

Décimo. *Resolución.*—La Comisión de evaluación elevará propuesta de concesión de préstamos al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes. La concesión de estos préstamos será adoptada por resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes. Dicha resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, podrá declarar parcial o totalmente desierta la convocatoria o modificar el préstamo solicitado, fraccionándola o reduciéndola según las disponibilidades presupuestarias.

Las resoluciones se dictarán y notificarán en el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria. Transcurrido el plazo máximo para resolver el procedimiento sin que haya recaído resolución expresa se podrá entender desestimada la solicitud. La resolución indicará la convocatoria, la cantidad concedida y la finalidad del préstamo. La resolución del procedimiento se notificará a los interesados de acuerdo con lo previsto en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Undécimo. *Cuantía del préstamo.*—1. La cuantía máxima del préstamo no superará el 75% del coste del proyecto o actividad, salvo en aquéllos supuestos en que razones de índole deportiva exijan una ayuda superior, lo que se hará constar en el expediente.

2. El importe mínimo y máximo del préstamo será fijado por la Comisión de Evaluación, recibidas las solicitudes.

Duodécimo. *Aceptación del préstamo y presentación de documentos.*—En el plazo de dos meses desde la notificación de la concesión, la entidad beneficiaria deberá remitir al Consejo Superior de Deportes su aceptación de la misma.

Producida la aceptación, la concesión del préstamo se formalizará mediante documento público al efecto entre la entidad beneficiaria y el Consejo Superior de Deportes, que determinará las condiciones del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4.1 de la presente resolución.

En el plazo de un mes desde que se produzca el ingreso efectivo del préstamo, la entidad beneficiaria remitirá la documentación acreditativa de la conversión del préstamo o del comienzo de las actividades necesarias para llevar a cabo la inversión para la que se solicitó el préstamo, en los términos previstos en el apartado quinto de la presente resolución.

Decimotercero. *Justificación.*—La justificación por parte de los beneficiarios de estos préstamos del cumplimiento de la finalidad de los mismos y de la aplicación material de los fondos percibidos se realizará conforme a lo estipulado en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y a lo dispuesto en el artículo 30 y concordantes de la Ley 38/2003, general de subvenciones, en el plazo de un mes desde que finalice la realización del proyecto o actividad para la que se otorgó el préstamo, sin perjuicio del sometimiento a la verificación contable que fuera pertinente, mediante la presentación de los justificantes de gasto o cualquier otro documento con validez jurídica que permitan acreditar el cumplimiento del objeto del préstamo.

Decimocuarto. *Incumplimiento.*—Se exigirá el reintegro del préstamo con el interés de demora correspondiente desde el momento del ingreso efectivo hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los casos y en los términos previstos en los artículos 36 a 43 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sin perjuicio de la aplicabilidad de lo dispuesto en el artículo 35 de la misma Ley.

Decimoquinto. *Recursos.*—La resolución que ponga fin al procedimiento será definitiva y contra la misma cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados centrales de lo contencioso-administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1988, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada ley 19/1988. Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dictó.

La presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados centrales de lo contencioso-administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial,

en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1988, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada ley 19/1988.

Disposición final.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 2004.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

506

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Retevisión I, S.A.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Retevisión I, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9013622), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercenros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO RETEVISIÓN I, S.A.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1) El presente Convenio es de aplicación al personal de RETEVISIÓN I, S.A.U.

2) El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la empresa «RETEVISIÓN I, S.A.U.», constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia.

Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal de RETEVISIÓN I, S.A.U.

Artículo 2. *Exclusiones personales.*

Están excluidos de ámbito del presente Convenio:

a) Las personas que desempeñan cargos de Directores, Gerentes, Responsables, Jefes o aquellos cargos de la estructura organizativa que impliquen especial responsabilidad y mientras ocupen el cargo. La Empresa determinará los puestos de especial responsabilidad no incluidos en los niveles de Dirección y dará cumplida información a la Comisión de Empleo.

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

c) Personal comercial específico de ventas.

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

Artículo 3. *Normas de aplicación general.*

- 1) La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
- 2) Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación éste Convenio.
- 3) Cualquiera que sea su vinculación a RETEVISIÓN I, S.A.U., y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

- 1) El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2004, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.
- 2) La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2006.
- 3) El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una antelación máxima de tres meses.

Artículo 5. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Comisiones de Interpretación y de Empleo

Artículo 6. *Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.*

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

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro vocales en representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

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

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

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de treinta días.

Artículo 7. *Comisión de empleo.*

A la firma del presente convenio, se establece en RETEVISIÓN I, S.A.U. la constitución de una Comisión de Empleo, con las características, competencias y circunstancias siguientes:

- 1) La Comisión de empleo tendrá una composición mixta y paritaria. Estará compuesta por 4 miembros en representación de la empresa y 4 en representación de los sindicatos que hayan obtenido representación. Ambas partes podrán designar asimismo miembros suplentes.
- 2) La Comisión de Empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de Traslados, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.
- 3) La Comisión de Empleo tendrá un Presidente, designado de entre los representantes de la Empresa, y un Secretario elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.
- 4) La Comisión de Empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.
- 5) La Comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.
- 6) La Comisión de Empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:
 - a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en RETEVISIÓN I, S.A.U.
 - b) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.

c) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en RETEVISIÓN I, S.A.U.

d) Recibir información actualizada sobre el banco de traslados.

e) Otras que la propia Comisión establezca por acuerdo entre las partes.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de organización.*

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

2) Son materia de Organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de RETEVISIÓN I, S.A.U.; la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

3) El personal de RETEVISIÓN I, S.A.U. tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los números anteriores se contienen.

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

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

Artículo 9. *Objetivos sociales.*

1) Los objetivos de política laboral en RETEVISIÓN I, S.A.U. tendrán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

- a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- b) Impulsar la formación del personal.
- c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en RETEVISIÓN I, S.A.U. e impulsar la participación de la representación sindical.
- d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- e) RETEVISIÓN I, S.A.U. velará por mantener el empleo existente actualmente en la Empresa. Por lo tanto, cualquier procedimiento de despido colectivo o regulación de empleo deberá ser negociado con la representación de los trabajadores.

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 10. *Comisión de clasificación profesional.*

Se establece una comisión de trabajo de clasificación profesional, que estará compuesta por 4 miembros de la Dirección y 4 miembros de los Sindicatos.

La Comisión tendrá como objeto:

- a) Estudiar y proponer una nueva tabla de Grupos y Niveles con el objetivo de homogeneizar y simplificar la actual tabla.
- b) Analizar el actual sistema de complementos personales, con el fin de simplificar y racionalizar el número de conceptos vigentes.

Esta comisión de trabajo iniciará sus actividades el próximo 1 de octubre de 2004 acabando sus conclusiones antes del 30 de junio de 2005, fecha en la cual finalizará sus actividades.

En tanto no estén finalizados dichos trabajos, se mantendrá en vigor la actual tabla de grupos y niveles recogida en el anexo 2.

CAPÍTULO V

Ingreso y promoción

SECCIÓN 1.^a INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 11. *Provisión de puestos.*

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

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

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

El procedimiento a seguir será el siguiente:

a) En primer lugar se atenderán las solicitudes derivadas de anteriores traslados forzados, en los supuestos de vacantes en su provincia, provincia limítrofe o su comunidad autónoma dentro de un período de 3 años.

b) En segundo lugar se atenderá los traslados solicitados en el banco de datos.

c) En tercer lugar se atenderá la Promoción interna.

d) En cuarto lugar se acudirá a la contratación externa.

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

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

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

Con el fin de procurar la estabilidad en el empleo, la Dirección de RETEVISIÓN I, S.A.U. se compromete dentro de sus posibilidades a fomentar la contratación fija.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

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

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

SECCIÓN 2.^a PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 14. *Promoción y ascensos.*

1) La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.

b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.

c) Complementar la política de selección y formación del personal.

d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

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

3) A tal efecto, se establece una Comisión de Promoción de carácter paritario, con el fin de analizar y acordar una promoción para el personal de convenio colectivo, que afecte a un 6 por 100 del personal.

Esta promoción se realizará en dos fases:

a) Año 2005, 3 por 100.

b) Año 2006, 3 por 100.

Además se aplicará una promoción para todo el personal técnico que se haya incorporado a puestos de trabajo de Técnicos de Atención Continuada (TAC) y en la actualidad no se encuentren en el grupo profesional correspondiente (5) o superior a dichos técnicos.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 15. *Objetivos de la formación.*

1) Constituye objetivo primordial de RETEVISIÓN I, S.A.U. promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2) La formación profesional en RETEVISIÓN I, S.A.U. se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

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

Artículo 16. *Desarrollo de la formación.*

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

2) La formación del personal se efectuará en los propios centros de RETEVISIÓN I, S.A.U. o mediante conciertos con otras entidades.

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

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

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

6) RETEVISIÓN I, S.A.U. gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos con criterios de racionalidad.

7) El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de RETEVISIÓN I, S.A.U.

8) La Dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la Formación profesional. Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden en la Comisión de Formación.

Artículo 17. *Comisión de formación.*

Se establece una Comisión de formación, de carácter paritario, que estará compuesta por cuatro miembros en representación de la Dirección y cuatro miembros en representación de los sindicatos, ambas partes podrán designar suplentes y podrán disponer de un asesor.

La Comisión de formación tendrá carácter vinculante en la búsqueda de acuerdos en esta materia.

La Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento y régimen interno antes del 31 de marzo de 2005.

La Comisión creará las normas básicas en cuanto a procedimientos y regulación de los supuestos que afecten al personal de convenio en esta materia.

CAPÍTULO VII

Traslados, comisión de servicio y permutas

Artículo 18. *Definición y clases.*

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

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

Artículo 19. *Traslado voluntario.*

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

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

- Ser personal de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la Empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas excepción hecha de un trabajador que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a un traslado voluntario.
- Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

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

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

- Idoneidad para el puesto de trabajo.
- Experiencia profesional específica.
- Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- Circunstancias familiares y personales.
- Antigüedad en el banco de traslados.
- Otros factores que considere la comisión.

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

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

Artículo 20. *Traslado forzoso.*

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

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

3) Se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por el empleado objeto de un traslado forzoso por un período de 24 meses.

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

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

Artículo 21. *Traslado convenido.*

Traslado Convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

Artículo 22. *Indemnizaciones por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

- Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- Gastos de transporte, mobiliario y enseres.
- Los traslados forzosos y convenidos darán derecho además a percibir una indemnización en metálico de 618,00 €. (valor 2004) mensuales brutas, revalorizable con el IPC de cada año como ayuda vivienda durante tres años.
- Notificada la decisión del traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Comisiones de servicio.*

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

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de 72 horas, percibiendo el trabajador por adelantado

el anticipo correspondiente a dietas y los gastos de locomoción o el régimen normativo establecido por la empresa.

La comisión de servicio no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante si el plazo resultara insuficiente y lo exigen las razones del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La cuantía de las dietas a percibir en comisión de servicio a instalaciones situadas a más de 45 Km. será única para todo el personal de RETEVISIÓN I, S.A.U. y será fijada y actualizada periódicamente, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La distribución de la cuantía se hará del siguiente modo:

Alojamiento y desayuno: 40 por 100.

Almuerzo: 30 por 100.

Cena: 20 por 100.

Gastos varios: 10 por 100.

Estos porcentajes se cobrarán en función de los días y horas de salida y regreso. El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al almuerzo, a la cena o a ambos.

En los desplazamientos en los que RETEVISIÓN I, S.A.U. proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el trabajador vaya a gastos pagados.

A los efectos del abono de los porcentajes de la dieta o de las compensaciones de comidas/cenas, se consideran horarios de almuerzo y cena las 15,00 y 22,00, respectivamente.

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

El valor de la dieta será:

Dieta Nacional: Valor 2003, 78,13 €.

Dieta Internacional: Valor 2003, 121,37 €.

Para 2004 valor 2003 más IPC real, 2005 valor 2004 más IPC real y 2006 valor 2005 más IPC real.

Artículo 24. *Colaboración con empresas del Grupo.*

1) Con el fin de permitir la colaboración entre las Empresas del Grupo, los trabajadores de RETEVISIÓN I, S.A.U. podrán colaborar temporalmente con cualquier otra Empresa del Grupo Abertis Telecom.

2) Dicha colaboración dentro del grupo empresarial se encontrará sometida en todo caso a los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y la legalidad vigente en materia de movilidad geográfica y funcional, así como lo relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en cualquier otra materia que pudiera afectar.

3) Como consecuencia, el personal afectado, sin modificación de su vínculo laboral con RETEVISIÓN I, S.A.U., atenderá cuantos servicios propios de su grupo profesional se le encomienden.

4) Al término de dicha situación, el trabajador colaborante se reincorporará a la Empresa de origen, con las mismas condiciones preexistentes.

5) Al trabajador afectado le será notificado por escrito la nueva situación de colaboración, haciendo mención a lo recogido en este artículo.

6) La Comisión de Empleo tendrá información previa sobre la aplicación de este artículo.

Artículo 25. *Permutas.*

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

CAPÍTULO VIII

Situaciones del personal

SECCIÓN 1.ª SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

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

1) El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2) La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- 3) La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.
- 4) Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 27.
- 5) La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XIII.
- 6) La Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

Artículo 27. *Excedencias.*

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Artículo 28. *Licencias sin sueldo.*

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

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

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.
2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

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

SECCIÓN 2.^a PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Por matrimonio del trabajador/a, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes, consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del

trabajador/a, tres días, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente reconocido, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, tres días hábiles, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse (100 Km. o más) fuera de su residencia.

e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

g) Por traslado del domicilio habitual, un día. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días.

h) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.

i) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Permiso previo a la maternidad.

Las empleadas de RETEVISIÓN I, S.A.U. podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo. Queda con ello, ampliado el periodo legal de baja por maternidad de 16 a 18 semanas.

Dicho permiso implica que:

1. Si se produjera el alumbramiento con anterioridad a la fecha prevista, será necesario presentar informe de baja maternal emitido por la Seguridad Social, con la fecha del parto.

2. Si llegada la fecha prevista para el alumbramiento, no se hubiera dado a luz, será necesario presentar el informe de baja maternal, emitido por la Seguridad Social, con la fecha del día siguiente a la finalización del permiso retribuido. Para poder acogerse a esta medida es necesario confirmación de la fecha prevista de alumbramiento emitida por el médico-ginecólogo.

SECCIÓN 3.^a PAREJAS DE HECHO

Artículo 31. *Parejas de hecho.*

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.

En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros, mediante oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución de pareja de hecho.

Las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges a todos los efectos previstos en el Convenio.

CAPÍTULO IX

Tiempos de trabajo y descansos

SECCIÓN 1.^a JORNADAS

Artículo 32. *Jornada anual de trabajo y horarios.*

1) Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.690 horas anuales. Se respetarán las jornadas inferiores establecidas mediante acuerdos colectivos alcanzados con anterioridad a la firma del presente Convenio en los mismos términos en los que fue acordada.

2) Horario: con el objeto de definir el horario de las oficinas de RETEVISIÓN I, S.A.U., concretamente para el personal que viene trabajando a jornada partida y no esta sujeto a régimen de turnos o tenga señalado un horario específico recogido en el presente Convenio Colectivo.

a) Personal con 1.690 horas anuales (37,5 horas semanales):

La jornada diaria tendrá una duración de siete horas y treinta minutos.

Banda horaria general de 09:00 h a 19:00 h. El tiempo destinado a la comida será como mínimo de una hora y treinta minutos.

1. De lunes a jueves:

El horario de entrada será a las 9:00 horas, pudiéndose retrasar la misma hasta las 9:30 horas.

2. Viernes:

La jornada del viernes será de 08:00 h a 15:00 h, pudiéndose retrasar la entrada hasta las 09:00 h, en cuyo caso el tiempo que falte para cumplir con la jornada diaria se recuperará de lunes a jueves.

b) Personal con 1.575 horas anuales (35 horas semanales):

La jornada diaria tendrá una duración de siete horas.

Banda horaria general de 09:00 h a 18:00 h. El tiempo destinado a la comida será como mínimo de una hora y treinta minutos.

1. De lunes a Jueves:

El horario de entrada será a las 9:00 horas, pudiéndose retrasar la misma hasta las 9:30 horas.

2. Viernes:

La jornada del viernes será de 08:00 h a 15:00 h, pudiéndose retrasar la entrada hasta las 09:00 h, en cuyo caso el tiempo que falte para cumplir con la jornada diaria se recuperará de lunes a jueves.

c) Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

d) Se respetarán los horarios anteriores establecidos mediante Acuerdos.

Artículo 33. *Jornada continua.*

Durante la vigencia del convenio se establece la jornada continua que abarcará los siguientes periodos:

- a) Del primer lunes de junio hasta último viernes de septiembre.
- b) Dos semanas desde Navidad hasta Reyes.

Durante la jornada continua se realizará un horario de 8:00h a 15:00 h de lunes a viernes. Si como consecuencia de la aplicación de la jornada continua no se cumpliera con el cómputo de horas asignados al trabajador, se procederá a su regulación durante el resto del año.

El disfrute de esta jornada continua quedará condicionado a la planificación de cada una de las direcciones, de forma que siempre exista durante el horario de tarde el personal necesario para atender las necesidades del servicio.

Esta jornada continua no será de aplicación al personal sujeto a turnos, incluidos técnicos de asistencia continuada, centros de gestión y control y antenistas, que quedaran sujetos a su regulación particular.

Artículo 34. *Comienzo y final de la jornada, sistemas de control.*

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

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

3) En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible (2 horas), exceptuándose el caso de fuerza mayor.

Artículo 35. *Calendarios y horarios.*

De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, RETEVISIÓN I, S.A.U. confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. Los calendarios se confeccionarán procurando el consenso con los trabajadores o su representación social.

Artículo 36. *Trabajo nocturno y trabajo a turnos.*

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

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

SECCIÓN 2.^a DESCANSOS

Artículo 37. *Descanso entre jornadas.*

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas. A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo al siguiente día, para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida.

En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 38. *Descanso semanal.*

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

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

Artículo 39. *Vacaciones.*

1) El personal de RETEVISIÓN I, S.A.U. disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de 23 días hábiles. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.

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

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

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

5) La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, los turnos deberán elegirse entre los trabajadores del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y en especial a hijos en edad escolar, con equivalentes cargas familiares primará la antigüedad, y por turno rotativo de período anual.

Artículo 40. *Lactancia.*

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

CAPÍTULO X

Sistema retributivo

SECCIÓN 1.^a RETRIBUCIONES

Artículo 41. *Sistema retributivo.*

1) El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en Tablas (Anexo 2 valores 2003) o en los correspondientes artículos.

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

3) Para el año 2004, respecto del salario base y complementos salariales 2003, reflejados en tablas (Anexo 2) el incremento establecido, es

el IPC real a nivel estatal, con entrega a cuenta del 2%. La regularización se llevara a cabo en Marzo del 2005.

4) Para el año 2005, respecto del salario base y complementos salariales 2004, el incremento establecido, es el IPC real a nivel estatal, con entrega a cuenta del 2%. La regularización se llevara a cabo en Marzo del 2006.

5) Para el año 2006, respecto del salario base y complementos salariales 2004, el incremento establecido, es el IPC real a nivel estatal, con entrega a cuenta del 2%. La regularización se llevara a cabo en Marzo del 2007.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos, la cuota de personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del Convenio.

Artículo 42. Pagos y anticipos.

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

2) El trabajador tendrá derecho a solicitar de RETEVISIÓN I, S.A.U. anticipos de hasta un 90% del importe mensual de sus retribuciones sin que estos puedan superar nueve anticipos anualmente.

3) Asimismo, se podrá conceder un anticipo especial de hasta 3.000 € o hasta dos mensualidades del salario, a reintegrar en un máximo de 6 meses consecutivos. No podrán concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SECCIÓN 2.^a ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 43. Salario base.

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

Se determina un salario base por cada grupo profesional (Anexo 2), que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 44. Progresión en el salario base en el mismo grupo.

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

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

- a) Nivel de ingreso: A.
- b) Promoción a los dos años al nivel B.
- c) La promoción a niveles superiores dependerá de la evaluación personal, horas de formación y experiencia en el puesto. La promoción económica en el nivel requerirá la acumulación de un total de 8 puntos.

I. Valoración personal. 4 Puntos. La valoración personal se efectuará por el responsable correspondiente y deberá ser aprobada por el Departamento de RR.HH.

II. Cursos de formación. La asistencia y correcto aprovechamiento de los módulos formativos diseñados para cada colectivo darán derecho a un punto por cada 22,5 horas de formación, con un máximo de 4 puntos en total. Los cursos de formación estarán en relación con los objetivos del puesto y de la Unidad correspondiente, y serán determinados por el responsable directo de común acuerdo con el Área de formación de la Dirección de RR.HH.

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

d) La Comisión de Promoción, estudiará este sistema, con el fin de alcanzar un acuerdo de criterios satisfactorio para ambas partes que permita el desarrollo de la promoción profesional de los trabajadores de RETEVISIÓN I, S.A.U.

SECCIÓN 3.^a COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 45. Complementos de vencimiento superior al mes.

1) Los meses de junio y diciembre los empleados percibirán sendas gratificaciones de una cuantía, cada una, de 1/14 parte del valor anual de la retribución reflejada en el Anexo 2.

Para el trabajador que tenga asignado un complemento «ad personam» por diferencias en el salario base, el cálculo de la paga extraordinaria se efectuará teniendo en cuenta dicho complemento.

Asimismo se tendrán en cuenta a efectos del cálculo la parte correspondiente y consolidada del extinguido complemento de antigüedad, y mando orgánico y/o especial responsabilidad cuando se perciban, que venían abonándose en las pagas de junio y diciembre.

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

Artículo 46. Complementos de puesto de trabajo.

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

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

1) Complementos de puesto de trabajo:

a) Complemento para el personal de Unidades Operativas y TAC 224,45 € (valor 2003) por 12 pagas. Este complemento retribuye las especiales características en que prestan sus servicios estos técnicos.

b) Complemento para el personal de los Centros de Torrespaña, Arganda, CENOA, CEGER: 224,45 €.(valor 2003) por 12 pagas.

c) Complemento para el personal de los Centros de Collserola, Torrente, Valencia e Isleta: 224,45 € (valor 2003) por 12 pagas.

d) Complemento de Turnicidad en Unidades Operativas: 180,00 € mensuales por 12 pagas (valor 2004) para el personal que realiza turnos rotativos de 8:00 h a 15:00h y de 15:00h a 22:00h.

e) Complemento por disposición de cambio de turno semanal en unidades operativas con turno fijo de 8:00 a 15:00: 180,00 € mensuales por 12 pagas (valor 2004).

f) Complemento de Trabajos en Altura: 120,00 € mensuales por 12 pagas (valor 2004) para los Técnicos y el personal de apoyo de RETEVISIÓN I, S.A.U.

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

a) Módulo menor: Para tener derecho a la percepción del módulo menor, la jornada efectiva de trabajo deberá tener una duración de más de cinco horas y hasta nueve horas. El valor del módulo menor será de 35,61 € (valor 2003).

b) Módulo mayor: La jornada de trabajo de más de nueve horas de trabajo efectivo dará derecho a percibir el módulo mayor. El valor del módulo mayor será de 47,17 € (valor 2003).

c) Libranzas en unidades operativas: La activación de los técnicos, personal de apoyo y antenistas en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará con 5,00 € (valor 2004) por cada hora de activación.

El trabajo en jornada extraordinaria efectuada en sábado, domingo o día festivo, será, además, compensado con otro día de descanso en jornada laborable excepto en las Unidades Operativas que se regulan por el régimen del Anexo I.

3) Complemento de nocturnidad. La realización de la jornada completa que establece este Convenio en período nocturno dará derecho a percibir un porcentaje del salario base de cada trabajador según tablas salariales (Anexo 3, valor 2003). La realización de la jornada parcial en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas en dicho período.

Los nuevos complementos de puesto entraran en vigor, cuando se inicien los nuevos regímenes de trabajo pactados en este convenio.

Artículo 47. Complementos por cantidad-calidad de trabajo.

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

1) Complemento por objetivos:

a) Se establece un complemento variable de hasta el 5 por 100 del salario base. Dicho complemento estará en función del grado de consecución de los objetivos predeterminados. Anualmente, la empresa estable-

cerá los objetivos de Empresa y Unidad, valorándose cada uno de ellos en un 50 por 100 del total del porcentaje establecido.

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

c) El importe correspondiente se liquidará en marzo del ejercicio siguiente.

2) Horas extraordinarias:

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

b) En razón de la continuidad del servicio público de RETEVISIÓN I, S.A.U., todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad procurándose que no afecte al descanso entre jornadas.

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

d) La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma:

I. Por los importes contemplados en las Tablas.

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

III. No podrán compensarse con horas de descanso las horas nocturnas no festivas.

IV. Las horas festivas se compensarán de la forma explicitada en el Anexo 1 de Explotación.

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

f) La empresa facilitará mensualmente a la Representación de los trabajadores información sobre el presente artículo a los efectos legales procedentes.

g) Los importes establecidos en Tablas (Anexo 4, valores 2003) se verán incrementados con el IPC real, para 2004, 2005 y 2006.

3) Trabajos programados:

a) Este complemento compensará la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico, para atender un trabajo programado del que se preavise con 24 horas de antelación. Su cuantía es de 31,88 €, valor 2003, más IPC para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real, por trabajo programado. Las horas invertidas en desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria, por lo que se descontarán de la jornada anual.

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

c) Los trabajos programados no podrán exceder de 2 por persona y mes.

d) Los trabajos programados en Unidades Operativas están regulados en el Anexo 1.

4) Complementos de localización y llamada atendida:

a) Localización:

I. Localización Unidades Operativas y Antenas: se aplicará el sistema de localización fijado en el Anexo 1 de este convenio.

II. Localización de otros colectivos: es la disposición del personal para su rápida localización con el objeto de atender emergencias en su ámbito de competencia. La resolución de incidencias podrá realizarse vía telefónica, conexión vía pc y en último caso por desplazamiento al centro de trabajo.

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

La localización coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de localización afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de 24 horas.

Se establece un complemento de 159,40 €/7 días (valor 2003) más IPC para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real o parte proporcional si es inferior o superior el período de localización.

La inclusión en el régimen de localización será pactada de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

b) Llamadas atendidas.

I. Llamadas Atendidas en Unidades Operativas y Antenas: se aplicará el sistema fijado en el Anexo 1 de este convenio.

II. Llamadas Atendidas de otros colectivos: es la atención o incorporación al servicio fuera de las horas laborales con el objeto de atender incidencias:

a. Llamadas que no exijan desplazamiento: se abonarán un complemento de 20 € para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real más las horas extraordinarias correspondientes.

b. Llamadas que exijan desplazamiento: se dará el mismo tratamiento descrito en el Anexo 1.

SECCIÓN 4.^a KILOMETRAJE, COMIDAS Y COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO

Artículo 48. *Kilometraje.*

1) Los valores de kilometraje son los siguientes:

a) Año 2004: 0,24 €/Km. (valor 2003) más el IPC real.

b) Año 2005 valor 2004 más IPC real y 2006 valor 2005 más IPC real.

2) El valor establecido para el 2004 entrará en vigor a 1 de enero de 2004.

Artículo 49. *Comidas.*

1) Se entregarán vales de comida por día efectivamente trabajado por importe de 7,50 € (valor 2004), para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real, para todo el personal que trabaje con jornada partida, que no perciba comida o dieta exclusivamente por razón del servicio que desempeña. La entrega del vale es incompatible con dietas y notas de gastos.

2) Para el personal de Unidades de TLC de 4 o menos Técnicos, Navacerrada y Gamoniteiro, se abonarán 10,11 € (valor 2003) más IPC para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real, por día efectivamente trabajado, más el IPC real.

3) Para el personal de los Centros Torrespaña, Arganda, Torre Collserola, Isleta, Torrente y Valencina. 8,77 € (valor 2003) por día efectivamente trabajado, más IPC para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

Este artículo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2004.

Artículo 50. *Complemento familiar voluntario.*

RETEVISIÓN I, S.A.U. abonará en concepto de protección familiar al personal con cargas familiares los importes que se relacionan a continuación por 12 pagas:

a) Hijo: 29,41 € (valor 2003).

b) Esposa/o: 8,67 € (valor 2003).

c) Hijo discapacitado: 45,20 € (valor 2003).

En los casos de matrimonios o parejas de hecho, en que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla y existiera separación legal, se abonará el C.F.V. al que por sentencia judicial le corresponda la custodia de los hijos, más el IPC real para 2004, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 51. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

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

2) La Dirección de RETEVISIÓN I, S.A.U. establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percep-

ción. De las medidas adoptadas se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Se establecerá una póliza colectiva de accidentes para todos los trabajadores, fijándose la cobertura en 120.202 € en caso de muerte derivada de accidente, sea o no de trabajo, y en 120.202 €, en caso de invalidez permanente absoluta recogidos en la póliza. En caso de invalidez permanente total se estará, a las cantidades establecidas para cada tipo de secuela en el baremo recogido en la póliza. En el supuesto de que el trabajador amplíe la cobertura del seguro el coste de dicha ampliación será a cargo del trabajador.

Artículo 53. *Seguro de vida.*

Se establecerá una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores de la empresa. Su cuantía será de 48.081 €, financiándose anualmente por la empresa. En el supuesto de que el trabajador amplíe la cobertura del seguro el coste de dicha ampliación será a cargo del trabajador.

Artículo 54. *Seguro médico.*

La Empresa financiará un seguro médico privado para todos los empleados. Con el mismo objeto, la Comisión de Acción Social aportará anualmente la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe resultante de dicho seguro, que en el año 2004 será de 49.000 € (aproximadamente un 18% del coste del mismo), para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

Artículo 55. *Plan pensiones.*

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

El salario regulador del plan de pensiones será el que corresponda a cada empleado de acuerdo con su grupo y nivel, según tablas del salario base del Convenio Colectivo con el tope máximo fijado en la cantidad que figure en cada convenio para el grupo 7 nivel C.

La aportación al Plan de Pensiones se establece en tres niveles: uno fijo y dos variables.

a) Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base del trabajador.

b) Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador según se establece a continuación:

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

- I. Empresa 1 por 100, trabajador 1 por 100.
- II. Empresa 2 por 100, trabajador 2 por 100.

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

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

La Comisión de Control del Plan de Pensiones está conformada por 6 miembros elegidos entre los partícipes, por sistema de elección directa y listas abiertas, y 3 en representación de la empresa.

Artículo 56. *Comisión de Acción Social.*

La Comisión de Acción Social se regirá por su propio reglamento de funcionamiento acordado entre la empresa y la parte social en el mes de noviembre del 2003, en el que se establecen las competencias, constitución, organización, funciones y reuniones.

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

Para el año 2004, el presupuesto de acción social estará dotado de misma cantidad del ejercicio 2003 incrementada en el IPC real, para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 57. *Principios generales.*

1) En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

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

Artículo 58. *Servicio de prevención.*

1) La organización de RETEVISIÓN I, S.A.U. tiene constituido Servicio de Prevención propio a través de la Dirección de Recursos Humanos.

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

3) Asimismo, las funciones del Servicio de Prevención serán complementadas con la existencia de trabajadores designados como Coordinadores de Prevención.

Artículo 59. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

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

1) Composición.-El Comité Intercentros de Seguridad y Salud está formado por cuatro representantes de los trabajadores, de una parte, y por cuatro representantes de la Dirección de RETEVISIÓN I, S.A., de la otra. El Comité está presidido por un representante de la Dirección, quien podrá designar un Secretario, con voz pero sin voto.

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

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

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

Serán competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

I. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

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

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

- a) Revisión ginecológica, para mujeres mayores de 30 años.
- b) Reconocimiento prostático, para hombres mayores de 40 años.
- c) Diagnóstico precoz de tumor de colon, para hombres y mujeres mayores de 40 años.
- d) Otras que, a criterio médico, se puedan determinar.

3) Campañas de medicina preventiva. La Dirección promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabitación tabáquica, antigripal, etc.

Artículo 61. *Ropa y equipos de protección individual.*

Criterios generales.—El Servicio de Prevención determinará para los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo. La Dirección adoptará las medidas necesarias para suministrar estos equipos.

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

Dotación de equipos, para la definición de la ropa y equipos de protección individual, se definen en principio cinco posibles grupos con las siguientes dotaciones mínimas (el grupo G4 se podrá combinar con el G2 o el G3, según el caso, para la realización de trabajos en altura), estos grupos son:

Grupo	Equipos
G1 (Téc. Antenistas).	Botas, anorak, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, ropa de protección contra radiaciones, casco, gafas de protección, guantes de agarre, guantes de uso general, equipos de seguridad anti-caídas, otros.
G2 (Téc. alta montaña).	Botas, anorak, forro polar, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono/bata de trabajo, casco, gafas de protección, pantalla facial, guantes dieléctricos, guantes de uso general, protectores auditivos, otros.
G3 (Téc. Standard).	Idem G2, excepto forro polar, gorro térmico y guantes térmicos.
G4 (Trabajos en altura).	Equipos de seguridad anticaidas, guantes de amarre, otros.
G5 (Otros).	Botas, anorak, traje de agua, bata de trabajo, casco, otros.

Reposición de equipos. Con carácter general, se efectuará una reposición ordinaria de la ropa de protección cada 4 años, excepto para los técnicos antenistas y los técnicos de las unidades operativas, que será cada 3 años. A los efectos de reposición ordinaria, se entenderá por ropa de protección: botas, anorak, forro polar, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, mono de trabajo, bata de trabajo, u otros equivalentes.

Por otro lado, los equipos de protección individual (casco, gafas, pantalla facial, guantes dieléctricos, protectores auditivos, etc.) tendrán

establecido un período de reposición en base a las especificaciones del proveedor y al uso dado en cada caso.

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

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

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

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

En caso de robo o hurto se efectuará la reposición extraordinaria siempre que se acredite debidamente mediante la denuncia correspondiente.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Principios de ordenación.*

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

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

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

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

Artículo 63. *Graduación de las faltas.*

1) Se considerarán como faltas leves:

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

b) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a 30 minutos y superior a diez. El retraso superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de tres meses consecutivos.

c) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo de un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

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

e) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

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

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

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

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

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

2) Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

- d) Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
- e) La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 28 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.
- f) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
- h) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
- i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a, b, c, e y g del artículo 60.1, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- k) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.
- l) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al respeto y consideración del personal.
- m) El enfrentamiento físico o escándalo público en el lugar de trabajo.
- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en casos de imperiosa necesidad.
- o) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de RETEVISIÓN I, S.A.U. o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- p) El abuso de autoridad.
- q) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- r) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- s) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- t) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- u) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- v) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- 3) Se considerarán como faltas muy graves:
- a) Más de diez faltas no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de RETEVISIÓN I, S.A.U. o, en relación de trabajo con ésta.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de RETEVISIÓN I, S.A.U. o de sus trabajadores.
- d) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de RETEVISIÓN I, S.A.U. de reserva obligada.
- e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- h) El acoso sexual y el acoso moral.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
- l) Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

- m) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- o) La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado RETEVISIÓN I, S.A.U., así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- p) Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- q) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, cuando de ella tenga conocimiento RETEVISIÓN I, S.A.U.
- r) Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- s) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), e) y g) del número 1, y apartados a), b), c), y f) del número 2 de este artículo, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de RETEVISIÓN I, S.A.U.
- t) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
- u) La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio.
- v) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
- w) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

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

Artículo 64. Sanciones.

- 1) Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
- a) Por falta leve:
- I. Amonestación verbal o escrita.
 - II. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave:
- I. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
 - II. Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
 - III. Despido disciplinario.
- 2) Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que RETEVISIÓN I, S.A.U. podrá alterar aquel.
- 3) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO XIV

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 65. Comité intercentros.

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

- 1) Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2) Composición: Estará integrado por doce miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.
- Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá un crédito de cuarenta y cinco horas mensuales, computándose dentro de él, el que corresponda como miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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

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

- a) Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio y la legislación laboral concede a los representantes de los trabajadores.
- b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la Dirección.
- c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y Balances del ejercicio.
- d) Poder establecer con la Dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.
- e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- f) Declarar la huelga legal y ejercitar acciones administrativas o judiciales.
- g) Establecer la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- h) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

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

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

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

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

6) Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal tendrán derecho a efectuar con cargo a RETEVISIÓN I, S.A.U., 50 viajes al año y en época de Convenio, hasta 6 viajes más, con 5 días de dietas como máximo por cada viaje.

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

Artículo 66. *Garantías de los representantes.*

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

Artículo 67. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 68. *Delegados sindicales.*

Las Centrales Sindicales más representativas a nivel estatal en RETEVISIÓN I, S.A.U. podrán designar hasta 8 delegados sindicales. Se establece la posibilidad de acumular las horas sindicales, disponiendo de una bolsa de horas por Sindicato de 150 h mensuales.

Artículo 69. *Locales sindicales.*

Se dotará a los Sindicatos, que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en RETEVISIÓN I, S.A.U., de locales para el correcto desempeño de las tareas que les son propias:

- Un local en Madrid.
- Un local en Barcelona.

Dentro de sus posibilidades, RETEVISIÓN I, S.A.U. permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 70. *Garantías y derechos.*

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

2) Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en RETEVISIÓN I, S.A.U. podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de esta Empresa por cada Sindicato.

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

Artículo 71. *Descuento cuota sindical.*

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

CAPÍTULO XV

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.–*Premios.*

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá para el personal procedente del Ente Público los premios de 10 y 20 años en los mismos términos regulados para su devengo en el artículo 85 del II Convenio Colectivo del Ente Público.

Disposición transitoria segunda.–*Derechos pendiente cumplimiento.*

Se mantiene la Disposición Transitoria Segunda del I Convenio Colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.U. en aquellos derechos pendientes de cumplimiento.

Disposición transitoria tercera.–*Regularización complementos salariales.*

Los complementos «ad personam» derivados de la aplicación de convenios anteriores serán considerados no compensables ni absorbibles y se revisarán durante la vigencia de este convenio en los mismos términos del salario base.

Disposición transitoria cuarta.–*Acuerdos.*

Se mantienen los Acuerdos de:

- a) 4 de Diciembre de 2003, Para la cobertura de los 28 puestos de trabajo necesarios para el cumplimiento de la primera fase del contrato de Operación y Mantenimiento del 1 de Enero del 2004.
- b) 17 de Marzo de 2004, Acuerdo parcial de desarrollo sobre nueva configuración y régimen de trabajo de los centros de La Muela, Santiago, Sollube, Torre Collserola, Valencina, Torrente, Isleta, CENO A y CEGER.
- c) 29 de Abril de 2004, Propuesta de acuerdo para Navacerrada y Gamoniteiro, y su Anexo.
- d) 14 de Julio de 2004, Preacuerdo de convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.U.

Los anteriores acuerdos se respetarán en sus términos, excepto cuando contradigan o sean incongruentes con el articulado reflejado en el presente convenio colectivo.

Disposición final.

Los incrementos de Convenio pactados para el año 2004 se compensarán con los incrementos que hayan podido experimentar los salarios desde 1 de enero de 2004.

ANEXOS 1, 2, 3 Y 4 DEL 2.º CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, S.A.U.

ANEXO 1

Régimen de explotación

Condiciones de trabajo en la explotación:

Se regulan en este Anexo las condiciones específicas de trabajo en la explotación. Este nuevo régimen sustituye al anteriormente utilizado, por la adopción de nuevos sistemas organizativos que mejoren la prestación de los servicios encomendados a RETEVISIÓN I, S.A.U.

Clasificación de centros:

1) Centros de gestión: CENO A y CEGER.

CENO A: Centro Nacional de Operaciones de Audiovisual.
CEGER: Centro de Gestión de Recursos.

Jornada:

Régimen de trabajo: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 7:00 a 15:20 h de 15:00 a 23:20 h y de 23:00 a 7:20 horas. En estos centros podrán mantenerse otros turnos ya existentes anteriores a la firma del convenio. La aplicación de estos turnos a personal diferente al que lo viene realizando será consensuado con el trabajador.

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos Centros se realizaran los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la Jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con los trabajadores.

En estos Centros, el cambio de turno por ausencia de un trabajador por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado al trabajador afectado con una antelación mínima de 24 horas.

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

- a) De puesto de CENOA y CEGER, Artículo 46.
- b) De libranza, Artículo 46.

La Comisión Técnica estudiara y fijará si procede los solapes entre turnos en estos Centros en un plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio.

2) Centros de Torrespaña, Arganda.

Jornada:

Régimen de trabajo: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 07:00h a 15:30h de 15:00h a 23:30h y de 23:00h a 07:30 horas, sin interrupción para comida o cena. En estos centros podrán mantenerse otros turnos ya existentes anteriores a la firma del convenio. La aplicación de estos turnos a personal diferente al que lo viene realizando será consensuado con el trabajador.

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos Centros se realizaran los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la Jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con los trabajadores.

En estos Centros, el cambio de turno por ausencia de un trabajador por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado al trabajador afectado con una antelación mínima de 24 horas.

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

- a) De puesto de Torrespaña y Arganda, Artículo 46.
- b) De libranza, Artículo 46.

El personal de los turnos 1.º, 2.º y 3.º tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas.

3) Centros Emisores de Torre Collserola, Valencina, Torrente e Isleta.

Centro Emisor de Torre Collserola:

Plantilla: 8 Técnicos adscritos a la Unidad Operativa de Barcelona, con sede en el Centro.

Régimen de trabajo: 365 días al año en turnos de mañana, tarde y noche de 7:00 a 15:05 h de 15:00 a 23:05 h y de 23:00 a 7:05 h.

Centro Emisor de Valencina:

Plantilla: 8 Técnicos adscritos a la Unidad Operativa de Sevilla, con sede en el Centro.

Régimen de trabajo: 365 días al año en turnos de mañana, tarde y noche de 7:00 a 15:05 h de 15:00 a 23:05 h y de 23:00 a 7:05 h.

Centro Emisor de Torrente:

Plantilla: 8 Técnicos adscritos a la Unidad Operativa de Valencia, con sede en el Centro.

Régimen de trabajo: 365 días al año en turnos de mañana, tarde y noche de 7:00 a 15:05 h de 15:00 a 23:05 h y de 23:00 a 7:05 h.

Centro Emisor de Isleta:

Transitoriamente, mientras siga haciendo funciones de vigilancia, operación y activación y hasta su configuración definitiva se mantendrá la plantilla actual adscritos a la Unidad Operativa de Las Palmas, con sede en el Centro y el actual sistema: 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de 8:00h a 16:20h de 16:00h a 00:20h y de 00:00h a 08:20 horas, sin interrupción para comida o cena.

Los cómputos de horas de trabajo del personal se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año.

En estos Centros se realizaran los turnos de acuerdo con el calendario propuesto por la Jefatura, donde se podrán realizar agrupamientos con un máximo de hasta 7 días. Los calendarios de turnos se confeccionarán procurando el consenso con los trabajadores.

En estos Centros, el cambio de turno por ausencia de un trabajador por causas excepcionales (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado al trabajador afectado con una antelación mínima de 24 horas.

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

- a) De puesto de Torre Collserola, Valencina, Torrente e Isleta, Artículo 46.
- b) De libranza, Artículo 46.

El personal de los turnos 1.º, 2.º y 3.º tendrá derecho al abono económico de la comida, según tablas económicas.

Asimismo dentro de su turno de trabajo y cuando haya dos personas en el Centro, uno de ellos podrá ser requerido para la atención de incidencias que se produzcan dentro del ámbito de la Unidad Operativa de la que dependa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

No obstante lo anterior este personal no estará incluido en los turnos de localización y retén.

RETEVISIÓN I, S.A.U., observará en todos los casos las disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todos estos Centros se realizará la revisión de la evaluación de riesgos laborales y en su caso la adaptación a la nueva situación.

La Comisión Técnica estudiara y fijará si procede los solapes entre turnos en estos Centros en un plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio.

4) Centros Especiales Navacerrada y Gamoniteiro.

Se establece un régimen de trabajo excepcional dividido en dos períodos marcados fundamentalmente por las condiciones meteorológicas adversas que lo rodean para atender las necesidades de estos Centros.

El régimen de trabajo en estos centros se recoge en la «Propuesta de acuerdo para Navacerrada y Gamoniteiro» firmada el 29 de Abril de 2004.

Para estos centros el régimen de llamadas atendidas en fin de semana tendrán la misma consideración que el establecido para días laborales en las Unidades Operativas. La activación de los técnicos en llamada atendida que no hayan percibido el módulo de libranza y que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará con 5 € por cada hora de activación en concepto de libranza.

5) Unidades operativas.

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

La jornada de trabajo comenzará y finalizará en la Sede de las Unidades o en el momento en el que se utilicen los vehículos de transporte de RETEVISIÓN I, S.A.U., y será de lunes a viernes, excepto festivos.

En las Unidades el cambio de turno por ausencia de un trabajador por causas excepcionales, (baja por enfermedad, ausencia por deberes inexcusables, formación, asuntos propios, vacaciones, licencias, etc.) deberá ser comunicado al trabajador afectado con una antelación mínima de 24 horas.

Los cómputos de horas de trabajo del personal de las unidades se realizará de acuerdo con los cómputos anuales establecidos, fijándose el calendario de turnos al principio de cada año, procurando el consenso de los trabajadores.

Condiciones comunes a todas las unidades:

1) Localización.

Es la disposición de los técnicos de las Unidades, para su rápida localización, mediante radiobúsqueda o similar, e incorporación al servicio fuera de las horas laborales mediante un sistema de llamadas, con el objeto de atender emergencias de los Centros de su ámbito territorial.

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

La localización coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de localización afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de 24 horas.

Durante el tiempo de localización, los técnicos dispondrán de otro trabajador en su mismo horario (reten), para que puedan ir acompañados del mismo, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, Centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otro trabajador cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la Unidad.

El localizado se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora.

El régimen de localización más retén será como máximo, de una semana de cada tres.

Importe por hora efectiva de localización (valor 2004):

Diurnas: 1,40€/hora.

Nocturnas: 1,70€/hora.

Festivas: 2,00€/hora.

Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

2) Retén.

Es la disposición de los técnicos y del personal de apoyo de las Unidades, para acompañar al técnico localizado, cuando éste lo requiera en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, Centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, acompañarán al localizado cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la Unidad.

En el supuesto de apoyo entre unidades, éste se dará en primer lugar por el localizado siempre que el retén sea un técnico y no personal de apoyo o externalizado.

El retén coincidirá con los días de jornada efectiva excepto en los supuestos en que el régimen de retén afecte a sábados y festivos en los que se aplica el régimen de 24 horas.

El retén se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora en la franja horaria de 22:00 horas a 8:00 horas de la mañana del día siguiente y en dos horas en el resto del horario.

El retén realizará el mismo horario que el localizado correspondiente.

El régimen máximo de localización más retén será de una semana de cada tres. Se estudiarán las propuestas que pudieran hacer los trabajadores de las unidades para cubrir este servicio.

Importe por hora efectiva de retén (valor 2004):

Diurnas: 1,00 €/hora.

Nocturnas: 1,30 €/hora.

Festivas: 1,50 €/hora.

Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

3) Llamadas atendidas.

Configura el concepto de llamada atendida la atención o incorporación al servicio fuera de las horas laborales del localizado o reten con el objeto de atender incidencias.

El cómputo de tiempo en llamada atendida se iniciará en el momento de ser activado y acabará en la Sede de la Unidad. En el supuesto de que el técnico disponga de vehículo de la empresa, el cómputo acabará con la finalización de la conducción del mismo una vez atendida la incidencia.

En los desplazamientos por activación del técnico para atender una llamada, fuera de los horarios del transporte público, se abonarán los gastos según los criterios que establezca la Comisión Técnica.

Se establece un complemento fijo por llamada de 20 €. Este complemento se percibirá siempre, aún en el supuesto de que la llamada no exija desplazamiento. El tiempo empleado para atender la llamada se retribuirá con horas extraordinarias según importes reflejados en tablas o compensándose con las horas de cómputo no cubiertas.

Si la incidencia es resuelta en dos horas o menos, se incrementarán los 20 € del apartado anterior, con otros 20 € más, siempre que exista desplazamiento.

El localizado se incorporará al servicio en un tiempo máximo de una hora.

4) Llamadas atendidas en fines de semana.

Además de aplicar la norma general del apartado anterior, las llamadas en fin de semana tendrán la siguientes consideraciones:

En el supuesto de que un técnico sea activado en sábado, la realización de las 3,5 horas primeras supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente. El resto de horas realizadas se compensarán como horas extraordinarias. Si el mismo técnico fuese activado el domingo, la realización de las 3,5 horas primeras supondrá otro día de no incorporación al servicio. El exceso de horas, si existiese se compensarán como horas extraordinarias.

Si durante un fin de semana (sábado y domingo) el técnico es activado menos de 3,5 horas, supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente, las horas que falten hasta las 3,5 se compensarán con las horas extraordinarias que se generen, en las siguientes proporciones: diurnas $1 \times 1,75$ y festivas 1×2 .

Si la activación del técnico se produce en sábado y no supera las 3,5 horas y el domingo es activado de nuevo, de forma que la suma de las actuaciones sea superior a las 3,5 horas supondrá la no incorporación al servicio el viernes de la semana siguiente. El resto de las horas realizadas se compensarán como horas extraordinarias. En el caso de librar las horas se librarán de mutuo acuerdo.

La no incorporación al servicio será el viernes siguiente si este fuera laborable, en caso de no serlo, se descansaría el día laborable anterior al viernes.

Las llamadas atendidas en festivo tendrán el mismo tratamiento económico que las de fin de semana. Las horas que se generen serán consideradas como horas extraordinarias.

Para aquellos trabajadores que tengan el viernes un turno de duración diferente a 7 horas, se tendrá en cuenta el número de horas que tendrían que realizar en llamada atendida para no trabajar dicho día.

5) Libranzas en unidades operativas.

El tiempo empleado por los técnicos en llamada atendida que exija desplazamiento en festivos, sábado y domingo, se compensará con 5 € por cada hora, en concepto de libranza.

6) Prolongación de jornada en unidades.

Si por necesidades de servicio, fuera necesario ampliar la jornada ordinaria, esta ampliación tendrá la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos. Si esta ampliación coincide con los horarios habituales de comida o cena se percibirá una dieta de 15 € (valor 2004) por dicha coincidencia, con el tratamiento fiscal que corresponda. Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

7) Trabajos programados.

Los trabajos programados en Unidades Operativas serán atendidos siempre que sea posible por el localizado y/o el retén, y no podrán exceder de 2 por persona y mes, salvo en las Unidades de 4 personas o menos en las que se limita a uno por persona y mes. La realización de trabajos programados deberá coincidir con días de trabajo efectivo.

Los trabajos programados en Unidades Operativas durante fin de semana o festivo, serán realizados siempre por el localizado y/o el retén, y serán compensados a todos los efectos como llamada atendida. Excepcionalmente y por razones específicas del trabajo se podrán realizar por técnicos distintos del localizado o el retén con un máximo de 2 por persona y año, y serán compensados a todos los efectos como llamada atendida.

8) Apoyo.

Si por necesidad de servicio un trabajador se encuentra trabajando solo en un turno, de tarde o mañana, en jornada de trabajo, éste contará con el apoyo necesario en los supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, Centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante.

9) Trabajos en altura para técnicos y personal de apoyo de RETEVI-SIÓN I, S.A.U.

Se consideran trabajos en altura para técnicos y ayudantes, única y exclusivamente, aquellos de carácter correctivo que consistan en la sustitución o ajuste de equipos electrónicos y mecánicos, sustitución y orientación de paneles y parábolas (PaP y PMP), conectores, bridas etc., que estén ubicados en torres, mástiles, tejados etc. por encima de 2 metros

sobre el nivel del suelo y que impliquen un riesgo de caída. No se incluyen aquellos equipos instalados en ubicaciones de difícil acceso que tengan que ser realizados por especialistas.

El trabajador por motivos de seguridad y/o salud laboral tendrá que contar con la presencia de un acompañante con la formación necesaria de acuerdo con lo que establece la Ley para este tipo de trabajos.

A criterio del trabajador se podrá solicitar la intervención de un antenista cuando la complejidad y/o seguridad del trabajo lo requiera.

a) Aptitud.

Dadas las especiales condiciones en las que se desarrollan los trabajos en altura y, sobretodo, el aumento del riesgo de accidente por caída que conllevan, la clasificación de un trabajador como apto para trabajos en altura debe contemplar su estado físico y su capacidad psicológica para llevarlos a cabo. Para lo cual será necesario superar las pruebas médicas específicas anualmente.

Existirá una formación específica adecuada que incluya, no solamente el conocimiento de las normas de seguridad y el uso de los medios necesarios para ello, sino también la adquisición de habilidades, garantizada por la realización de este tipo de trabajos durante un período no inferior a diez horas, acompañado por un experto que vele por su seguridad y le asesore.

b) Voluntariedad.

El trabajador tendrá que manifestar por escrito la voluntariedad de su disposición para llevar a cabo trabajos en altura.

La renuncia a realizar los trabajos en altura sólo podrá ser ejercitada cuando haya transcurrido un año desde el inicio voluntario de los trabajos en altura, salvo que existan causas de fuerza mayor que le impidan realizar el trabajo, en cuyo caso deberá comunicarlo al responsable directo y a Recursos Humanos con la antelación suficiente.

c) Condiciones económicas.

Por la realización de este tipo de trabajo el personal afectado percibirá un plus de 120 € mensuales (12 pagas) valor 2004. Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

d) Ámbito geográfico.

El ámbito de realización de este tipo de trabajos será el mismo que tenga el trabajador en su unidad.

Tipos de unidades y condiciones específicas:

1) Unidades de mantenimiento de 3 o menos técnicos.

Jornada:

Lunes a Viernes en horario de 8:00 horas a 15:00 horas, con posibilidad de cambiar el turno semanal, siempre por causa justificada, por otro semanal de 15:00 horas a 22:00 horas.

Este cambio de turno se tendrá que preavisar con un mínimo de 3 días, y se podrán cambiar dos turnos semanales por trabajador y mes.

Por esta posibilidad de cambio de turno, el personal de estas unidades percibirá un plus mensual por un importe de 180 € (12 pagas), valor 2004. Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

Localización:

Se cubrirá desde las 15:00 horas hasta las 8:00 horas de la mañana siguiente, de lunes a viernes, los festivos y fines de semana la localización será de 24 horas.

Retén:

Será externalizado o con apoyo de una Unidad próxima.

2) Unidades de 4 o más técnicos.

Jornada:

Lunes a Viernes en turnos rotativos y equitativos de 8:00 horas a 15:00 horas y de 15:00 horas a 22:00 horas.

Turnicidad: el personal de estas Unidades percibirá un plus de turnicidad mensual por un importe de 180 € (12 pagas), valor 2004. Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

Localización:

De 22:00 horas a 8:00 horas de la mañana siguiente, de lunes a viernes, los festivos y fines de semana la localización será de 24 horas.

Retén:

Se prestará por los técnicos de la propia Unidad, por apoyo del localizador o retén de las Unidades próximas o mediante externalización.

Generalmente, la localización y el retén serán realizados por el personal del turno de tarde.

3) Unidades operativas con 2 localizados.

Las Unidades que tienen asociados los centros emisores de Parapanda, Lujar, Aitana, Almadén, Javalambre, Peña de Francia, Montecaro e Izaña dispondrán de dos localizados. Con independencia de lo anterior, el acceso a cualquiera de las instalaciones se podrá realizar por un solo técnico. Los técnicos se desplazarán acompañados de otra persona, en supuestos de trabajos con alta tensión, notorias dificultades de acceso a los centros, centros incomunicados, y en general en todos aquellos supuestos en los que por motivos de seguridad o salud laboral sea precisa la presencia de un acompañante. Asimismo, se desplazarán acompañados de otro técnico cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable de la Unidad.

Estas unidades tienen el mismo régimen de trabajo que el definido en las de 4 o más Técnicos.

Ante la previsión de circunstancias meteorológicas adversas en estos centros u otras circunstancias excepcionales, que puedan poner en peligro la continuidad del servicio, el personal se incorporará a petición del responsable de la unidad con la previsión de permanecer en el mismo hasta que la causa desaparezca o pueda efectuarse el relevo. Asimismo, en el supuesto de que concurra alguna de estas causas una vez incorporado el personal al centro, se permanecerá en el mismo hasta que desaparezca o pueda efectuarse el relevo. La dirección se compromete a mantener los centros en las condiciones necesarias para garantizar la comida y el descanso de las personas que deban permanecer en los centros. Para estas circunstancias se aplicarán las condiciones establecidas en convenio.

4) Unidades de TLC de 4 o menos técnicos.

Jornada:

Lunes a jueves de 9:00 horas a 17:15 horas con 1 hora para comer y los viernes de 9:00 horas a 15:00 horas.

Localización:

Se cubrirá desde la finalización de la jornada hasta el inicio de la misma al día siguiente, de lunes a viernes, los festivos y fines de semana la localización será de 24 horas.

En los supuestos en que por motivos de seguridad, salud laboral, sea precisa la presencia de un acompañante o cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable, RETEVISIÓN I, S.A.U. lo proporcionará, recurriendo a los recursos disponibles en el ámbito geográfico afectado.

5) Unidades de TLC de más de 4 técnicos.

Jornada:

Lunes a Viernes turnos rotativos y equitativos de 8:00 horas a 15:00 horas y de 15:00 horas a 22:00 horas.

El personal de estas Unidades percibirá un plus de turnicidad mensual por un importe de 180 €, (12 pagas) valor 2004.

Localización:

De 22:00 horas a 8:00 horas de la mañana siguiente, de lunes a viernes y los festivos y fines de semana 24 horas.

Generalmente, la localización será realizada por el personal del turno de tarde.

En estas Unidades, si las necesidades del servicio lo requieren, RETEVISIÓN I, S.A.U. podrá establecer un segundo localizado.

En los supuestos en que por motivos de seguridad, salud laboral, sea precisa la presencia de un acompañante o cuando las especiales exigencias del servicio así lo requieran, a juicio del responsable, RETEVISIÓN I, S.A.U. lo proporcionará, recurriendo a los recursos disponibles en el ámbito geográfico afectado.

6) Antenistas.

Jornada:

Lunes a jueves de 9:00 horas a 17:15 horas, con 1 hora para comer y los viernes de 9:00 horas a 15:00 horas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre se trabajará de lunes a viernes de 8:00 a 15:00.

Localización:

Se cubrirá desde la finalización de la jornada hasta las 22:00 horas, de lunes a viernes y los festivos y fines de semana de 8:00 horas a 22:00 horas. Los antenistas que estén en localización un fin de semana y que hayan sido activados mediante una llamada atendida, no trabajarán el viernes de la semana siguiente.

La localización se abonará en los términos que se venía percibiendo actualmente, 159,40 €/7 días (valor 2003) o parte proporcional si es inferior o superior el periodo de localización incrementado con el IPC real para el 2004. Para 2005 valor 2004 más IPC real y para 2006 valor 2005 más IPC real.

La localización no podrá superar una semana de cada tres.

Vacaciones:

Jornadas de 7 horas (1.575) o jornadas de 7,5 horas (1.690), 23 días hábiles.

Para el cálculo de los días hábiles de vacaciones que corresponden a los Centros o grupos de trabajo con jornada diaria superior a 7 horas (1.575) o a 7,5 horas (1.690) horas efectivas, se multiplicarán los días hábiles por 7 horas (1.575) ó 7,5 horas (1.690) y se dividirán por el número de horas efectivas del turno de los Centros o grupos aludidos, que serán los turnos que deberán librar, cantidad redondeada por exceso.

Días de asuntos propios:

Todos los trabajadores de Centros y Unidades, 5 jornadas completas. Navacerrada y Gamoniteiro, 5 jornadas completas en horario de verano.

Jornadas distintas de 1.575 horas:

Las jornadas y horarios establecidos para las Unidades están calculados para una jornada anual de 1.575 horas, para jornadas superiores se deberán calcular los horarios de acuerdo con el cómputo anual que corresponda, añadiendo el incremento a la finalización de la jornada. A voluntad del trabajador y de común acuerdo con el responsable se podrá compensar estos incrementos con horas extras realizadas.

Complementos retributivos:

Dentro de su ámbito de actuación territorial los técnicos de UU.OO., TAC's y personal de apoyo adscrito a las UU.OO. tendrán derecho al 10% de la Dieta en desplazamientos superiores a 45 kilómetros, éstos no están incluidos dentro de la consideración de comisión de servicio.

Comisión técnica de seguimiento del modelo de explotación:

Se crea la Comisión Técnica de Seguimiento del Nuevo Modelo de explotación, de carácter paritario, con el fin de estudiar, informar y proponer, las medidas que estime pertinente al objeto de conseguir un mejor funcionamiento y una mayor eficacia del nuevo modelo de explotación.

ANEXO 2

Tabla salarial

Tabla salarial anual 2003 (€)

Grupo/Nivel	A	B	C	D	E
7	22.168,39	24.635,70	27.101,71	29.567,86	32.258,67
6	20.319,31	22.580,64	24.841,10	27.101,71	29.567,86
5	18.624,51	20.697,37	22.769,24	24.841,25	27.101,71
4	15.647,14	17.388,63	19.129,26	20.869,89	22.769,24
3	14.342,02	15.938,29	17.533,70	19.129,26	20.870,03
2	13.145,79	14.608,91	16.071,16	17.533,70	19.129,26
1	11.760,38	13.069,23	14.377,50	15.685,92	17.113,27

Tabla salarial mensual 2003 (€)

Grupo/Nivel	A	B	C	D	E
7	1.583,46	1.759,69	1.935,84	2.111,99	2.304,19
6	1.451,38	1.612,90	1.774,36	1.935,84	2.111,99
5	1.330,32	1.478,38	1.626,37	1.774,37	1.935,84
4	1.117,65	1.242,04	1.366,38	1.490,71	1.626,37
3	1.024,43	1.138,45	1.252,41	1.366,38	1.490,72
2	938,98	1.043,49	1.147,94	1.252,41	1.366,38
1	840,03	933,52	1.026,96	1.120,42	1.222,38

ANEXO 3

Nocturnidad

Nocturnidad 2003

Niveles	€
A1	1,26
A2	1,41
A3	1,54
A4	1,68
A5	2,00
A6	2,18
A7	2,38
B1	1,40
B2	1,57
B3	1,71
B4	1,86
B5	2,22
B6	2,42
B7	2,64
C1	1,54
C2	1,72
C3	1,88
C4	2,05
C5	2,44
C6	2,66
C7	2,91
D1	1,68
D2	1,88
D3	2,05
D4	2,24
D5	2,66
D6	2,91
D7	3,17
E1	1,83
E2	2,05
E3	2,24
E4	2,44
E5	2,91
E6	3,17
E7	3,46

ANEXO 4

Horas extras

Tablas de horas extras 2003

Niveles	€		
	Diurna	Nocturna	Festiva
1A	6,79	7,74	9,30
2A	7,58	8,66	10,40
3A	8,28	9,44	11,35
4A	9,03	10,30	12,38
5A	10,76	12,26	14,74
6A	11,74	13,38	16,08
7A	12,81	14,60	17,55
1B	7,55	8,61	10,34
2B	9,25	10,54	12,66
3B	9,21	10,49	12,61
4B	10,04	11,46	13,77
5B	11,95	13,62	16,37

Niveles	€		
	Diurna	Nocturna	Festiva
6B	13,04	14,87	17,87
7B	14,23	16,23	19,50
1C	8,31	9,47	11,38
2C	11,77	13,41	16,13
3C	12,12	13,88	16,64
4C	12,48	14,29	17,14
5C	15,30	17,47	20,99
6C	15,75	17,99	21,63
7C	15,01	17,11	20,57
1D	8,69	9,53	11,45
2D	12,67	14,48	17,37
3D	13,56	15,49	18,59
4D	14,44	16,47	19,80
5D	16,14	18,45	22,13
6D	16,99	19,41	23,30
7D	17,80	20,34	24,39
1E	9,89	11,27	13,55
2E	14,91	17,37	17,89
3E	15,95	18,59	19,15
4E	16,97	19,80	20,40
5E	18,99	22,13	22,80
6E	20,00	23,30	23,99
7E	20,95	24,39	25,12

507

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (Código de Convenio n.º 9015342), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito

SECCIÓN 1.ª FINALIDAD, ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Artículo 1.

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa Santa Bárbara Sistemas S.A., en sus centros de trabajo de Trubia, Oviedo, A Coruña, Palencia, Sede Central, Paracuellos, Murcia y Granada, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolla.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en el Anexo III, que se adjunta al presente Convenio quedando excluido del mismo el personal titulado de los Niveles I y II.

Durante el transcurso del año 2004 el personal titulado de los niveles I y II podrá solicitar por escrito su inclusión en el ámbito de este Convenio. Esta opción se hará efectiva a partir de Enero del año 2005, con esta fecha las condiciones de trabajo del mencionado personal serán las correspondientes al restante personal de Convenio.

La inclusión en el ámbito de aplicación del presente Convenio del personal técnico de los niveles I y II, se efectuará en todo caso previa negociación y asignación de las condiciones económicas con carácter individual.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E., tendrá su vigencia desde el 01-01-2004 al 31-12-2006. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

Efectuada la denuncia del Convenio, este se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la aprobación del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio será compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 5. *Situaciones individuales.*

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 6.

La organización práctica del trabajo con sujeción a las presente disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que les corresponda a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan en cada Centro de Trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 7.

La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- La racionalización del trabajo.
- El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.
- La saturación de las instalaciones.
- La saturación individual del tiempo de trabajo.