

**COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 24 Y 25 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
José Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOYA (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GOMEZ (CCOO)
María Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
Máximo RODRIGUEZ RECIO (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Natividad VINACUA MARTÍN (UGT)
Francisco BRIONES AROCA (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)
Fernando SUÁREZ NAVAS (CCOO)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)
David ORÚS MELERO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
Francisco Javier HERNANDEZ RAMOS (Director Área Gestión y Presupuesto)

SECRETARIA DE ACTAS

María del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 24 de septiembre de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas B 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

PRIMERA SESIÓN:

CUESTIÓN PREVIA

Primera.-

SI: Ponen de manifiesto la situación en la que se encuentran 6 u 8 personas que trabajan en España Directo por las diferentes provincias. Según indican se les está haciendo trabajar más horas de lo que corresponde y sin respetar el descanso entre jornadas de 12 horas. En algunas ocasiones no pueden ir a fichar y entonces no se les cuenta el tiempo de trabajo. Por lo expuesto, solicitan una reunión de la Dirección con el Comité Intercentros para tratar el asunto. **La Dirección** toma nota del tema y dará una contestación.

María Teresa Martín
CCOO

[Signature]
CGT

[Signature]
SI

[Signature]
UGT

[Signature]
[Signature]
USO

Segunda

CGT expone que en Canarias no se está abonando el complemento de disponibilidad durante el periodo de vacaciones. Recuerdan que hay una sentencia al respecto que indica cómo hay que actuar y solicitan que se aplique. **La Dirección** hará las comprobaciones pertinentes para ver los casos y corregir las posibles disfunciones.

ORDEN DEL DÍA

Subida salarial 2020

La Dirección recuerda que el asunto que se está negociando en estos momentos es la subida salarial de 2020 y, cómo ha llegado una propuesta de CCOO, solicita a este Sindicato que la explique.

CCOO: Esperábamos que la dirección presentara una tabla completa en su propuesta del Capítulo VII, no solo lo que concierne al 0,25 % de la disponibilidad, las unidades informativas y los bloques, además de la cuantía económica y la estimación de costes.

CCOO explica los puntos fundamentales de su propuesta (anexo).

La Dirección pregunta si han realizado la cuantificación económica, pues la subida del complemento de disponibilidad tan alta que no parece que pueda financiarse con la congelación que proponen de los complementos personales y con la parte de la antigüedad que no suben. A continuación, la Dirección realiza cálculos grosso modo que apoyan su teoría.

CCOO no está de acuerdo con las fórmulas de cálculo que utiliza la Dirección y se debate el asunto sin que se logre consenso sobre las cifras. Consideran que se podría detraer dinero de diferentes partidas, además de quedarnos la subida del 0,9 o el 1 % que se aplicaría a partir de junio, lo estimamos en cerca de un millón de euros. En todo caso, estamos dispuestos a revisar nuestra propuesta y para eso necesitaríamos los datos que la empresa tiene sobre masa salarial, estimación del reparto de disponibilidades, etc.. Por último, pregunta a la Dirección por la propuesta del 0.25% para 2019

CGT solicita a la Dirección que se le entreguen datos sobre el complemento de disponibilidad que consideran necesarios para poder cuantificar la propuesta. A cuántas personas se les aplicaría cada una de las modalidades de disponibilidad. También quieren saber cómo se va a distribuir por Unidades. Afirman que les gusta la propuesta de CCOO pero no les cuadra el tratamiento de los bloques, ya que consideran que son horas extraordinarias. También afirman que no pueden suscribir la propuesta de la empresa sobre disponibilidad por estar muy alejada de la suya.

USO pregunta a la Dirección si va a entregar la estimación de la disponibilidad que se va a asignar.

La Dirección recuerda que la propuesta sobre el 0,25% adicional de 2019 era aplicarlo proporcionalmente a las personas que hayan tenido disponibilidad, aunque también se podría tener en cuenta al personal de UUII en la medida en que hacen disponibilidad, en principio la Dirección lo que quiere es que se haga un reparto justo. En cuanto a la estimación de las disponibilidades a asignar, no se pueden dar cifras porque luego se exigirá el cumplimiento de las mismas sin tener en cuenta que se trataba de estimaciones sujetas a modificación en función de las necesidades de la empresa que se vayan produciendo en cada momento.

CCOO indica que Hemos intentado un acercamiento, puesto que los dos últimos trienios son los que se quedaron en 60€. No está de acuerdo con esta propuesta de la Dirección sobre aplicación

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: M. Teresa Martín]
CCOO

[Handwritten signature]
CGT

[Handwritten signature]
si

[Handwritten signature]
USO

[Handwritten signature]
USO

del 0.25%, pues no consideran que la subida sea menor para la UUII, dicen que cuando se creó este complemento no se especificaron porcentajes para disponibilidad, polivalencia y conducir.

UGT indica que se tuvo en cuenta las tres cosas pero no se establecieron porcentajes.

UGT y SI indican que la subida de las UUII debería ser idéntica a la subida de la dispo.

USO, entiende la idea de la distribución de los complementos de disponibilidad y polivalencia en las UUII pero no lo comparten, entienden que habrá agravios comparativos y, por tanto, quieren que la subida sea igual para las UUII.

Se hace un receso para estudiar y valorar las propuestas.

Tras el receso.

UGT y SI estarían de acuerdo con que el nivel de responsabilidad de UUII sean el 53, pero hay dos personas que no son del grupo I y su salario quedaría por debajo del resto de compañeros de la Unidad Informativa, a pesar de ser ellos los responsables de la misma. Consideran que por este motivo puede que nadie quiera ser el responsable al cobrar más si no lo son.

La Dirección indica que todo el sistema de complementos está por niveles. No obstante, intentarán pensar alguna solución.

UGT y SI quieren que la disponibilidad en las UUII sea igual que en todas las Unidades. Añaden que moderaron sus expectativas respecto a los bloques para acercar propuestas, y lo harían en torno al 60%: 80, 77, 72 y 64 (niveles de bloques). Es una propuesta intermedia entre la de CGT y la de CCOO, añaden.

La Dirección responde que lo estudiará de nuevo y dará una respuesta. Pregunta al resto de Sindicatos si tienen alguna modificación sobre sus propuestas.

CCOO y CGT piden las mismas cifras que maneja la empresa para poder hacer algún ajuste en sus propuestas y que todos manejen los mismos datos.

La Dirección responde que la estimación de masa salarial para 2020 es la de 2019 más los deslizamientos que se puedan producir por niveles y antigüedad más la subida salarial. No se dispone de más información en este momento. En cuanto se tenga más información, se trasladará. Por último, la Dirección indica que en a la sesión del día siguiente se incorporará una persona de la Asesoría jurídica para explicar la propuesta de la empresa de incluir en el régimen disciplinario un sistema específico para el incumplimiento del plan de prevención de riesgos penales en RTVE.

CGT pregunta si se va a dar contestación a su propuesta sobre régimen disciplinario. **La Dirección** indica que hay cuestiones de la misma que no les gusta y que se plantearán considerarla si se pulen algunos plazos.

Finaliza la sesión a las 12:00 quedando las partes emplazadas para el día siguiente en la sala de juntas de la Casa de la Radio (Prado del Rey), para continuar la negociación del III Convenio Colectivo.

DÍA 25 DE SEPTIEMBRE DE 2019.

Siendo las 10 de la mañana, se reúnen de nuevo las personas relacionadas al principio, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección, incorporándose, además, Jesús TRANCHO LEMES y Miguel Ángel CURIESES GAITE en representación de UGT y José Miguel

ZUBIZARRETA YAÑEZ, Paloma URGORRI PEDROSA y JOSE MARÍA GARCÍA MEDIANO en representación de la empresa. Se ausenta en esta sesión Fernando SUÁREZ NAVAS, representante de CCOO.

CUESTIÓN PREVIA

Primera.-

La **Dirección** indica que la llegada del nuevo puesto del director de información y actualidad va a suponer modificaciones en la estructura organizativa de la empresa, por lo que se informará a la RLT de los cambios que se van a dar en el organigrama.

Segunda

UGT y SI, preguntan por la incoación del expediente sancionador a RTVE por la pérdida de los pendrives y manifiestan su preocupación por este asunto así como la posible extensión de la responsabilidad a la comisión de control del plan de pensiones. La **Dirección** responde que trasladará a la Dirección de protección de datos su preocupación.

CCOO. - Se ha recibido una comunicación de la propia Dirección de Protección de Datos con información para que la remitamos al resto de comités, comisiones y delegados.

Tercera

La **Dirección** expone que el Corte Inglés ha informado sobre la imposibilidad de hacer reservas de hotel para la próxima semana por haber un congreso en Madrid previsto desde hace un año. Añade que solo se podrán reservar habitaciones sueltas, dispersas por Madrid y a un alto precio, por lo que propone que se suspendan las reuniones de la próxima semana y se recupere el tiempo de negociación en otro momento en que no haya estos problemas. Todas las partes muestran su conformidad con la medida y se acuerda recuperar el tiempo los días 8 y 22 de octubre.

ORDEN DEL DÍA

Propuesta Dirección sistema disciplinario

Toma la palabra La **Dirección** para explicar que la propuesta presentada por la Dirección, que se adjunta a esta acta, para incluir tres puntos en régimen disciplinario del Convenio Colectivo tiene su fundamento en el plan de cumplimiento normativo. Añade que este sistema surge en 2015 y a partir de ese momento se establece la responsabilidad penal de las empresas públicas, y se establece como requisito el tener un plan de prevención de riesgos penales, que conlleva incluir en el régimen disciplinario la graduación de los incumplimientos y sus sanciones. A continuación explica los tres puntos de la propuesta. Añade que el plan afecta a todo el personal tanto fuera como dentro de Convenio, así como a todas las empresas que contraten con RTVE.

Tanto **UGT** como **CCOO** manifiestan que no están de acuerdo con lo expuesto y que debería haberse contado con la RLT para la elaboración de las normas del plan de cumplimiento normativo en la medida en que de ellas derivan obligaciones y responsabilidades para el personal.

La **Dirección** indica que eso es lo que se están haciendo en este momento, negociar la parte que afecta al personal.

CCOO: La modificación del Código Penal establece ahora que los directivos de las empresas públicas pueden ser responsables penales de los delitos cometidos por éstas. La responsabilidad

Paloma Yañez
CCOO

UGT

Si

UGT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

puede eludirse si acredita que la empresa ha elaborado y aplicado correctamente un plan de prevención de riesgos penales. Entendemos que lo que se pretende con incluir estas generalidades en la normativa de sanciones del convenio para los trabajadores es justificar que existe un plan de prevención, cuando esto es meramente formal, y evitar las sanciones penales de los directivos.

Además, entendemos que son los directivos los que pueden tener comportamientos que generen delitos penales de los que pueda ser responsable la Corporación, y estos directivos no están bajo la cobertura del convenio, por lo que la propuesta es innecesaria. Opinan que estas normas son demasiado generales, hacen referencia a un modelo que no se sabe cuál es y dejan en manos del órgano gestor de la sanción. Consideran que lo que se expone son incumplimientos del empresario y no del personal. Añaden que el trabajador ya está sujeto a todo tipo de normas y no se pueden añadir estas.

El SI considera que se está abriendo un sistema de faltas y sanciones dentro de otro sistema de faltas y sanciones y hasta pueden chocar entre sí. Se gradúa de manera distinta a lo que ya existe. Añade que la Dirección debería haber contado con la RLT desde el principio.

La Dirección concluye que se trata de un sistema jurídico novedoso, pide que lo estudien y valoren los pros y contras de su introducción en el régimen disciplinario.

Subida Salarial

La Dirección ante la pregunta de CCOO sobre la aplicación del 0.25 % explica que se ha llegado al consenso de que se reparta entre las personas que han hecho disponibilidad en el segundo semestre de 2019, se planteó que se extendiese al personal de UUII y la empresa dijo que estaba dispuesta a aceptar. El abono se haría a partir de febrero de 2020 que es cuando se tendrá la información sobre la disponibilidad de diciembre de 2019. Esas cantidades no se podrán incluir en tablas porque responden a un reparto puntual.

CCOO, CGT y USO se manifiestan contrarios a que se reparta únicamente a estos colectivos. CCOO solicita una propuesta completa de lo económico e indica que sigue esperando la respuesta de la Dirección respecto del recurso preventivo al que no se le ha asignado complemento. Se debate la propuesta mayoritaria, y la Dirección explica los puntos que aún no ve con claridad. Se acuerda por UGT, CCOO, SI y la empresa destinar el porcentaje correspondiente al plan de pensiones, de tal forma que todo partícipe tenga asegurado el 0.9% del salario y a partir de ahí se reparta de forma proporcional a la aportación del trabajador. **USO** sigue estando en desacuerdo con esta aplicación del porcentaje adicional.

Por último, se acuerda la subida salarial de 2020 por mayoría representada por la Dirección, UGT y Sindicato Independiente. Con la manifestación en contra de CCOO, CGT y USO (éste último manifiesta, no obstante, su conformidad con que la subida de UUII sea igual a la disponibilidad). **La Dirección** remitirá las tablas salariales conforme a lo acordado, que estarán vigentes hasta el 30 de junio de 2020, pues a partir de ahí habrá una modificación de las tablas en función del posible incremento adicional.

CGT recuerda que quedó pendiente la apertura de una mesa de negociación de complementos que no figuran en convenio y quieren saber cuándo se va a convocar. **La Dirección** indica que no

estableció plazo y que en estos momentos no pueden abrir otras mesas. **UGT y SI** dicen que lo que planteó la dirección es tratarlo en el CI. **La Dirección** reitera que, de momento, no es posible. Por último, la Dirección indica que la próxima semana se seguirá tratando el régimen disciplinario.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION
TRABAJADORES

REPRESENTANTES

DE LOS

LA SECRETARIA

UGT

SI

USO

CC.OO

Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su inclusión en el sistema disciplinario del Convenio Colectivo.

Inclusión de un sistema específico para el incumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Penales de RTVE.

A estos efectos, se incluyen las siguientes infracciones:

1. *Es falta leve todo incumplimiento que no comprometa la eficacia del modelo, siempre que no sea constitutivo de delito ni haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE.*
2. *Es falta grave todo incumplimiento que pueda comprometer la eficacia del modelo, siempre que no sea constitutivo de delito ni haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE.”*
3. *Es falta muy grave todo incumplimiento que comprometa la eficacia del modelo y, como consecuencia del mismo, haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE”.*

CONTRAPROPUESTA CCOO SUBIDA SALARIAL 2020

Madrid, 23 de septiembre de 2020

- Aplicación de la distribución del incremento de la masa salarial de la Corporación RTVE del 2 % desde 1/1/2020.

- Aplicación del 2% al salario base de forma lineal.
- Aplicación del 2% a los 2 últimos trienios acumulados.
- Aplicación porcentual del 1,50% a los Complementos: Mando Orgánico, Especial Responsabilidad (Nivel 48 a 50).
- Aplicación porcentual del 2% a los Complementos: Especial Responsabilidad (Nivel 51 a 55), Servicio Médico, Prevención, DSNG, Grupo Operativo, RTVE a la Carta, Digitalización, Orquesta y Coro, Navarra y País Vasco, Servicios Eléctricos, Talleres, Turnicidad, UI, Steadycam, Fin de Semana, Idiomas, Instrumentos Musicales, Exención Servicio, Calidad Trabajo, Formación Externa, Interna y Empleo, Disponibilidad, Bloques, Jornada de Rodaje, Polivalencia, Guardia, Familiares, Convenio, Mayor Tiempo, Ret. Capt. Imagen Movimiento, Pactos de Rodaje y Nocturnidad.
- Aplicación Porcentual del 15 % al Transporte (Pacto).
- Módulo Festivo 10 €/ hora.
- Módulo Festivo sin Complemento 105€/día
- Subida del Módulo Especial Navidades a 150€.
- Desayunos a 2€
- Comidas 6€
- Congelación de los Complementos Personales en cumplimiento de RD 24/2018 de 21 de Diciembre en su Disposición transitoria segunda. Complementos personales y transitorios: Gratificación Absorbible, Complemento Personal, Complemento Personal Transitorio, Personal Especial Responsabilidad , Puesto Absorbible y Antigüedad consolidada.
- El sobrante no aplicado, a falta de concretar, se aplicaría a:

➤ Mejorar algunos complementos (Disponibilidad, UI, Polivalencia) o creación nuevos complementos (Residencia Gran Canaria y Tenerife 1,75%, Resto Canarias 10%, Mallorca se iguala a Gran Canaria y Tenerife, Resto Baleares se iguala a Resto Canarias, Ceuta y Melilla 15%.

- Aplicación de la distribución del incremento de la masa salarial de la Corporación RTVE del 1 % variable desde 1/7/2020.

➤ A mejorar algunos complementos o creación nuevos complementos. A negociar la en la Comisión paritaria.

- Aplicación de la distribución del incremento adicional de la masa salarial de la Corporación RTVE del 0,30 %.

- Aportación 0,30 % de la empresa a los partícipes del Plan de Pensiones de RTVE en activo durante el año 2020.

- Subida de Conceptos no incluidos en Masa Salarial:

- KILOMETRAJE: Subida 2 céntimos por KM de Transporte.
- DIETAS: Nacional: Subida de 2% que se aplicará como gastos de bolsillo/día.

Internacional: Subida de 2% que se aplicará como gastos de bolsillo/día.

- Comidas Rodaje 12€



TABLAS SALARIALES(desde 1-ene-2020 a 30-jun-2020)

EN ROJO PROPUESTA CCOO

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)

VALOR TRIENIO:	70,00 €
----------------	---------

COMPLEMENTOS SALARIALES (12 PAGAS)

COMPLEMENTO MANDO ORGÁNICO

JEFE DE UNIDAD	
11	12
1.322,09 €	991,56 €

ESPECIAL RESPONSABILIDAD

	NIVEL 48	NIVEL 49	NIVEL 50	NIVEL 51	NIVEL 52	NIVEL 53	NIVEL 54	NIVEL 55
GRUPO I - SUBGRUPO I				822,95 €	755,33 €	685,62 €	617,99 €	548,29 €
GRUPO I - SUBGRUPO II	1.436,37 €	1.304,56 €	1.077,28 €	785,50 €	719,95 €	654,41 €	588,86 €	523,32 €
GRUPO II				744,92 €	684,58 €	591,98 €	536,84 €	456,73 €

DISPONIBILIDAD			
	OPCION 1	OPCION 2	OPCION 3
NIVELES A-B	375,58 €	450,58	550,58 €
NIVELES C-D	357,79 €	432,79	532,79 €
NIVELES E-F	340,00 €	415,00	515,00 €
	304,42 €	379,42	489,42 €

INDEMNIZACION DE RESIDENCIA		
	GRAN CANARIA, TENERIFE Y MALLORCA	CEUTA Y MELILLA
NIVELES A-B	479,69 €	546,18 €
NIVELES C-D	457,36 €	520,75 €
NIVELES E-F	434,73 €	494,98 €
	388,61 €	442,48 €
RESTO CANARIAS		
NIVELES A-B	522,43 €	522,43 €
NIVELES C-D	498,11 €	498,11 €
NIVELES E-F	473,62 €	473,62 €
	423,24 €	423,24 €

BLOQUES		
NIVELES A-B		170,00 €
NIVELES C-D		150,00 €
NIVELES E-F		130,00 €
		110,00 €

POLIVALENCIA		2 POLIVALENCIAS O MÁS
NIVELES A-B	193,29 €	283,29
NIVELES C-D	184,32 €	274,32
NIVELES E-F	175,18 €	265,18
	156,59 €	246,59

	TURNO (40 HORAS/SEMANA)	TURNO (35 HORAS/SEMANA)
NIVELES A-B	467,50 €	348,90 €
NIVELES C-D	446,75 €	333,08 €
NIVELES E-F	423,02 €	316,28 €
	377,56 €	282,67 €

NOCTURNIDAD		
NIVELES A-B		2,80 €
NIVELES C-D		2,80 €
NIVELES E-F		2,57 €
		2,57 €



UNIDADES INFORMATIVAS			
	OPCION 1	OPCION 2	OPCION 3
NIVELES A-B	489,25 €	564,25 €	664,25 €
NIVELES C-D	489,25 €	564,25 €	664,25 €
NIVELES E-F	489,25 €	564,25 €	664,25 €
	464,54 €	539,54 €	639,54 €

JORNADA DE FIN DE SEMANA		
	3 DIAS	2 DIAS
NIVELES A-B	889,54 €	790,70 €
NIVELES C-D	848,02 €	753,14 €
NIVELES E-F	805,52 €	715,58 €
	720,52 €	640,47 €

VIVIENDA	
NIVELES A-B	402,71 €
NIVELES C-D	383,98 €
NIVELES E-F	364,96 €
	326,26 €

IDIOMAS	
NIVELES A-B	161,08 €
NIVELES C-D	153,58 €
NIVELES E-F	146,00 €
	130,50 €

	ELECTRICOS	TALLERES	NAVARRA Y EUSKADI
NIVELES A-B	193,29 €	241,61 €	241,61 €
NIVELES C-D	184,32 €	230,38 €	230,38 €
NIVELES E-F	175,18 €	218,98 €	218,98 €
	156,59 €	195,76 €	195,76 €

JORNADA DE RODAJE	
TIPO JORNADA	DIA
CON PERNOCTE EN DOMICILIO	88,95 €
PAISES U.E.	98,84 €
PAISES RENTA ALTA	108,72 €
PAISES RENTA BAJA	118,60 €
PAISES RIESGO SANITARIO	148,26 €
PAISES CONFLICTO BÉLICO	172,97 €

ORQUESTA Y CORO	
TIPO	IMPORTE
CONCERTINO	1.134,43 €
SOLISTA	781,52 €
PRIMERA PARTE	554,62 €
TUTTI	504,21 €
AYTE. DE DIRECCIÓN	1.134,43 €
JEFE DE CUERDA	781,52 €
PROFESOR DE CORO	504,21 €
PIANISTA DEL CORO	781,52 €
INSPECTOR DE ORQUESTA	504,21 €
INSPECTOR DE CORO	504,21 €
ARCHIVERO DE ORQUESTA	630,25 €
ARCHIVERO DEL CORO	630,25 €

GUARDIA			
LOCALIZABLE L-V	LOCALIZABLE S-D	DIA L-V	DIA S-D
197,67 €	123,81 €	29,65 €	74,14 €

CPTO. FESTIVO
IMPORTE
10€/hora

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA
IMPORTE
150,00 €

INSTRUMENTO MUSICAL
IMPORTE
237,21 €

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO	
TIPO	COMPLEMENTO
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	36,63 €
HIJO DISCAPACITADO	56,40 €
Conyuge / Pareja	10,80 €

PROYECTO RTVE A LA CARTA VALENCIA Y PROYECTO DIGITALIZACIÓN VALENCIA	
TIPO	IMPORTE
REALIZADOR	846,33 €
INFORMADOR	658,25 €
PRODUCTOR	658,25 €
TCO. MANTENIMIENTO	517,20 €
TCO. CONTROL CENTRL	517,20 €
TCO. CONTROL CONTINUIDAD	641,79 €
CAMARÓGRAFO	517,20 €
OPERADOR SONIDO	470,19 €
OPERADOR EQUIPOS VIDEO	470,19 €
DOCUMENTADOR	394,96 €
INFOGRAFISTA	394,96 €
AYTE. OPERACIÓN REALIZACIÓN	517,20 €
SECRETARIO	329,12 €
AYTE. PRODUCCIÓN	329,12 €
ADMINISTRATIVO	188,06 €
RECEPCIONISTA/TELEFONISTA	282,12 €
AUX. CENTRO	282,12 €
OP. EQUIPOS REP. GRAB. MONT. .	470,19 €
JEFE EMISIÓN	846,33 €
EXPERTO AUDIOVISUAL PROM.	564,22 €
ENCARGADO PREVIS. EMISIÓN	394,96 €

CPTO. SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN	
TIPO	IMPORTE
MÉDICO / PROF. PREVENCIÓN	408,20 €
ATS / TCO. PREVENCIÓN	341,32 €

TIPO	IMPORTE
COMIDA/CENA	6,00 €
COMIDA/CENA RODAJE	12,00 €
DESAYUNO	2,00 €

DIETAS	ALOJAMIENTO	COMIDA		CENA	BOLSILLO	DIETA
NACIONALES	34,40 €	25,80 €	0,00 €	21,50 €	1,63	83,33
INTERNACIONALES	60,80 €	45,60 €	0,00 €	38,86 €	2,97	148,17
KMS	0,22					

Falta Convenio, Modificación Dispo, Talleres, Electricos, Modulo sin complemento variable etc.

Esta subida de aplicaría con la congelación de los Complementos personales y transitorios: Gratificación Absorbible, Complemento Personal, Complemento Personal Transitorio, Personal Especial Responsabilidad , Puesto Absorbible y Antigüedad consolidada anterior al II Convenio. También con el resto de subida de Complementos