

ACTA DE DELIBERACIONES Y ACUERDOS PARCIALES ALCANZADOS EN EL XVII CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RTVE Y SUS SOCIEDADES

El Plan Marco para la Viabilidad de RTVE, aprobado en diciembre del año 2001, y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, contempla la necesidad de arbitrar mecanismos encaminados a lograr la adecuación a las nuevas necesidades de los sistemas de gestión y organización del trabajo, imperantes en RTVE.

El Protocolo, firmado el 29 de mayo de 2002 entre SEPI, RTVE y Sindicatos; impulsaba y concretaba, entre otras materias, los asuntos que debían de ser objeto de negociación en el ámbito de la Empresa con los interlocutores sociales.

El XVI Convenio Colectivo de RTVE, firmado el 24 de febrero de 2003, constituyó un primer paso que avanzaba y concretaba algunos de los objetivos definidos en el Protocolo como materias de negociación, a la vez que comprometía el acuerdo de las partes social y empresarial para profundizar y desarrollar un Nuevo Marco Laboral dentro de los plazos de vigencia del Plan Marco para la Viabilidad de RTVE.

Con esta finalidad, las partes negociadoras del XVII Convenio Colectivo de RTVE, han desarrollado, entre otras cuestiones, desde el comienzo de sus conversaciones, en mayo de 2003, las materias de la negociación expresadas en el capítulo de Contenidos de la Negociación de dicho Protocolo.

Con el presente Acta de Deliberaciones y Acuerdos Parciales del XVII Convenio Colectivo de RTVE, las partes firmantes del mismo manifiestan y convienen sobre asuntos propios de la negociación colectiva ordinaria, y sobre materias específicas del Nuevo Marco Laboral : Sistema de Clasificación Profesional, Sistema Retributivo Básico y Formación Profesional asociada a la nueva clasificación profesional; reiterando el compromiso de continuar el desarrollo de los contenidos de negociación expresados en el anteriormente mencionado Protocolo.

Así mismo, manifiestan que los acuerdos referentes al Nuevo Marco Laboral se encuentran vinculados y por tanto supeditada su aplicación a alcanzar acuerdo en la negociación de niveles de producción propia interna ,determinación de una plantilla fija estable y acuerdo global sobre el Nuevo Marco Laboral, todo ello conforme a los compromisos y contenidos establecidos en el Protocolo de Negociación antes citado.

Una vez definidos los nuevos ámbitos funcionales y el nuevo sistema retributivo básico en el presente Acuerdo, durante el transcurso del año 2004, las partes negociadoras profundizarán en los trabajos ya iniciados con respecto a los niveles de producción propia y plantillas; con el objeto de que se concrete en un Plan de Empleo, antes del 1 de Enero de 2005, que permita adecuar la plantilla a las necesidades productivas reales; así como aquellos otros acuerdos complementarios que permitan alcanzar los objetivos expuestos en el Protocolo de Negociación entre SEPI, RTVE y Sindicatos.

La presente Acta de Deliberaciones recoge algunos acuerdos derivados del XVI Convenio Colectivo y otros referentes al XVII Convenio Colectivo que son de aplicación inmediata, una vez obtenidas las correspondientes autorizaciones legales correspondientes; y otros acuerdos del mismo XVII Convenio Colectivo de aplicación diferida y vinculada.

Y en virtud de lo anterior, la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo manifiesta haber alcanzado acuerdos, supeditados a las autorizaciones legales correspondientes, sobre las siguientes materias:

I. Acciones de desarrollo del XVI Convenio Colectivo

- 1. Aplicación del acuerdo 5º, segundo párrafo del XVI C.C.***
- 2. Aplicación del II Tramo de Paga Productividad***

II. Acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo

1. Vigencia temporal

2. Acuerdos con vigencia desde el 1 de enero de 2004

- 2.1. Incremento salarial 2004***
- 2.2. Paga de productividad 2004***
- 2.3. Otras modificaciones normativas del C.C.***

3. Acuerdos con vigencia diferida

3.1. Nuevo Marco Laboral

- 3.1.1. Nuevo Sistema de Clasificación Profesional***
- 3.1.2. Nuevo Sistema de Retribución Básica***
- 3.1.3. Formación y desarrollo profesional asociado al Nuevo Marco Laboral***

3.2. Compromisos de desarrollo y otros contenidos de negociación

Concretándose los anteriores ACUERDOS en los siguientes términos:

I. ACCIONES DE DESARROLLO DEL XVI CONVENIO COLECTIVO

1. APLICACIÓN DEL ACUERDO 5º, SEGUNDO PÁRRAFO DEL XVI C.C.

Por la firma del presente Acta las partes acuerdan aplicar lo dispuesto en el acuerdo 5º, segundo párrafo del XVI Convenio Colectivo, en relación con el Acuerdo Primero y único de la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades, de fecha 18 de diciembre de 2003, en virtud del cual " se adicionará un 0,6 por ciento al porcentaje establecido para las tablas salariales de los conceptos retributivos de la masa salarial en el punto 3 anterior y un 0,5 por ciento al porcentaje establecido en el punto 4 anterior", sobre las tablas salariales y las aportaciones de la empresa en su tramo máximo al plan de pensiones, correspondientes al ejercicio 2003.

2. ACUERDO SOBRE TRAMO II PAGA DE PRODUCTIVIDAD 2003

Habiéndose dado la condición establecida en el XVI Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades para abonar el tramo II de la Paga de Productividad correspondiente al año 2003, a abonar en el mes de marzo de 2004, la misma se hará efectiva a cada trabajador de acuerdo a su grado de participación en el proceso productivo y falta de absentismo, de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Para establecer el grado de participación se tomarán en consideración los niveles de asistencia en horas año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 del vigente Convenio Colectivo.

2. Se considerará absentismo, a los efectos de no participación, toda ausencia no justificada debidamente y que no se deba a: a) huelga legal por el tiempo de duración de la misma; b) accidente de trabajo o enfermedad profesional; c) maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia; d) licencias y vacaciones; y e) en todo caso el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores desarrollado en conformidad con lo establecido por ley o convenio colectivo.

3. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral con baja acordada por los servicios sanitarios en los partes oficiales P 10 o de baja correspondientes, se computarán como absentismo, a los efectos de no participación, todas aquellas situaciones inferiores a 14 días sufridas por un trabajador y a partir de que se produzcan más de tres de estas situaciones en el año por el mismo trabajador.

4. Con los criterios anteriores se determinará el índice de participación individual y el índice de participación de cada unidad productiva de referencia, siendo estas:

- a) Radio Nacional de España: Por emisoras individualmente, Madrid como una unidad y Noblejas como otra.
- b) Televisión Española: Por cada Comunidad Autónoma
- c) Ente Público RTVE: IORTV, Joaquín Costa, Cataluña, Orquesta, Coro, Prado, y resto red comercial no incluida en los anteriores.

5. En aquellas unidades productivas que tengan un índice medio de participación del 95% o superior, se abonará a todos los trabajadores el 100% de la parte de la paga por productividad.

6. En aquellas unidades productivas que tengan un índice medio de participación inferior al 95% se abonará la parte de la paga por productividad según la siguiente escala

Participación Individual del trabajador En relación con el Índice medio de participación de su unidad productiva	% de la parte de la paga por productividad a percibir por el trabajador
Superior al 95 %	100 %
Inferior al 95 % y superior al 75 %	66 %
Inferior al 75% y superior al 50%	33 %

El trabajador que entendiase que se le ha computado erróneamente su grado de participación/absentismo, podrá solicitar una revisión detallada de su situación y comprobar que se hayan tenido en cuenta las justificaciones aportadas.

II. ACUERDOS PARCIALES DEL XVII CONVENIO COLECTIVO

1.VIGENCIA TEMPORAL

La vigencia temporal del XVII Convenio Colectivo de RTVE y sus Sociedades será desde el uno de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005.

2. ACUERDOS CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 2004

2.1. Incremento salarial 2004. Para el año 2004 se aplicará en las tablas salariales un incremento del 2% en los conceptos retributivos incluidos en la masa salarial.

2.2. Paga de Productividad 2004

En conformidad con lo dispuesto en el XVI Convenio Colectivo de RTVE y de sus Sociedades, para el año 2004 se establecen las cantidades que figuran en el cuadro siguiente:

RETRIBUCIÓN 2004 1 PAGA PRODUCTIVIDAD		
NIVEL	CANTIDAD	CANTIDAD
ECONÓMICO	MÍNIMA	MÁXIMA
1	942,77	1.848,12
2	892,25	1.768,32
3	842,50	1.689,76
4	793,87	1.612,96
5	745,26	1.536,20
6	697,29	1.460,42
7	649,65	1.385,18
8	602,58	1.310,86
9	555,42	1.236,37

Con la firma de los presentes acuerdos, especialmente los referidos al Nuevo Marco Laboral, se consigue un avance importante en el objetivo de optimizar la capacidad de respuesta de la plantilla actual ante el reto de lograr una mayor productividad. Por tanto, para el año 2004, se abonará en el mes de marzo la cantidad total máxima establecida, proporcionalmente al tiempo trabajado, tanto al personal fijo como al contratado afectado por el ámbito personal del presente Convenio.

La cantidad máxima de la paga de productividad correspondiente al año 2005 será objeto de negociación en el ámbito del XVII Convenio Colectivo. La cantidad mínima experimentará un crecimiento igual al que se establezca para los conceptos retributivos incluidos en la masa salarial. La cantidad total máxima se percibirá en marzo de 2005 sobre tres tramos. El tramo I se establecerá de

acuerdo a los objetivos alcanzados en la negociación del plan global de adecuación de los recursos humanos a desarrollar durante el año 2004. Los tramos II y III se percibirán si se cumple el presupuesto de gastos aprobado en el Presupuesto Oficial del Grupo RTVE para el 2004. El tramo II se percibiría de acuerdo al grado de participación individual de cada trabajador observado en el año 2004, según los criterios acordados con respecto el tramo II en el presente acta. Y, por último, se establecería un Tramo III que se percibiría de acuerdo con la evaluación individual demostrada por cada trabajador.

2.4. Otras modificaciones normativas del convenio colectivo

1. Nueva redacción del artículo 102.5 del Convenio Colectivo de RTVE

“5. Entidad Colaboradora

La Junta Rectora de la Entidad Colaboradora estará compuesta por seis representantes de la Dirección y seis representantes de los trabajadores, de entre los titulares acogidos al sistema de Entidad Colaboradora, designados por el Comité General Intercentros. La Presidencia de la Junta Rectora corresponderá al Director de Recursos Humanos o a la persona que designe la Dirección de RTVE. La Secretaria de la Junta Rectora, con voz pero sin voto, será designada por el Presidente.

La Junta Rectora se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos, cinco de sus miembros.

Corresponderá a la Junta Rectora :

- Designar a los miembros de la Comisión Permanente y determinar sus facultades.
- Conocer acerca de los siguientes extremos:
 - Ámbito de cobertura de la Entidad Colaboradora
 - Datos asistenciales sobre consultas por asistencia primaria y especialidades
 - Cuadro médico
 - Proyecto y Liquidación del Presupuesto
 - Estadísticas de Incapacidad Temporal por E.c., Prestaciones Complementarias y Accidentes de Trabajo.

- Ser informados tan pronto tenga conocimiento su Presidente de las decisiones que afecten a su viabilidad y continuidad, ya sea en su modalidad de gestión de la asistencia sanitaria por enfermedad común o por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y estudiar y proponer a la Dirección de RTVE, en este caso, las alternativas que pudieran existir acerca de la asistencia sanitaria obligatoria y de las prestaciones complementarias afectadas.

La Comisión Permanente de la Entidad Colaboradora estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores, de entre los miembros de la Junta Rectora. La Presidencia de la Comisión Permanente corresponderá al Subdirector de Asuntos Sociales o a la persona que designe la Dirección de RTVE. La Secretaria de la Comisión Permanente, con voz pero sin voto, será designada por el Presidente.

Corresponderá a la Comisión Permanente el ejercicio de las funciones delegadas por la Junta Rectora”

2. Nueva redacción del Artículo 93.10

“10. El incumplimiento de las normas legales y de los procedimientos internos o instrucciones de trabajo en materia de seguridad y salud laboral o provocar o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que éste a su alcance o, ante el riesgo de daños mayores, no avisar a quien pudiera procurarle la ayuda cualificada necesaria.”

3. Nueva redacción del Art. 93.24

“24. Cualquier manifestación de una conducta abusiva, individual o colectiva, reiterada y contrastada que degrade el clima de trabajo, que provoque daños síquicos en un trabajador, mando o directivo o menoscabe su dignidad personal o profesional. Por conducta abusiva se entenderán también los comportamientos de acoso moral o los comportamientos de índole sexual no deseado, inoportuno y sin reciprocidad.”

Al objeto de prevenir y corregir estas conductas, la Dirección de RTVE, además de desarrollar políticas activas de recursos humanos, establecerá unos procedimientos de actuación, a acordar en el seno del Comité General de Seguridad y Salud, que garanticen la confidencialidad y el respeto a la intimidad.”

4. Modificaciones al artículo 95

4.1. Incorporación de un segundo párrafo al art. 95.1.b

“ De producirse un accidente de trabajo grave, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales deberán de proceder de oficio y de manera inmediata a efectuar la correspondiente investigación de las causas del accidente, de cuyas conclusiones entregará informe a los Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud correspondiente, quienes deberán, a su vez emitir informe en el plazo de cuatro días hábiles, a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud. El expediente completo será remitido a la Dirección de Personal de la Sociedad competente por si se apreciarán conductas u omisiones que pudieran ser objeto de sanción de acuerdo al régimen disciplinario.”

4.2. Incorporación de un nuevo apartado 4 al artículo 95

Las denuncias por actos descritos en el artículo 93.24 se formalizarán ante la Dirección de Personal de la Sociedad correspondiente quién, en el caso de que se aleguen daños psíquicos en la persona de un trabajador, requerirá informe de las unidades especializadas de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho informe se efectuará previa aceptación del trabajador y con respeto a su confidencialidad o intimidad, y se pronunciará sobre si los hechos descritos o denunciados han constituido sustancialmente los daños psíquicos alegados. Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales remitirán su informe a la Dirección de Personal de la Sociedad quién procederá :

- a) A desestimar la denuncia por considerar los hechos inciertos, de lo que se dará cuenta al denunciante que podrá recurrir a otras vías jurisdiccionales competentes.
- b) A Impartir instrucciones precisas para el cese inmediato de las conductas incorrectas, cuando estas sean un conato o inicio sin más consecuencias, advirtiendo severamente a los implicados de las repercusiones de persistir en dichas conductas.
- c) A la apertura de expediente sancionador por falta muy grave, según lo previsto en este mismo artículo, que podrá mantener el anonimato del perjudicado si no afecta a las necesarias garantías del procedimiento.

En los supuestos previstos en los apartados a) y b) se dará cuenta al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal del centro donde ocurren los hechos, con indicación expresa del carácter confidencial de tales procedimientos.

El Comité General de Seguridad y Salud Laboral elaborará un Protocolo de Prevención ante los Riesgos Psicosociales para RTVE”

5. Nueva redacción del Artículo 76.2

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

6. Introducción de un nuevo apartado c) al artículo 99.3

“c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de RTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la Dirección, en el contexto del Comité General de Seguridad y Salud Laboral, establecerá un Protocolo de Vigilancia de la Salud Laboral que apruebe el C.G.S.S.L., cuya ejecución competirá al Servicio de Salud Laboral, quién adecuará asimismo su organización a través de Unidades Básicas de Salud distribuidas territorial y funcionalmente con criterios de equilibrio. La responsabilidad de la Vigilancia de la Salud corresponderá a los Servicios de Salud Laboral del Grupo RTVE aún cuando para el desarrollo de los protocolos concretos que incluye este Procedimiento, así como otros estudios se apoyen en otras entidades o personas externas, en todo caso cualificadas de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollan.

Desde los profesionales del Servicio de Salud Laboral se podrán acometer, con la voluntariedad del trabajador, tratamientos y seguimientos específicos sobre hábitos saludables y asistencias especializadas conductuales, en colaboración con las instituciones públicas competentes en cada Comunidad Autónoma.

7. Introducción de un nuevo apartado d) al artículo 99.3

“d) Desde la Dirección se desarrollaran los principios de intervención aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Con el objeto de diseñar políticas y acciones preventivas se hace necesario identificar previamente las exposiciones a estos factores de riesgo, para posteriormente desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. A este fin, y en el contexto del Comité General de Seguridad y Salud, se iniciará en el presente año un Estudio y Evaluación de los Riesgos Psicosociales, de acuerdo a las metodologías de estudio de riesgos psicosociales de la Prevención de Riesgos Laborales. Se utilizará el método COPSQQ, al ser considerado por el C.G.S.S.L. como el de mayor probada fiabilidad y validez actualmente en el mercado. De

forma que una vez identificados y evaluados dichos riesgos, se planifiquen y ejecuten las actividades preventivas que se deriven de dicho Estudio.”

8. Introducción de un nuevo apartado e) al artículo 99.3

“e) La Dirección de Prevención de Riesgos Laborales, dentro del Plan Global Formativo en PRL a establecer en el marco del Comité General de Seguridad y Salud Laboral, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de RTVE.

El Servicio de Salud Laboral de RTVE, a través de las Unidades Básicas de Salud, podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá al Servicio de Salud Laboral de RTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. Correspondiendo al trabajador la elección concreta del psicoterapeuta de entre los ofrecidos por la empresa. En este caso, a cargo del Presupuesto de Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de 168 € por mes durante 6 meses. La Dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada del Servicio de Salud Laboral.

3.- ACUERDOS CON VIGENCIA DIFERIDA

3.1. NUEVO MARCO LABORAL

3.1.1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Criterios generales

Con el fin de optimizar la organización, aumentar la eficacia, adecuar el contenido de los puestos de trabajo y potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores se adopta el presente sistema de clasificación profesional que también pretende una más razonable acomodación de la organización del trabajo en el grupo RTVE a los continuos cambios tecnológicos, productivos y organizativos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de RTVE y de sus Sociedades serán clasificados en un grupo profesional, categoría laboral y área de ocupación.

La categoría laboral es la unidad de clasificación de los recursos humanos, dentro del Grupo Profesional y Área de Ocupación, que describe las tareas o funciones a realizar por el trabajador, reconociéndole la capacidad y habilidad para desempeñar una actividad laboral, acorde a la formación básica requerida.

El Grupo Profesional agrupa las áreas de ocupación que requieren un idéntico nivel formativo. El Grupo Profesional I requerirá una formación académica de Titulación universitaria Superior. El Grupo Profesional II requerirá una formación académica de Titulación universitaria Media. El Grupo Profesional III requerirá una formación académica de Formación Profesional II. Y el Grupo IV requerirá una formación académica de Formación Profesional I.

El Área de Ocupación agrupa a categorías laborales del mismo Grupo Profesional, con idéntico nivel de formación básica requerida, y pertenencia a campos funcionales afines, definiendo el ámbito profesional dentro del cual es posible la movilidad funcional del trabajador. Esta movilidad funcional se producirá cuando el trabajador posea la formación y conocimientos necesarios para ello, no conllevando remuneración complementaria alguna.

La polivalencia entre diferentes áreas de ocupación y mismo grupo profesional se realizará cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y durante el tiempo imprescindible. Teniendo en este caso derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 64, apartado g) del Convenio Colectivo.

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

Grupos Profesionales, Categorías Laborales y Áreas de Ocupación.

El sistema de clasificación profesional de RTVE se articula en los Grupos Profesionales, Áreas de Ocupación y Categorías Laborales especificados en el Anexo 1 de esta propuesta.

3.1.2.- NUEVO SISTEMA DE RETRIBUCIÓN BÁSICA

El Nuevo Sistema de Retribución Básica constituye un paso necesario para implantar una política retributiva que garantice una mayor motivación de los trabajadores, que permita retribuir el valor añadido que aporte cada trabajador, y que establezca la necesaria equidad retributiva interna.

El sistema de progresión económica garantiza y ofrece a todos los trabajadores fijos la posibilidad de progresar y consolidar el nivel económico del salario base periódicamente, sin necesidad de cambiar de profesión, mediante la adquisición de conocimientos y la evaluación del desempeño. Esta progresión se efectuará a través de los niveles económicos asociados a cada Grupo Profesional, y por tanto a cada Categoría Laboral.

Criterios generales

El Nuevo Sistema de Retribución Básica entrará en vigor el 1 de Enero de 2005 si se alcanzan los acuerdos a los que se encuentran vinculados, y se desarrollará sobre los siguientes contenidos:

1. En RTVE existirán para cada Grupo Profesional un Nivel Económico Básico y diferentes Niveles Económicos Complementarios, que se recogen en el anexo 2.

2. Los Niveles Económicos Básicos retribuyen el desempeño de las funciones asociadas a cada Área de Ocupación. Los Niveles Económicos Complementarios compensan la adquisición del conocimiento y el valor añadido aportado por cada trabajador en el desarrollo de sus funciones.

3. Al Grupo Profesional I le corresponderá el Nivel Básico (D1) y los Niveles Complementarios (D2, D3, C1, C2, C3, B1, B2, B3, A1, A2 y A3).

Al Grupo Profesional II le corresponderá el Nivel Básico (E1) y los Niveles Complementarios (E2, E3, D1, D2, D3, C1, C2, C3, B1, B2 y B3).

Al Grupo Profesional III le corresponderá el Nivel Básico (G3) y los Niveles Complementarios (F1, F2, F3, E1, E2, E3, D1, D2, D3, C1, C2 y C3).

Al Grupo Profesional IV le corresponderá el Nivel Básico (G1) y los Niveles Complementarios (G2, G3, F1, F2, F3, E1, E2, E3, D1 y D2).

4. En el Anexo 1: "Tablas Salariales" de cada Convenio Colectivo, se recogerán los valores económicos correspondientes y vigentes para cada año.

5. Las cantidades económicas correspondientes a todos los complementos salariales definidos en los artículos 62 y siguientes del presente Convenio Colectivo se concretarán anualmente en el "Anexo 1 de Tablas Salariales", excepto las horas extraordinarias y las horas nocturnas.

3. Se suprime el apartado 1 del artículo 65 del vigente Convenio Colectivo.

De la progresión y consolidación económica del salario base

1. El sistema de progresión y consolidación económica del salario base dentro del grupo profesional se llevará a cabo desde el nivel básico a los niveles complementarios superiores, para lo que será necesario que entre una progresión y otra transcurran al menos dos años, y se superen los cursos formativos vinculados a los niveles económicos asociados para cada una de las Categorías Laborales y Áreas de Ocupación, y superada una evaluación individual sobre el desempeño en su actividad profesional.

2. El cambio de Grupo Profesional se podrá efectuar mediante la convocatoria formal de plazas a cubrir por promoción interna, estableciéndose las condiciones y criterios en cada convocatoria.

Valores económicos

Se adjuntan como anexo 2 la escala salarial con los valores económicos correspondientes al 31 de diciembre de 2004. En el Anexo 1: "Tablas Salariales" de cada Convenio Colectivo, se recogerán los valores económicos correspondientes y vigentes para cada año.

Adaptación de la plantilla actual al nuevo sistema de retribución básica

Para situar a un trabajador en la nueva estructura salarial, habrá que considerar el salario base mensual y el plus de permanencia en el nivel máximo en su caso, lo que arrojará una cifra determinada. Esta cifra se localizará en la nueva tabla. En el caso de que no existiera una coincidencia de la cifra exacta con los valores de los niveles de la nueva tabla, se seleccionará el valor inmediatamente superior en cuantía a la cifra, para asignar el nivel que corresponda.

3.1.3.- FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El XVII Convenio Colectivo definirá los objetivos, los conceptos, los elementos, los sistemas de participación y las condiciones en las que se desarrollará la política de formación y de desarrollo profesional de RTVE.

La política de formación y desarrollo profesional se caracterizará por:

- a) Su vinculación con la estrategia y objetivos de negocio de RTVE
- b) Estar dirigida a todos los trabajadores de RTVE, posibilitando materialmente el acceso a la misma de todas las personas que pretendan su desarrollo.
- c) Utilizar todas las metodologías y técnicas, para hacer efectiva la formación universal.
- d) Su sistema de gestión se basará en los principios y metodología de mejora continua.
- e) Ser abiertamente participativa.
- f) Incorporar la formación en gestión y cultura empresarial como parte de la formación del puesto.

El órgano de gestión al que le corresponderá la preparación y ejecución del Plan Corporativo de Formación de RTVE articulado de acuerdo a los criterios y principios establecidos en el Convenio Colectivo será el IORTV, con independencia de otras competencias atribuidas al mismo en materia de investigación, publicaciones, etc.

Los derechos de participación y consulta establecidos legal y convencionalmente se articularán a través de un Comité General de Formación. El Comité General de Formación será un órgano mixto y paritario entre la Dirección y la Representación Unitaria de los Trabajadores. Estará formado por 8 miembros, 4 de ellos designados por la Dirección de RTVE y otros 4 designados por el Comité General Intercentros de RTVE, de entre los representantes electivos del personal. Las competencias del Comité General de Formación y Desarrollo Profesional se establecerán en el XVII Convenio Colectivo.

El Plan Corporativo de Formación deberá de garantizar la posibilidad de acceso de todos los trabajadores a los cursos y acciones formativas recogidas en el Currículo Formativo propio de su categoría laboral, en los plazos de tiempo estipulados para la progresión y promoción económica y profesional, para lo que estructurará las correspondientes modalidades formativas: presencial, en el puesto de trabajo, a distancia, e-learning, etc., más convenientes en cada caso atendiendo a las

peculiaridades del puesto de trabajo desarrollado y del centro de trabajo donde las desarrolla.

3.2. COMPROMISOS DE DESARROLLO Y OTROS CONTENIDOS DE NEGOCIACIÓN

Tras la firma de los presentes acuerdos, y en el transcurso del año 2004, las partes negociadoras manifiestan su intención de continuar debatiendo y negociando todos los asuntos planteados y relacionados con lo expuesto en este documento, especialmente:

a) Se profundizará en los trabajos ya iniciados para analizar y determinar el nivel de producción en RTVE y el consiguiente Plan de Adecuación de los Recursos Humanos que permita adecuar la plantilla a las necesidades productivas reales, así como aquellos otros asuntos complementarios que permitan alcanzar los objetivos expuestos en el Protocolo de Negociación entre SEPI, RTVE y Sindicatos, en el tiempo de vigencia del Plan Marco de Viabilidad de RTVE.

b) La Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo estudiará la conveniencia, con los mismos objetivos de mejora de la productividad y reducción del absentismo, de poner en marcha un Programa de Invalidez Permanente, destinado a detectar, dar soluciones personalizadas y ofrecer la baja definitiva en la empresa de aquellos trabajadores que sufran menoscabos permanentes de tal grado que les impidan realizar todas o las fundamentales tareas de su puesto de trabajo, y para los que no exista un puesto de trabajo alternativo en el que puedan desarrollar eficientemente sus capacidades y habilidades, gestionándose su paso a la situación de pensionistas por invalidez permanente, de conformidad expresa con el trabajador afectado que se plasmará, en su caso, en la firma de solicitud de pensión por invalidez permanente.

Durante el tiempo en que este en vigente el Programa anterior, la aplicación del art. 48 del vigente Convenio Colectivo, requerirá el informe de la representación del personal, el informe de los servicios médicos de empresa de RTVE que deberá de pronunciarse sobre la disminución o anulación de la capacidad laboral del trabajador para el desempeño de sus funciones, según los criterios establecidos comúnmente por el Equipo de Valoración de Incapacidades de la provincia en que se encuentra adscrito el trabajador, e informe de la Dirección de Personal correspondiente acerca de la existencia de puestos de trabajo alternativos en los que el trabajador pueda desarrollar eficazmente otras capacidades laborales.