de RTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención y salud laboral, a propuesta del CGSSL, se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por la Ley 4/1980, de 10 de enero del Estatuto de la Radio y la Televisión al Director General de RTVE, así como a las previsiones del artículo 7 del anexo 7 del vigente Convenio Colectivo para RTVE y sus Sociedades y las facultades organizativas del artículo 4.º del citado texto convencional.

j) Participar en los procedimientos de selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a Servicios de Prevención Externos.

k) Formular a la Dirección General de RTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio presupuestario, en materia de prevención y salud laboral.

l) Determinar, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, el Plan General de Riesgos de RTVE y conocer e informar la programación anual del Servicio de Prevención.

m) Coordinar las actuaciones del Servicio de Prevención, Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

6.6 Los gastos de viajes y dietas de los componentes del CGSSL, generados, en su caso, por desplazamientos para asistir a reuniones debidamente convocadas, así como para cualquier cometido que les fuese encomendado por acuerdo válido de dicho Comité, correrán por cuenta de RTVE o sus Sociedades.

7. Comités de Seguridad y Salud Laboral.

7.1 Los Comités de Seguridad y Salud se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la Dirección de la Empresa y de los Delegados de Prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este Convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias.

Su representación se delimita por centro de trabajo y sociedad/entidad.

Se constituirán Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores. En aquellos centros que no lleguen a ese número, se podrán constituir dichos Comités considerando el total de trabajadores existentes en los distintos centros a nivel provincial.

7.2 La composición de estos comités se atenderá a lo regulado en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para asegurar su independencia, los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE no podrán figurar como miembros de estos Comités.

7.3 El Presidente de cada Comité de Seguridad y Salud será designado por y entre sus componentes. Así mismo actuará como Secretario un miembro del propio Comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos.

7.4 Los Delegados de Prevención ostentarán la representación de los trabajadores en estos comités, con igual número de miembros que los designados por la Dirección.

7.5 Los miembros de estos Comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará RTVE, o acceder a ella, para cumplir sus objetivos según los términos previstos por la Ley.

Su mandato será el reglamentariamente previsto. Cualquier variación de los miembros del Comité será notificada con la suficiente antelación al Presidente, para que no sufran menoscabo las funciones encomendadas al Comité.

7.6 Los Comités quedarán válidamente constituidos con la presencia de la mayoría simple de sus miembros, y para la validez de los acuerdos ordinarios bastará igualmente la mayoría simple de los presentes.

7.7 Cada Comité elaborará su propio reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por al menos dos tercios de sus miembros.

8. Los miembros que conformen los distintos Comités de Seguridad y Salud Laboral, así como el Comité General de Seguridad y Salud Laboral, vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.»

Artículo 100. Obligaciones.

Este artículo queda redactado en los siguientes términos:

«1. Todo trabajador, cualesquiera que sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en RTVE.

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

a) Emplear correcta y permanentemente durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por la empresa para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por RTVE.

b) Comunicar al Servicio de Salud (Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos

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

d) Cumplir todas las normas que se establezcan o apruebe el Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

3. Quienes ocupen puestos de trabajo calificados como de severidad muy alta, siempre que el grado de riesgo no sea muy alto, podrán efectuar trabajos de riesgos, condicionados siempre a la presencia de otro trabajador cualificado, que pertenezca al mismo grupo o subgrupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del Comité General de Seguridad y Salud Laboral por el Servicio de Prevención Mancomunado de RTVE.»

mentaria por enfermedad (artículo 101 del Convenio Colectivo)», se incorpora a este Convenio en los siguientes términos:

«En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y por lo que se refiere a la acreditación del plus de disponibilidad, se aplicará el acuerdo adoptado el 5 de abril de 1990 para el abono de este plus en los supuestos de accidente laboral, extendiéndose a dicho periodo de baja por enfermedad común, la cantidad que normalmente perciba el trabajador como complemento de disponibilidad (como máximo el de la modalidad "a").

Este acuerdo surtirá efectos a partir del 16 de diciembre de 1999 y para las situaciones de incapacidad temporal en curso en dicha fecha.

Las reclamaciones que se formulen por situaciones de incapacidad temporal anteriores al 16 de diciembre de 1999, se atenderán por las respectivas Direcciones de Personal, previa aportación de la baja o bajas correspondientes por el interesado, aplicándose la retroactividad del plazo establecido legalmente para la prescripción y caducidad (máximo un año desde la referida fecha de 16 de diciembre de 1999).»

XVI. Acuerdo sobre la prestación de servicios por personas empleadas en empresas ajenas a RTVE y sus sociedades.

La optimización de los recursos propios, el escrupuloso cumplimiento de la legislación vigente por las empresas que prestan servicios a RTVE y sus Sociedades, la necesaria participación de productores independientes en las actividades televisivas y la consecución de la mayor calidad en nuestras producciones y emisiones con, asimismo, la mayor eficiencia y economía, son principios, todos ellos, que deben ser respetados y correctamente conciliados. Para contribuir a este fin las partes acuerdan:

1.º La utilización del personal fijo disponible tendrá carácter preferente en las tareas o procesos que habitualmente vienen siendo desempeñados por personal de plantilla de RTVE y sus Sociedades, todo ello sin perjuicio del obligado cumplimiento de las cuotas que, conforme a la legislación vigente, corresponden a los productores independientes. Por todo ello, en aras a conjugar debidamente, con criterios de eficacia, eficiencia y creatividad, los referidos principios de actuación, deberán desarrollarse procedimientos en el XV Convenio Colectivo que en cada supuesto permitan evaluar los recursos disponibles así como las diferentes alternativas posibles.

2.º La Dirección y los representantes de los trabajadores, con objeto de revisar la situación actual y adecuarla a las necesidades y derechos concurrentes, llegarán a acuerdos que delimitarán los puestos de trabajo, procesos o categorías laborales que son afectados en relación con la contratación o subcontratación de servicios correspondientes a actividades complementarias que no constituyen las principales actividades de RTVE y sus sociedades. Conforme a ellos, y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios y procesos prestados por profesionales ajenos a RTVE y sus Sociedades bajo el ámbito de los acuerdos alcanzados, la correspondiente Dirección de Personal comunicará mensualmente al Comité Intercentros de cada sociedad, o Comité del Centro correspondiente si el ámbito del contrato se limitase a éste, las contrataciones o subcontratas que se produzcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, la duración y objeto de la contratación o subcontratación, los empleos y cometidos desempeñados por el personal adscrito a la contrata o subcontrata, los requisitos, en su caso, de observancia de condiciones de seguridad o prevención de riesgos y el Convenio Colectivo de aplicación por la empresa contratada o subcontratada para su personal.

3.º En los contratos que se establezcan con empresas ajenas a RTVE y sus sociedades para la contratación o subcontratación de servicios u obras, tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de RTVE y sus Sociedades, deberá exigirse, a través de las correspondientes certificaciones, el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

4.º De conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre seguridad y salud laboral, Radiotelevisión Española llevará a efecto las correspondientes medidas de coordinación en relación con las empresas contratadas o subcontratadas.

5.º Ante la existencia de indicios razonables de que se pudiera estar incurriendo en incumplimiento por parte de alguna empresa contratada o subcontratada de los términos contractuales con RTVE o sus sociedades, o con respecto de su propio personal, el Comité

XV. El Acuerdo adoptado por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo el 16 de diciembre de 1999 en relación con la «Aplicación del complemento de disponibilidad en la prestación comple-

Intercentros, de la sociedad contratante o el Comité del Centro correspondiente si el ámbito del contrato se limitase a éste, podrá recabar cuanta documentación se considere oportuna para aclarar este extremo, pudiéndose retener por RTVE los pagos pendientes a la contrata o subcontrata, o cantidades entregadas en concepto de fianza, hasta que se haya podido comprobar la correcta situación de las relaciones contractuales reseñadas.

XVII. EL Acuerdo suscrito el 23 de enero de 1998 entre la Dirección y la representación del Comité General Intercentros sobre la aplicación por una sola vez de un incremento de sesenta días en la vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpido, a disfrutar en el año 1998, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan artículo 89.3 del Convenio Colectivo se incorpora como Anexo a este Convenio en los siguientes términos:

«Con el fin de llevar a cabo la concesión del incentivo previsto en el artículo 89.3 del Convenio Colectivo de RTVE y sus sociedades, se alcanza el siguiente acuerdo, que sirve de interpretación y aplicación del uso de este permiso de vacaciones a los trabajadores que corresponda disfrutar el incremento de sesenta días:

I. Las Direcciones de Área respectivas, de acuerdo con los trabajadores afectados, propondrán a las Direcciones de Personal los periodos de disfrute de los sesenta días naturales a que tienen derecho durante el año en curso, debiéndose disfrutar en periodos mínimos de quince días naturales continuados, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

II. A propuesta del trabajador y si las necesidades del servicio lo permiten, este derecho podrá disfrutarse durante un periodo escalonado, en los siguientes tres años (máximo de cuatro años y mínimo de quince días naturales continuados por año, incluido el ejercicio en curso).

III. En casos excepcionales, debidamente fundamentados, los responsables de las distintas Unidades, podrán plantear a las Direcciones de Personal otras fórmulas que compensen este derecho, siempre que las necesidades del servicio imposibiliten el disfrute de este periodo vacacional y no se puedan acoger los trabajadores a las previsiones establecidas en los apartados I y II anteriores. En este supuesto, las Direcciones de Personal resolverán individualmente la procedencia de la compensación propuesta, que deberá ser aceptada expresamente por el trabajador.

IV. Los referidos sesenta días, se corresponden con días naturales (incluidos sábados y domingos), por lo que si se inicia un periodo vacacional en lunes y concluye en viernes se incluirá en el cómputo los sábados y domingos respectivos correspondientes a cada semana disfrutada.

V. A efectos del disfrute de los sesenta días naturales de incremento de vacaciones, se considerarán en activo las siguientes situaciones laborales, en relación con la interpretación dada para la paga de los diez años por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, en el acta de fecha 19 de septiembre de 1995:

a) Los trabajadores fijos que ocupando un puesto de trabajo en el EP RTVE y sus Sociedades Estatales se encuentren en excedencia especial.

b) La prestación del servicio militar, prestación social sustitutoria, el periodo de descanso por maternidad, el permiso por adopción o acogimiento de menores de cinco años, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Los que se encuentran en situación de incapacidad temporal, mientras la empresa sea la obligada al pago delegado de la prestación de esta incapacidad temporal (máximo dieciocho meses).

d) Los que hubiesen disfrutado en los últimos veinte años licencias de permiso sin sueldo que acumuladas no superen los tres meses (noventa y tres días).

VI. Deberá efectuarse una previsión global del calendario de vacaciones de las personas afectadas, dando prioridad, en cualquier caso, al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias que correspondan a todos los trabajadores, a la hora de distribuir este incentivo de incremento de sesenta días por los veinte años de prestación de servicio.

VII. Las propuestas de disfrute y fraccionamiento de este periodo de vacaciones de 60 días naturales, deberán ser presentadas en las respectivas Direcciones de Personal, por los responsables de cada área, antes del día 16 de febrero de cada año.»

XVIII. El artículo 104 del Convenio Colectivo vigente queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 104. *Actividades Sindicales.*

«El derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos es un precepto constitucional, por lo que RTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electos del personal como por los trabajadores en general, en los términos que establezca este Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento. La labor representativa de los sindicatos y la defensa de los intereses de los trabajadores es ejercida por éstos, no solo en favor de sus afiliados, y de sus efectos se benefician el conjunto de los trabajadores de RTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus asociados, los sindicatos precisan de medios, recursos y facilidades, que compensen sus actividades que surten efectos generales y universales para la totalidad de la plantilla del grupo RTVE. Por tanto, se pueden establecer entre la Dirección de RTVE y las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales «Más representativas» que operan en RTVE, acuerdos tendientes a facilitar la actividad sindical y establecer compensaciones por la extensión universalizada a la plantilla de los beneficios derivados de la representación laboral que éstos logran.

De acuerdo con el Título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de 2 de agosto), se entenderán como «Sindicatos más representativos» en el ámbito de RTVE, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10 por 100 o más del total de delegados de personal y/o de los miembros de los comités de empresa, elegidos en el conjunto de las elecciones sindicales celebradas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las «Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos» se refieren exclusivamente a las Secciones Sindicales de ámbito estatal de todo el grupo RTVE (Ente Público RTVE y sus sociedades). Es decir, una por cada Sindicato más representativo.

A) Delegados Sindicales: En cada centro de trabajo, las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Más representativos» podrán designar Delegados Sindicales, de acuerdo con la siguientes escala:

De 50 a 250 trabajadores: Uno.

De 251 a 750 trabajadores: Dos.

De 751 a 2000 trabajadores: Tres.

De 2001 a 5000 trabajadores: Cuatro.

De 5001 en adelante: Cinco.

Cuando no se llegue a 50 trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse las entidades que conforman el grupo RTVE por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un Delegado Sindical por los primeros cien trabajadores. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos Delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de Comités de Empresa o delegados de personal, por el artículo 68, e), del ET. Los delegados sindicales para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de 25 trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de 7 horas mensuales.

A petición de parte, la Dirección Área Recursos Humanos de RTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes podrá autorizar la designación de delegados sindicales en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

B) Acumulación de horas entre miembros de los Comités: Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada Sección Sindical de un Sindicato «Más representativo», con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de su adscripción. Las de esta bolsa de horas mensuales retribuidas podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 75 por 100 de incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo concretarse anticipadamente la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas. Las horas atribuidas al Delegado Sindical no pueden ser objeto de acumulación, ni aún coincidiendo las dos representaciones en la misma persona.

C) Locales Sindicales: Se dotará a las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Mas representativos» de locales con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

Un local en Torrespaña (Madrid).

Un local en San Cugat del Vallés (Barcelona).

Un local en Prado del Rey (Madrid).

Un local en cada una de las restantes Comunidades Autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Comunidades Autónomas y, en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias. Estos extremos se tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.

D) Excedencia: Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en los Sindicatos «Mas representativos», de conformidad con lo establecido en la LOLS), mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 53.1 e) del presente Convenio.

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

F) Asamblea Sindical: Cada una de las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Mas representativos» podrá convocar y celebrar anualmente tres asambleas de trabajadores para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral. La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará lo dispuesto en el capítulo II del título II del ET, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección de Personal correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2, del citado texto legal.

G) Servicios sociales: Los miembros en los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa colaboradora, grupos de empresa y plan de pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La Dirección de RTVE facilitará a los Comités de Empresa o Delegados de Personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

H) Exención de servicios:

H.1 Las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Más representativos» en RTVE, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, representantes que quedarán exentos de la prestación de servicio para poder desempeñar, funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de RTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el Convenio Colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del Complemento de Disponibilidad para el Servicio en su modalidad B.

H.2 El número total de posibles liberados exentos de servicio por cada Sección Sindical de un Sindicato «Más representativo», es de 22. No obstante, se determina el número máximo de exentos de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de trabajadores de acuerdo con el siguiente baremo:

En centros de menos de 50 trabajadores: Un liberado.

En centros de 50 hasta 100 trabajadores: Dos liberados.

En centros de más de 100 trabajadores: Los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo de 22.

Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo, en cuanto deben ser o Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales. Tanto los Delegados de Personal como los Miembros del Comité de Empresa son electivos. Los Delegados Sindicales serán nombrados por sus respectivas Secciones Sindicales.

A petición de parte, la Dirección Área Recursos Humanos de RTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de «exentos de servicio» en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al Sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

H.3 La Dirección podrá autorizar la exención parcial de la prestación de servicio en función de la viabilidad del encaje del trabajo parcial solicitado en la unidad en que esté destinado siempre que haya sido efectuada la petición con dos meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de seis meses, con el fin de organizar el servicio. La exención parcial de servicio solo garantiza el cobro de las retribuciones del representante designado, como si del uso del crédito de horas sindicales se tratase.

H.4 La Sección Sindical correspondiente podrá proponer, si lo considera necesario, que la plaza de un liberado (representante exento de servicio), sea cubierta por un contratado interino.

I) Garantías y derechos de los Delegados Sindicales: Los Delegados Sindicales, Autonómicos y Estatales, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el ET y en la LOLS, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de prestación de servicios, hasta un máximo de 22 días al año, para atender asuntos sindicales.

J) Trabajadores Administrativos: Para la realización de las tareas administrativas, a cada Sección Sindical de un Sindicato «Más representativo» le serán adscritos, por la Dirección de RTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comités Intercentros:

K.1 Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del ET. Existen en RTVE los Comités Intercentros del Ente Público RTVE, de «RNE, Sociedad Anónima» y «TVE, Sociedad Anónima», así como el Comité General Intercentros de RTVE, estableciéndose por Convenio la constitución, funcionamiento y competencia de los mismos.

K.2 Ámbito de actuación.

K.2.a) Comités Intercentros. Los Comités Intercentros son los máximos órganos colegiados representativos de los trabajadores en el Ente Público RTVE y en cada una de sus sociedades «RNE, Sociedad Anónima» y «TVE, Sociedad Anónima». El ámbito de competencia territorial de estos Comités será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los Comités de Empresa o de los Delegados de Personal.

K.2.b) Comité General Intercentros de RTVE. Es el máximo órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores del grupo Radiotelevisión Española y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal o el que supere los de los distintos Comités Intercentros.

K.3 Competencias:

K.3.a) De los Comités Intercentros.—En los referidos ámbitos territoriales las competencias de estos Comités serán las señaladas en el Art. 64 del ET y las que a continuación se establecen:

K.3.a.1) Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de RTVE y la legislación laboral concede a la «representación de los trabajadores», «representantes del personal» o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los sindicatos.

K.3.a.2) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la Dirección.

K.3.a.3) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa respectiva, así como los informes estadísticos, balances del ejercicio e informes de datos y niveles de audiencia de la programación.

K.3.a.4) Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de su sociedad.

K.3.a.5) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

K.3.a.6) Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.

K.3.b) Del Comité General Intercentros de RTVE. Dentro de su ámbito de actuación, sus competencias serán, además de las de los Comités Intercentros, las siguientes:

K.3.b.1) Comunicar la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité General de Salud y Seguridad Laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para el grupo RTVE, en los términos que se dispongan legal o convencionalmente para tales entes.

K.3.b.2) Intervenir como miembros por la parte social de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este acuerdo.

K.3.b.3) Convocar, presidir y coordinar la Asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

K.3.b.4) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de Radiotelevisión Española.

K.4. Composición.—El Comité General Intercentros de RTVE y cada uno de los Comités Intercentros estarán integrados por 12 miembros, en su composición se respetará la proporcionalidad de los sindicatos en RTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de los miembros integrantes de estos Comités se respetará lo establecido en la legislación vigente y cada uno de sus integrantes dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, que absorberá el que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo. La coincidencia de un mismo representante en dos Comités Intercentros supondrá un único crédito mensual de cuarenta horas conforme a lo previsto anteriormente.

K.5 Reuniones.—El Comité General Intercentros de RTVE se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Durante cada una de las reuniones del Comité, la Dirección informará al mismo de aquellos temas que afecten y deban ser conocidos por los trabajadores.

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

Asimismo, la Dirección de RTVE o sus sociedades podrán convocar a reunión al Comité respectivo, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación mínima de diez días. Las reuniones de los Comités serán notificadas a la Dirección en el mismo plazo anteriormente señalado, salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse el plazo al estrictamente necesario. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la Dirección, no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los representantes de los trabajadores.

K.6 Gastos.—Los gastos de desplazamiento de los miembros de los Comités, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por el Ente Público RTVE o sus sociedades.

K.7 Validez de los acuerdos.—La constitución válida de las reuniones requerirá un «quórum» de, al menos, siete miembros de sus componentes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, salvo que, reglamentariamente se exigiera mayoría superior.

K.8 Reglamento.—Cada Comité elaborará su Reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este acuerdo y que registrará en el SMAC entregando copia a la Dirección.

L) Presupuesto: La Dirección oír a la representación de los trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos para el grupo RTVE. Para ello se mantendrá una reunión con el Comité General Intercentros de RTVE antes del mes de julio de cada año.

M) Participación: RTVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones trimestrales con los representantes electivos del personal, por sociedades y/o centros de trabajo o, en su caso, circuitos regionales, de las actividades previstas y de la evolución económica de la empresa, así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del ET. Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la empresa a la representación del personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del ET.

Los representantes del personal estarán en los órganos de participación de los trabajadores en la gestión y en la programación del Ente Público RTVE y sus Sociedades, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que aquellos prestan.

N) Reunión anual: Los representantes del personal podrán celebrar una asamblea anual que tendrá, entre sus competencias, la de debatir las materias objeto de negociación de los Convenios Colectivos, señalando las líneas generales o directrices de la plataforma negociadora de la representación de los trabajadores. RTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A la asamblea anual de los representantes del personal podrán asistir los Delegados sindicales.

O) Viajes y dietas: Las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Más representativos» tendrán derecho a efectuar, con cargo a RTVE, 75 viajes al año, con un máximo de 225 días de dietas. Los viajes internacionales se efectuarán solamente en el ámbito europeo con cargo a este cupo, valorándose el doble que los nacionales, a efectos del cómputo señalado anteriormente. Durante la negociación del Convenio Colectivo podrán efectuarse hasta seis viajes más. En los años en los que se celebren elecciones sindicales en RTVE el número de viajes señalado en el párrafo anterior se elevará a 90.

Entre la Dirección de RTVE y el Comité General Intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

P) Entidad colaboradora: La representación de los trabajadores participará en la Comisión Permanente de la entidad colaboradora con dos representantes, uno de ellos será de Barcelona cuando se traten en el orden del día temas que atañan al personal de aquella ciudad.

Q) Reuniones de miembros de Comité de Empresa: En los centros de trabajo de hasta 100 trabajadores se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas, además de las establecidas en el artículo 68.e) del ET a aquellas que se utilicen por cada uno de los miembros del Comité de Empresa para asistir a dos reuniones del Comité al mes o tres en época de Convenio, siempre que la empresa tenga conocimiento de tales reuniones con al menos cuarenta y ocho horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

R) Pactos de rodaje: Estos pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación, deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, en el ámbito correspondiente, o con el Comité General Intercentros cuando afecten a todo el Colectivo o sean temas de carácter general, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados.

S) Utilización de recursos corporativos: Las Secciones Sindicales de los Sindicatos «Más representativos» podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades de los Comités Intercentros y General Intercentros de RTVE.

T) Interlocución acreditada: La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de delegados sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el Convenio, cualquier otra de designación de representantes del sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un sindicato en el ámbito de RTVE, será competencia ejercida por el Secretario General de cada Sección Sindical, o cargo equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.

Para los Comités de cualquier nivel, serán los Secretarios de cada uno de estos Comités los encargados de comunicar estos extremos a la Dirección, en el ámbito que correspondan, con el «visto

bueno» del Presidente del mismo Comité o según lo especifique su propio reglamento.

XIX. En el Convenio Colectivo vigente in fine, antes de la «Cláusula de garantía» se contiene una regulación de la «Comisión Mixta de Interpretación del Convenio», cuya denominación, funciones y procedimiento de actuación quedan modificados en los siguientes términos:

«Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio Colectivo de RTVE y sus sociedades.»

«Estará formada por siete representantes de la Dirección y siete representantes de los trabajadores; los representantes del personal serán designados por el Comité General Intercentros de RTVE. Pudiendo integrarse un número igual de asesores. Estos miembros serán designados por cada una de las respectivas partes.

1. Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje:

Serán funciones de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje (en adelante CMIMA) todas las actividades que sirvan para corregir cuantas dudas y divergencias puedan surgir sobre la puesta en práctica del Convenio Colectivo, según se especifica en los párrafos siguientes:

- a) Interpretar el Convenio Colectivo, con el fin de resolver las consultas y dudas que las partes formulen.
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio Colectivo Vigente.
- c) Mediar en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan.
- d) Arbitrar en los conflictos individuales o colectivos, cuando las partes se sometan previamente por escrito. Siendo el arbitraje considerado como una interpretación del Convenio Colectivo.

2. Procedimiento de actuación: La CMIMA se reunirá cuando se le formule cualquiera de las cuestiones que están dentro del ámbito de sus funciones. Las solicitudes serán remitidas por escrito a esta comisión paritaria, siendo distribuidas a todos sus miembros.

Desde el momento que se formule cualquier cuestión, la comisión tendrá un plazo máximo de quince días para reunirse y otro plazo máximo de diez días para decidir.

Los acuerdos de la Comisión, para ser válidos, deberán tomarse:

Por unanimidad para los supuestos sometidos a arbitraje.

Acuerdo por mayoría simple de cada una de las representaciones para los dictámenes de mediación e interpretación.

En cualquier caso, para que los acuerdos de la CMIMA sean válidos se exigirá un quórum mínimo de 10 componentes, siempre de forma paritaria (cinco por representación).

De todas las actuaciones de la CMIMA siempre se levantará acta que se trasladará a todos los representantes que forman parte de la misma.

Las resoluciones de la CMIMA se añadirán como anexos al texto del propio Convenio hasta que se produzcan, en su caso, las correcciones literales del texto, propiciadas por los acuerdos de interpretación, en sucesivas negociaciones de dicho Convenio».

XX. En el plazo de un mes se constituirá una Comisión Técnica de carácter mixto y paritaria con el objetivo de que proponga antes del 20 de junio de 2000 una refundición de todos los acuerdos alcanzados y vigentes en relación con el Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades, en aras a obtener un texto refundido del mismo que evite contradicciones internas y permita su mejor y mayor conocimiento, de forma clara y transparente. Igualmente, a esos mismos efectos, será conveniente que dicha Comisión Técnica compile todos los acuerdos alcanzados en RTVE y sus Sociedades entre la Dirección y la Representación de los trabajadores, que, si bien no estén integrados en el Convenio Colectivo, continúen vigentes.

XXI. Se incorporan como anexo a estos Acuerdos las tablas salariales derivadas de la aplicación para el año 1999 de los Acuerdos económicos contenidos en el apartado I y de la paga de productividad regulada en el apartado II de los Acuerdos alcanzados en la Negociación del XV Convenio Colectivo.

XXII. Ámbito temporal: El ámbito temporal del XIV Convenio Colectivo para RTVE y sus sociedades, salvo estipulaciones específicas contenidas en el mismo, será del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999.

XXIII. Normativa vigente: La normativa vigente del X Convenio Colectivo y los acuerdos alcanzados en el XI y XII y XIII Convenio Colectivo, quedan modificados en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

XXIV. Estos acuerdos quedan supeditados a las autorizaciones legales correspondientes, en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

ANEXO A LOS ACUERDOS ALCANZADOS EN EL XIV CONVENIO COLECTIVO DEL EP RTVE Y SUS SOCIEDADES

Fe de erratas

Página 36, apartado XI: Donde dice: «(como máximo el de la modalidad b)»; debe decir: «(como máximo el de la modalidad a)».

Página 35, artículo 100, apartado 1: No debe aparecer la frase final del texto que dice: « ..., no pudiendo alegarse en momento alguno ignorancia de aquellas».

Página 35, artículo 100, apartado 3: Donde dice: «Quienes ocupen un puesto de trabajo de seguridad muy alta...»; debe decir: «quienes ocupen un puesto de severidad muy alta...».

12421 *RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2000, de la Dirección General del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, por la que se hace pública la suscripción del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMERSO) y la Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con minusvalía mediante la extensión del servicio del taxi accesible.*

Con fecha 10 de mayo de 2000 se suscribió un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMERSO y la Fundación ONCE, para la cooperación e integración social de personas con minusvalía, para la extensión del servicio de taxi accesible.

El objeto de dicho Convenio es promover la implantación del servicio de taxi accesible en aquellos entes locales cuyas corporaciones soliciten su adhesión al mismo.

En el acuerdo tercero del citado Convenio se establece que las partes se comprometen a difundir la oferta de colaboración entre todos los municipios con más de 50.000 habitantes.

Por lo anterior, y en virtud de las competencias conferidas por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero,

Esta Dirección General resuelve:

Poner a disposición de las corporaciones locales interesadas el texto del citado Convenio de colaboración en la sede central del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Subdirección General del Plan de Acción y Programas para Personas con Discapacidad, avenida de la Ilustración, sin número, con vuelta a Ginzo de Limia, 58, 28029 Madrid.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 6 de junio de 2000.—El Director general, Alberto Galerón de Miguel.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

12422 *ORDEN de 29 de junio de 2000 por la que se fijan las fechas de recuento de la carga ganadera de las explotaciones de ganado vacuno para el cobro del pago por extensificación, correspondientes al primer semestre de 2000.*

El Real Decreto 1973/1999, de 23 de diciembre, sobre determinadas ayudas comunitarias en ganadería, establece un pago por extensificación para los productores de carne de vacuno que, a petición de éstos, puede adoptar dos modalidades distintas: «Régimen simplificado» y «Régimen promedio».

El artículo 24 del citado Real Decreto dispone que los productores de carne de vacuno que opten por el «régimen promedio» deberán declarar