rtve

ACTA Nº 28 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
D. Albert TODA COROMINAS (UGT)
Dª Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Dª. Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (USO)

ASESORES.

D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
Dª. Mª Teresa MARTIN DEL CAZ (CC.OO)
D. Oscar NIETO CALLE (CC.OO)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ (CC.OO)
Dª. Natividad VINACUA MARTIN (UGT)
D. Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
D. Ramón AGRAS BUSTILLO (UGT)
Dª. Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
D. Ignacio PEREZ VILLEGAS (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Javier GARCIA-OÑATE RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Migue SAINZ SANCHEZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Marta BRETOS SERRANO
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
D. Alfredo PARRA GARCIA-MOLINER
(DIRECCION ASESORIA JURIDICA)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
Dª CRISTINA HERNANDEZ GARCIA
(ADJUNTA DIRECCION ASES. JCA Y COORD. TRIBUNA)
D.JOSE MIGUEL ZUBIZARRETA YAÑEZ
(SUBDIRECTOR ASUNTOS LABORALES)
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

SECRETARIA
Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 15 de Junio de 2010, siendo las 10:00 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para continuar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:
Iniciada la reunión las partes toman la palabra y se manifiestan de la siguiente manera:

rtve

La Dirección

Hace entrega del texto completo de la propuesta de regulación de la "Clasificación profesional" (*Se adjunta como anexo 1*) y a continuación explica las líneas principales de la propuesta:

- En primer lugar se pretende que el sistema de clasificación profesional sea muy claro para evitar las discusiones sobre funciones y la conflictividad laboral.
- La propuesta está basada en la división en 6 familias profesionales[1] (ver anexo 1) y éstas, por motivos presupuestarios, en tres grupos profesionales cada una, en lugar de dos como hubiera deseado la Dirección.
- La división en familias se ha hecho teniendo en cuenta el conjunto de actividades o tareas que se desarrollan en la empresa y buscando cuáles de éstas pertenecen a cada familia.
- Los grupos son tres: El primero engloba a todos los Titulados Superiores, el segundo los titulados de grado medio y el tercero el resto de actividades y funciones para las que se requerirá el módulo superior o básico de Formación Profesional o titulaciones equivalentes a éstas. [2]
- Dentro de cada grupo hay una división en categorías que, se han elegido respetando, en la medida de lo posible, la tradición de ésta empresa.
- En ésta propuesta queda pendiente de definir cómo se van a convertir a éste sistema las dos realidades existentes actualmente.
- En cuanto a la movilidad funcional, la propuesta recoge lo regulado en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, que en resumen establece que dentro del mismo grupo profesional no hay movilidad funcional. Habrá movilidad funcional cuando el trabajador realice funciones pertenecientes a un grupo superior o inferior al suyo, pero en éste caso se han establecido limitaciones (ver anexo 1)
- En el apartado de traslados la propuesta es similar a lo regulado actualmente, distingue entre el traslado voluntario, forzoso y pactado. Se distingue el traslado estructural de lo que es un mero desplazamiento. Por último, se recoge la permuta y las condiciones básicas para que ésta pueda darse.
- En cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la propuesta recoge lo regulado en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. (ver anexo 1)
- Ante la pregunta de la parte social sobre si existe repercusión económica cuando se realizan funciones pertenecientes a un grupo superior, la Dirección contesta que si procede sí, pero que puede ocurrir que no proceda debido a que el salario está muy personalizado, incluye permanencias y antigüedad y puede darse el caso que la persona que realice éstas funciones de forma temporal, ya cobre más salario que la persona que las realiza habitualmente.
- Respecto a la pregunta de CC.OO sobre el apartado 2 de la propuesta "Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales", se manifiesta que con esos criterios se pretende explicar el cuadro de clasificación, el encuadramiento de una función ha de hacerse mediante la ponderación de una serie de factores como, formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad.... De ésta forma, si surgen funciones nuevas en el futuro, se ponderarán éstos criterios para encuadrarla. Se trata de un sistema muy utilizado y que recoge lo establecido en el acuerdo de cobertura de vacíos.

La Dirección hace una primera valoración del Documento entregado por la Sección Sindical de UGT en RTVE, sobre "Clasificación" y manifiesta que le parece que lo regulado respecto a la polivalencia es volver atrás pues se recupera la polivalencia entre categorías del mismo grupo, cuando ahora mismo está pactado lo contrario. Por otro lado resulta imposible valorar el coste de ésta propuesta ya que además de recuperarse las polivalencias se relacionan los complementos a los antiguos niveles.

Y por último hace entrega de un documento que recoge el desglose de la masa salarial (se adjunta como anexo 2)

[1] La Dirección aclara que en la primera familia el término "corporativa" no se refiere a la CRTVE, es decir, no está vinculado al concepto de la división de Sociedades existente en la actualidad.

[2] En la página 3 del anexo nº1 hay una errata en el punto 3.- Grupos profesionales, Grupo profesional I: Titulados Superiores, al final del primer párrafo donde dice: " ....en posesión de titulación inmediata superior.", debe decir: "....en posesión de titulación superior.". Existe otra errata en éste apartado pero en el Grupo profesional III, donde dice "...encuadradas en el Grupo Profesional II..." debe decir: "...encuadradas en el Grupo Profesional III..."

rtve

La Parte Social manifiesta lo siguiente:

CC.OO manifiesta que la propuesta presentada es incompatible con la declaración de la Dirección de aumentar la producción propia, esta afirmación se deduce de la definición de la familia profesional "*Producción y contenidos: Agrupa el conjunto de funciones cuya finalidad básica es la de elaborar información y contenidos....*"

Puntualizan que hay un error en el encuadre de la categoría de diseñador gráfico, pues no existe titulación de grado medio sino que las titulaciones correspondientes a ésta categoría son titulación superior y titulación de Formación Profesional.

Piden que las propuestas de la Dirección vengan identificadas como tal y fechadas.
Piden que se le facilite el dato de la parte de presupuesto no gastado correspondiente a la subida salarial de 2009 a efectos de poder calcular el deslizamiento que supone la eliminación de los tres niveles y determinar cuánto queda para la subida salarial.

UGT, manifiesta que la propuesta no les gusta pues, por un lado, con ella aumentaría significativamente la movilidad funcional en Grupo III, en la familia Realización y Explotación, sin abono de contraprestación alguna (polivalencia) y por otro lado, en esta Familia se incluirían categorías que no tienen ninguna relación entre ellas. Tampoco entienden cómo se regulan en el grupo II los titulados de grado medio, cuando ésta regulación de titulaciones va a cambiar en seis meses, por los acuerdos de Bolonia.

A continuación entregan varios documentos para incluir como anexos a éste acta. Son los siguientes:

- Propuesta de regulación sobre "Clasificación Profesional", (se adjunta como anexo 3), aclarando que presentan ésta propuesta para abrir debate, pero que están dispuestos a retirar ésta propuesta en el momento que la Parte Social presenten una propuesta unitaria.
- Propuesta de regulación del art. 103, (se adjunta como anexo 4)
- Documento titulado "Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de la CRTVE", se adjunta como anexo 5.

UGT explica que su propuesta de "Clasificación Profesional" parte de la eliminación de los tres últimos niveles de cada grupo, asignando a los trabajadores afectados el nivel salarial siguiente (de los existentes en la actualidad) y a partir de ahí convertirlos a las nuevas categorías pero con el nuevo salario. Con respecto a lo manifestado por la Dirección sobre el documento de "Clasificación Profesional", UGT manifiesta que la polivalencia ya existe dentro del mismo Grupo, pero distinta Familia. Por otro lado resulta imposible valorar el coste de la propuesta de la Dirección, ya que desconocemos la propuesta de Salarios y complementos.

En cuanto a la propuesta de regulación del art. 103 dicen que es el documento aprobado por todas las partes y que quieren que se adjunte al Convenio Colectivo como anexo 8, para actualizar el que está en el XVI Convenio Colectivo.

Y por último dice que los datos de la masa salarial aportados por la Dirección están incompleto pues no incluyen el desglose de los complementos.

ALTERNATIVA RTVE-STC manifiesta que presentan una adenda al acta nº 26 pues cuando se aprobó éste acta, los asistentes por parte de ésta sección sindical no eran los mismos y por tanto no pudieron aportar sus modificaciones.

Manifiestan también que no entienden cómo la Dirección no trae una propuesta para eliminar los tres niveles inferiores de cada grupo y que en relación con los documentos presentados, se reservan la opinión pues no están de acuerdo en seguir negociando el Convenio hasta que no se alcance un acuerdo sobre producción propia.

rtve

APLI manifiesta que presentarán una propuesta económica tengan o no tengan la masa salarial. Y también presentarán un documento unitario sobre producción propia.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra a la sesión acordando las partes la fecha de la próxima reunión para el día 23 de Junio a las 10:00 Lo que se acredita por la presente Acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Negociadora, lo que yo como secretaria, certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

LA SECRETARIA

Anexo I, acta nº 38

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su ejercicio corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades en las que ésta se estructura, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los representantes de los trabajadores en el ETT y en el presente convenio.

CAPÍTULO II

Sistema de Clasificación Profesional

1.- Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional que regula el presente convenio se estructura en Grupos Profesionales, Divisiones Funcionales y Categorías, de conformidad a lo previsto en el artículo 22 del ETT.

El **Grupo Profesional** engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con el mismo.

Las **Divisiones Funcionales** o **Familias Profesionales** agrupan, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos o funcionales existentes en la empresa.

Las **Categorías Profesionales** se definen por su pertenencia a un Grupo Profesional y División Funcional y recogen de manera no exhaustiva las tareas objeto de la prestación laboral, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

El trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo y categoría profesional, así como aquellas tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte.

En cualquier caso la enumeración de las tareas propias de los Grupos y/o categorías profesionales no pretende describir la totalidad de las funciones que ha de desarrollar un trabajador en su prestación laboral, sino que aporta una serie de ejemplos de referencia a título enunciativo y no limitativo, por lo que otras tareas que por analogía sean asimilables a las descritas o que formen parte del proceso lógico de ordenación del trabajo, se entenderán igualmente comprendidas dentro de dicha prestación laboral.

2.- Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales

La determinación de la pertenencia de una determinada categoría profesional a un Grupo será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación (conocimientos y experiencia), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Formación: Tiene en cuenta el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente el contenido de la prestación laboral, así como el período de tiempo requerido para que, partiendo de esos mínimos conocimientos teóricos se obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: La mayor o menor iniciativa vendrá determinada por el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de las tareas o funciones así como el grado de autonomía requerido para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presenten.

Autonomía: Tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas que se tengan encomendadas.

Responsabilidad: Tiene en cuenta al grado de autonomía de acción del titular de la función sobre la gestión de los recursos humanos, técnicos y productivos que tenga asignados.

Mando: Tiene en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Tiene en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la terea o función encomendada.

El hecho de que un trabajador se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional o Categoría determinados, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación

viene determinada por la exigencia de tales competencias dentro de las funciones que desarrolle en la empresa.

3.- Grupos profesionales

Grupo profesional I: Titulados superiores

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y mayor grado de autonomía, iniciativa o responsabilidad con o sin mando. Queda incluido en este Grupo Profesional el personal que, aún no teniendo ningún equipo humano bajo su supervisión, tienen una cualificación máxima en su especialidad laboral y que requieren, en su caso, titulación habilitante. Será requisito imprescindible estar en posesión de titulación inmediata superior.

El tipo de funciones que desempeñan se realizan a partir de directrices que emanan del personal directivo o predirectivo, al que deberán dar cuenta de su gestión.

Grupo profesional II: Titulados medios

Se incluye en este grupo, dentro de cada Familia Profesional las funciones que requieran estar en posesión de una titulación de grado medio.

Grupo profesional III:

Considerando el tipo y la forma en que se desarrollan las tareas en la empresa, quedan encuadradas en el Grupo Profesional II el resto de actividades y funciones para las que se requerirá el módulo superior o básico de Formación Profesional o titulaciones equivalentes a éstas.

4.- Familias profesionales o Divisiones funcionales

Se entiende por Divisiones funcionales el conjunto de actividades o de tareas que persiguen una misma finalidad o cuyos objetivos fundamentales son los mismos y que se corresponden con los distintos ámbitos operativos que existen en la empresa.

Se distinguen las siguientes:

1. Corporativa o de gestión informática.
2. Técnica.
3. Realización y explotación.
4. Producción y contenidos.
5. Escenografía.
6. Orquesta y Coro.

Corporativa o de gestión/administración: Se trata de tareas que tienen como función primordial labores de control interno de la empresa y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa contenidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos, sistemas de información, comercialización de productos y en general todas aquellas actividades que tienen en el cliente interno el objetivo fundamental de su trabajo.

Técnica: Engloba el conjunto de actividades cuya finalidad primordial es la del mantenimiento, conservación y preparación de los equipos necesarios para la emisión de contenidos.

Realización y explotación: Agrupa el conjunto de funciones audiovisuales que pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tres canales de comunicación de la empresa (radio, televisión y medios interactivos) cuya finalidad primordial es la de poner en marcha y posibilitar técnicamente la emisión, grabación y explotación de información y contenidos en cualquier soporte.

Producción y contenidos: Agrupa el conjunto de funciones cuya finalidad básica es la de elaborar información y contenidos, incluyendo sus fases previas de preparación, búsqueda, selección, redacción y montaje simple de información y contenidos, así como las labores necesarias a tal fin, de documentación y producción.

Escenografía: Engloba el conjunto de funciones necesarias para la conformación de todos los elementos visuales que configuran una escenificación, tanto físicos (decorado, accesorios), como de otra naturaleza como la iluminación o la caracterización o preparación de quienes aparecen en el mismo (vestuario, maquillaje, peluquería).

Orquesta y Coro: Agrupa el conjunto de actividades y funciones necesarias para llevar a cabo las actividades de la Orquesta y el Coro de RTVE.

Dentro de cada División funcional y, en el marco de cada Grupo Profesional, en atención a la identidad de las tareas y funciones desempeñadas, y al nivel de conocimientos o formación específica requerida, se distinguen las siguientes categorías:

rtve
PROPUESTAS

Propuesta Familias y Grupos Profesionales

FAMILIAS PROFESIONALES	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
GESTIÓN / INFORMÁTICA	Profesional Superior Gestión Profesional Superior Informática Profesional Superior Prevención Médico Empresa	Diseñador Gráfico Enfermero Empresa	Técnico Superior Administración Técnico Superior Informática Técnico Sup. Servicios Generales Técnico Prevención Riesgos Laborales (*)
TÉCNICA	Ingeniero Superior Profesional Técnico Superior	Ingeniero Técnico	Técnico Superior Electricidad Técnico Superior Mecánico
REALIZACIÓN EXPLOTACIÓN	Realizador TV Realizador Radio		Técnico Superior Electrónico Técnico Superior Realización TV Técnico Sup.Montaje Eq.Audiovisuales Técnico Superior Imagen Técnico Superior Sonido Técnico Superior Control Imagen (*) Técnico Superior Mezclador (*) Técnico Sup.Montaje y Ed. Video
PRODUCCIÓN Y CONTENIDOS	Informador Productor	Documentalista Ambientador Musical	Técnico Superior Producción
ESCENOGRAFÍA	Profesional Superior Artes Escénicas	Decorador Iluminador Estilista	Técnico Sup. Montaje y Construcción Decorados Técnico Sup. Ambientación Decorados Técnico Sup. Ambientación Vestuarios Técnico Superior Luminotecnia Técnico Superior Efectos Especiales Técnico Superior Modelado Técnico Superior Pintura Decorados Técnico Superior Imagen Personal
ORQUESTA CORO	Profesor Oquesta Cantor Coro		

(*) Categoría sin ningun perceptor en la actualidad.

CAPÍTULO III

Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo Grupo Profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durante los periodos y condiciones que se expresan a continuación.

Quedará sujeta a los siguientes principios:

1. La movilidad no podrá perjudicar la formación y promoción profesional del trabajador.
2. El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior Grupo, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.
3. En este último supuesto se notificará la situación a los representantes legales de los trabajadores.
4. No cabrá invocar ineptitud sobrevenida o falta de adaptación al puesto en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales.
5. Se realizarán programas de formación y/o adaptación a las nuevas funciones en caso de que resulte necesario.

Las movilidades funcionales se desarrollarán temporalmente de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Cuando se trate de la encomienda de funciones de inferior Grupo, que deberá justificarse en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, por el mínimo imprescindible, que en todo caso no podrá ser superior a seis meses.
2. Cuando se trate de funciones correspondientes a Grupo profesional superior, con carácter general, no se superará el periodo de seis meses en un año u ocho durante dos, salvo que en los términos del artículo 39.2 del ETT se trate de supuestos de enfermedad, accidente de trabajo, excedencia u otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

El cambio de funciones distintas a las reguladas en el presente artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de trabajo.

2.- Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos.

Traslados.

Se entiende por traslado, el cambio del trabajador a centro de trabajo y/o Sociedad que obligue al interesado a fijar su residencia en otra localidad y siempre que su duración, en un periodo de tres años, no exceda de doce meses.

El traslado podrá ser: voluntario, forzoso o pactado.

Traslado voluntario.

Es el producido por la participación del trabajador en un procedimiento de traslado de los regulados en el artículo.....del presente convenio, así como el que resulte de un proceso de ascenso.

Traslado forzoso.

Tendrán esta consideración:

1. Los que estén basados en razones técnicas, organizativas o de producción, de carácter individual o colectivo. En cualquiera de los casos, en cuanto al procedimiento a seguir se estará a lo previsto en el artículo 40 del ETT.
2. Los que se impongan como sanción por la comisión de falta muy grave, en los términos previstos en el presente convenio. En este último supuesto no se generará derecho económico alguno.

Traslado pactado.

El que se efectúe de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, incluidos los destinos en países extranjeros, bien para atender necesidades de la empresa bien, y siempre que resulte posible, para atender necesidades graves de índole personal del trabajador.

En estos supuestos, las condiciones y procedimiento del traslado serán estipuladas libremente entre las partes.

Compensaciones.-

Para generar derecho a la compensación por traslado será requisito imprescindible que el trabajador lleve un mínimo de tres años en la misma localidad y, en todo caso, quedará limitada a los dos primeros traslados.

El **traslado voluntario** generará los siguientes derechos económicos:

1. Gastos de desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine la empresa.

2. Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación del presupuesto por la empresa.

El **traslado forzoso**, salvo el derivado de sanción que no generará compensación alguna, dará lugar además a la percepción de las siguientes cantidades:

1. A quien no tenga a nadie a su cargo, una mensualidad.
2. A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
3. A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
4. A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
5. A quien tenga a su cargo ocho o más personas, cinco mensualidades.
6. Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, del 25 por ciento del salario base del grupo y nivel que tuviera reconocido en el lugar de traslado.

Las mensualidades, a los efectos previstos en el apartado anterior serán la suma del salario base y complementos que se vinieran percibiendo en la fecha de la orden de traslado.

Se considerarán personas a cargo del trabajador, las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

3.- Desplazamientos.

Para atender necesidades coyunturales derivadas de la actividad de la Corporación RTVE, ésta podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en localidad distinta a la de su domicilio habitual.

La orden de desplazamiento se comunicará habitualmente con 72 horas de antelación y será obligatoria. El trabajador que tenga que cumplirla percibirá por adelantado un anticipo de dietas y gastos de locomoción a que hubiere lugar, correspondiendo a la empresa la determinación del medio de locomoción adecuado para efectuar dicho desplazamiento.

Los desplazamientos con derecho a dietas no tendrán, con carácter general, una duración superior a los 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante y si así lo exigieran razones organizativas o productivas el plazo podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

Si las necesidades organizativas o productivas, agotado este plazo máximo, persistieran, se acordará con el trabajador otra forma de compensación de los gastos de estancia.

Cuando se superen los tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de

desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa.

4.- Permutas

La empresa podrá autorizar la permuta entre trabajadores que presten servicio en localidades distintas, de acuerdo con las necesidades del servicio, aptitud de los permutantes y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

Las permutas no generarán derecho a indemnizaciones o compensación alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribuciones, horarios u otras a que pudiera haber lugar.

5.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas o de eficiencia organizativa o mejor prestación del servicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del ETT.

No tendrán tal consideración las que afecten a modificaciones de jornadas, horarios y régimen de trabajo a turnos de los límites en que dichas modificaciones se encuentran reguladas en el presente convenio.

Anexo nº acta nº 28

IMPORTES DEVENGADOS AÑO 2009

(importes en euros)

Suma de TOTAL	SOCIEDAD			
CC-Nomina	CORPORACIÓN RTVE	SME TVE	SME RNE	Total GRUPO
Disponibilidad	575.154,27	9.376.056,84	1.920.785,82	11.871.996,93
Horas extras + Libranzas	122.313,44	3.534.609,13	1.053.412,75	4.710.335,32
Nocturnidad	46.688,23	793.020,64	268.421,02	1.108.129,89
Polivalencia	38.816,04	2.047.225,95	553.777,19	2.639.819,18
Total GRUPO	**782.971,98**	**15.750.912,56**	**3.796.396,78**	**20.330.281,32**

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1ª. Disposiciones generales.

Artículo 7. Prestación del trabajo.

1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia en la Categoría Profesional que lo califica, en las actividades de CRTVE.

2. A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría y jornada. Cuando las necesidades de cobertura de la totalidad de los servicios de un Centro exijan crear puestos polivalentes de trabajo, cuyos titulares hayan de desempeñar funciones propias de categorías profesionales recogidas en el mismo grupo profesional, quienes los desempeñen tendrán derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 64, apartado g) de este Convenio.

SECCIÓN 2ª. Clasificación según la permanencia.

Artículo 9. Criterios generales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de CRTVE serán Clasificados en un Grupo Profesional, Categoría Laboral y Familia Profesional que en los artículos siguientes se enumeran y que se definen en el Anexo 6 de este Convenio.

2. La categoría laboral es la unidad de clasificación de los recursos humanos, dentro del Grupo Profesional y Familia Profesional, 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.

3. El Grupo Profesional agrupa categorías de una misma Familia Profesional que requiere un idéntico nivel formativo. El Grupo Profesional I requerirá una formación académica de Titulación Universitaria Superior o Media. El Grupo Profesional II requerirá una formación académica de Formación Profesional de Grado Superior.

4. La Familia Profesional agrupa a Categorías Laborales de distintos Grupos Profesionales, pero que se corresponden con el desempeño de una misma profesión.

5. La polivalencia entre diferentes categorías dentro de un mismo Grupo Profesional se realizará cuando existan razones técnicas u Organizativas que lo justifiquen. Teniendo en esta caso el derecho a percibo del complemento correspondiente de polivalencia regulado en el artículo 64, apartado g) del Convenio Colectivo.

6. A efecto de elecciones sindicales, todas y cada una de las categorías existentes quedan encuadradas en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

7. Para todas las categorías existentes se exige la profesionalidad que especifica su definición. En todo caso, CRTVE adecuará en todo momento las exigencias para el desempeño de cada profesión, en sus respectivos grados, a las exigencias de titulación, registrales o de otra índole, que establezcan las respectivas disposiciones legales, tanto para las profesiones comunes como para las específicas de Radio o de Televisión, y ello desde el momento de entrada en vigor de aquella normativa, a salvo los derechos adquiridos por el personal que anteriormente ostentara la categoría afectada. Las exigencias de formación se recogen en el Anexo 6.

8. Equivalencia de Titulaciones: antes de hacer pública cada convocatoria para cobertura de plazas de personal fijo de plantilla, la Dirección de RR.HH. de la CRTVE y sus Sociedades resolverá los problemas que puedan plantear el grado de equivalencia de la titulación requerida, la valoración y el nivel de la experiencia exigida y las demás posibles dudas que puedan surgir en cuanto a la formación que se señala en el cuadro de exigencias para optar a las Categorías Profesionales recogidas en el Convenio. En consecuencia, en la convocatoria figurarán claramente la titulación exigida y su posible equivalencia, el nivel de experiencia contrastado y demás extremos.

Se excluyen de interpretación las categorías profesionales cuya titulación requerida sea exclusiva y no permita equivalencia.

9. A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán tantos niveles como los artículos siguientes detallan. El ingreso en una categoría se efectuará precisamente con el nivel retributivo inferior. Cualquiera que sea el nivel retributivo asignado, a cada trabajador le corresponderán y serán exigibles todos los cometidos que señala la definición de su categoría profesional.

10. El desempeño de puesto de jefatura de Unidad Orgánica o cualquiera otro de especial responsabilidad no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostente conforme a este Convenio.

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

FAMILIAS PROFESIONALES	GRUPO II
TÉCNICA	TEC. ELECTRÓNICO TEC. ELECTRICIDAD TEC. MECANICO
INFORMATICA	TEC. INFORMATICO
INFORMACIÓN	INFORMADOR GRAFICO TEC. SUBTITULADO
PRODUCCION	TEC. PRODUCCION
GESTION	TEC. ADMINISTRACCION
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIOVISUAL TV	TEC. REALIZACIÓN TV TEC. MEZCLADOR TV TEC. MONTAJE DE EQUIPOS AUDIOVISUALES TEC. SUP. IMAGEN TEC. MONTAJE Y EDICION DE VIDEO TEC. SUP. SONIDO
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIO	TEC. SUP. SONIDO
AMBIENTACION MUSICAL	
ILUMINACIÓN	TEC. LUMINOTECNIA
ESCENOGRÁFIA	TEC. CONST Y MONTAJE DECORADOS TEC. PINTURA DECORADOS TEC. MODELADO TEC. AMBIENTACION DECORADOS
EFECTOS ESPECIALES	TEC. EFECTOS ESPECIALES
ORQUESTA	
CORO	
DISEÑO GRAFICO	
PREVENCION Y SALUD LABORAL	TEC. PREVENCION RIESGOS LABORALES
AMBIENTACION Y ESTILISMO	TEC. AMBIENTACIÓN VESTUARIOS TEC. IMAGEN PERSONAL TEC. ESTILISTA

11. Quienes ocupen puestos polivalentes previstos en el artículo 7, número 2, ostentarán su categoría básica, derivándose de tal situación los derechos económicos allí mencionados y los que les reconoce este Convenio a efectos de Promoción.

Artículo 10. Grupo I.

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

FAMILIAS PROFESIONALES	GRUPO I
TÉCNICA	INGENIERO SUPERIOR/ARQUITECTO PROFESIONAL TCO SUPERIOR INGENIERO TECNICO/APAREJADOR
INFORMATICA	PROFESIONAL SUPERIOR INFORMATICA
INFORMACIÓN	INFORMADOR DOCUMENTALISTA
PRODUCCION	PRODUCTOR
GESTION	PROFESIONAL SUPERIOR GESTION
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIOVISUAL TV	REALIZADOR TV
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIO	REALIZADOR RADIO
AMBIENTACION MUSICAL	AMBIENTACION MUSICAL
ILUMINACIÓN	ILUMINADOR
ESCENOGRÁFIA	PROFESIONAL SUP ARTES ESCENICAS
EFECTOS ESPECIALES	
ORQUESTA	PROFESOR ORQUESTA
CORO	PROFESOR DE CORO
DISEÑO GRAFICO	DISEÑADOR GRAFICO
PREVENCION Y SALUD LABORAL	MÉDICO DE EMPRESA PROFESIONAL SUP. PREVENCION ATS
AMBIENTACION Y ESTILISMO	

Artículo 11. Grupo II

SECCIÓN 2ª. Salario base.

Artículo 60. Definición.

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por realización de su jornada normal de trabajo, a que se refieren los artículos 75 y 76, y por sus períodos de descanso computables como de trabajo.

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

3. Los Niveles Económicos Básicos retribuyen el desempeño de las funciones asociadas a cada Familia del mismo Grupo Profesional. Los Niveles Económicos Complementarios compensan la adquisición del conocimiento y el valor añadido aportado por cada trabajador en el desarrollo de sus funciones.

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

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

5. En el Anexo I:"Tablas Salariales" de cada Convenio Colectivo, se recogerán los valores económicos correspondientes al salario base y demás complementos vigentes para cada año.

Artículo 61. Progresión del salario base en la misma categoría.

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.

En los Grupos Profesionales 1 y II desde el nivel básico, se podrá progresar económicamente, alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior sí ha transcurrido un período mínimo de tres años entre cada nivel y se han superado los requisitos establecidos.

Agotados los niveles económicos del Grupo Profesional en el que se encuentre encuadrada la categoría profesional, se progresará económicamente, alcanzando los

distintos niveles establecidos por encima de los correspondientes al propio Grupo, sí ha transcurrido un período mínimo de cuatro años en cada nivel.

Una vez alcanzado el nivel económico máximo de la escala salarial (A3), se consolidará cada cuatro años un incremento económico equivalente al 3% del salario base.

2. Los requisitos a cumplir durante el período de tiempo que media entre cada salto de nivel económico, consistirán en la superación de los cursos y acciones formativas que se señalen por el Comité General de Formación para cada Categoría Profesional, y en su caso, en una evaluación personal de desempeño que se realizará mediante procedimiento objetivo acordado por el Comité General de Formación.

3. 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.

4. Anualmente, RTVE publicará la relación de trabajadores a los que se reconozca progresión en el nivel.

5. La efectividad de esta retribución se producirá automáticamente el día en que se cumpla el período de tres años que origina el derecho a su percepción.

Artículo 65. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

Horas extraordinarias:

a) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el Anexo 1 de este Convenio.

b) Los valores concretos de las horas extraordinarias se calcularán incrementando sobre la hora anterior los porcentajes que legalmente corresponda, según las distintas circunstancias de realización de las prolongaciones de jornada.

c) La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100, según lo previsto en la legislación vigente y cuando las necesidades del servicio lo permitan, según se determine en la aplicación de este Convenio respecto a los límites legalmente establecidos.

d) Se reducirá el número de horas extraordinarias que se realicen con la finalidad de no incrementar su gasto global.

FeS rtve **Propuestas de UGT**

Adaptación de la plantilla actual al nuevo sistema de clasificación profesional

Antes de volcar a los trabajadores al nuevo sistema de clasificación y retribución, se suprimirán los tres primeros niveles salariales de cada grupo profesional. Asignando a los trabajadores afectado el siguiente nivel salarial. En el Grupo I se le asignara el nivel salarial C1, en el Grupo II se le asignará el nivel salarial D1 y en el Grupo III se le asignará el nivel salarial E1.

Con posterioridad se le asignará la nueva categoría laboral.

FAMILIAS PROFESIONALES	GRUPO I	GRUPO II
TÉCNICA	INGENIERO SUPERIOR/ARQUITECTO PROFESIONAL TCO SUPERIOR INGENIERO TECNICO/APAREJADOR	TEC. ELECTRÓNICO TEC. ELECTRICIDAD TEC. MECANICO
INFORMATICA	PROFESIONAL SUPERIOR INFORMATICA	TEC. INFORMATICO
INFORMACIÓN	INFORMADOR DOCUMENTALISTA	INFORMADOR GRAFICO TEC. SUBTITULADO
PRODUCCION	PRODUCTOR	TEC. PRODUCCION
GESTION	PROFESIONAL SUPERIOR GESTION	TEC. ADMINISTRACCION
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIOVISUAL TV	REALIZADOR TV	TEC. REALIZACIÓN TV TEC. MEZCLADOR TV TEC. MONTAJE DE EQUIPOS AUDIOVISUALES TEC. SUP. IMAGEN TEC. MONTAJE Y EDICION DE VIDEO TEC. SUP. SONIDO
REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIO	REALIZADOR RADIO	TEC. SUP. SONIDO
AMBIENTACION MUSICAL	AMBIENTACION MUSICAL	
ILUMINACIÓN	ILUMINADOR	TEC. LUMINOTECNIA
ESCENOGRÁFIA	PROFESIONAL SUP ARTES ESCENICAS	TEC. CONST Y MONTAJE DECORADOS TEC. PINTURA DECORADOS TEC. MODELADO TEC. AMBIENTACION DECORADOS
EFECTOS ESPECIALES		TEC. EFECTOS ESPECIALES
ORQUESTA	PROFESOR ORQUESTA	
CORO	PROFESOR DE CORO	
DISEÑO GRAFICO	DISEÑADOR GRAFICO	
PREVENCION Y SALUD LABORAL	MÉDICO DE EMPRESA PROFESIONAL SUP. PREVENCION ATS	TEC. PREVENCION RIESGOS LABORALES
AMBIENTACION Y ESTILISMO		TEC. AMBIENTACIÓN VESTUARIOS TEC. IMAGEN PERSONAL TEC. ESTILISTA

Salario 2009

TIEMPO MINIMO	GRUPO I			Nivel Complementos
	NIVEL ECONOMICO		IMPORTE	
3	A	3	2.259,22	1
3	A	2	2.199,77	1
3	A	1	2.140,32	1
3	B	3	2.080,86	1
3	B	2	2.021,41	1
3	B	1	1.961,96	1
3	C	3	1.902,50	1
3	C	2	1.843,05	2
NIVEL BÁSICO	C	1	1.783,60	2

TIEMPO MINIMO	GRUPO II			Nivel Complementos
	NIVEL ECONOMICO		IMPORTE	
3	B	3	2.080,86	2
3	B	2	2.021,41	2
3	B	1	1.961,96	2
3	C	3	1.902,50	3
3	C	2	1.843,05	3
3	C	1	1.783,60	3
3	D	3	1.724,15	4
3	D	2	1.664,69	4
3	D	1	1.605,24	4
3	E	3	1.545,79	5
3	E	2	1.486,33	5
NIVEL BÁSICO	E	1	1.426,88	5

Anexo 4, acta nº 28.

Artículo 103. Plan de Pensiones.

1. El Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público RTVE, fue aprobado dentro de los acuerdos de la negociación colectiva llevada a cabo en la Revisión para 1990 del VIII Convenio Colectivo, firmado con fecha 27 de julio de 1990, publicado en el B.O.E. de 22 de octubre de 1990.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público RTVE, con la finalidad de garantizar las aportaciones futuras a los trabajadores de las nuevas Empresas resultantes de las operaciones societarias consecuencia de la Ley 17/2006 de 5 de junio, de la Radio y Televisión de titularidad Estatal y de conformidad a su Disposición Transitoria Segunda "De la sucesión legal del Ente Público RTVE, las sociedades TVE, S.A. y RNE, S.A." acuerdan por unanimidad, en cumplimento de lo establecido en los artículos 36, apartado 2 y 40 d) del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, proceder a la transformación del Plan de Pensiones de los Trabajadores del Ente Público RTVE en un Plan de Promoción Conjunta.

En el Anexo 8 se incluye la redacción del Reglamento del Plan de Pensiones de los trabajadores de la Corporación Radiotelevisión Española.

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

a) Nivel fijo

Este nivel fijo será financiado totalmente por el promotor, quedando fijado en un 1 % del salario base que corresponda al partícipe en función de su categoría profesional. (Se entiende por salario base, la retribución establecida en Convenio Colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional").

Trabajador	Promotor
0% del salario base	1% del salario base

b) Primer Nivel variable

El primer nivel variable será financiado, por aportaciones del promotor y por aportaciones del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación del partícipe y la correspondiente del promotor son:

Trabajador	Promotor
1% del salario base	3% del salario base

2% o más del salario base	5% del salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

c) Segundo Nivel variable

El segundo nivel variable será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes enteros sobre el salario base su aportación voluntaria al Plan.

Asimismo dentro del segundo nivel, y de forma excepcional, el partícipe podrá realizar aportaciones directas extraordinarias una vez cada año dentro del último trimestre.

3. El partícipe puede ejercitar su elección de aportación al plan o modificar la elegida en el punto 2.b ó 2.c, el primero de enero y el primero de julio de cada año, comunicándolo por escrito a la Comisión de Control del Plan al menos con 30 días de antelación a las mencionadas fechas.

4. En ningún caso, el total de las aportaciones del promotor y del partícipe superarán el límite anual de contribución a un Plan de Pensiones establecido en el R.D.L. 1/2002 o cualquier normativa que la modifique.

5. Las aportaciones tanto del partícipe como del promotor, serán realizadas al Plan coincidentes con cada una de las 12 pagas anuales abonadas por el promotor al partícipe.

6. En caso de suspensión de la relación laboral del partícipe con el promotor, ambos cesarán en la realización de sus aportaciones al plan mientras dure la suspensión y en los términos regulados por el artículo 10 de este Reglamento.

No obstante, en los supuestos de suspensión temporal de la relación laboral con el promotor que a continuación se enumeran:

- **Incapacidad temporal.**
- **Maternidad.**
- **Permisos sin sueldo inferiores a 30 días**
- **Huelga legal.**

Se mantendrán las aportaciones empresariales y las propias del partícipe, y las consiguientes imputaciones fiscales.

A los efectos de las aportaciones, propias o imputadas, se entenderá por salario regulador las cantidades que perciban del promotor, incluidas las de pago delegado, durante dichas situaciones.

7. Si el partícipe continuara la relación laboral con el promotor después de la fecha de jubilación normal a los 65 años, tanto el partícipe como el promotor cesarán sus aportaciones al Plan, salvo que el partícipe en dicha fecha no tuviese derecho a percibir prestación de la Seguridad Social pública, en cuyo caso las aportaciones del promotor y del propio partícipe continuarán hasta el momento en que éste pueda acreditar la carencia mínima para percibir dicha pensión pública del Régimen General de la Seguridad Social.

8. El partícipe en suspenso podrá reanudar sus aportaciones al Plan el primero de enero o el primero de julio de cada año, notificándolo por escrito a la Comisión de Control del Plan, al menos con treinta días de antelación a las mencionadas fechas.

9. Será responsabilidad del promotor abonar las aportaciones al Plan, tanto las suyas como las de los partícipes, siendo éstas retenidas de la nómina de los trabajadores partícipes y abonadas a la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones dentro de los cinco días siguientes al que se haya realizado la retención.

10. La demora en el abono de las aportaciones al Fondo de Pensiones superior al último día del plazo en que hayan sido exigibles, devengarán el mismo interés establecido en la legislación para el caso de retraso en el pago de salarios.

Anexo 5 Acta nº 28

REGLAMENTO DEL

PLAN DE PENSIONES DE

PROMOCION CONJUNTA DE

LOS TRABAJADORES DE LA

CORPORACION RTVE

I.- DENOMINACION. ENTRADA EN VIGOR Y MODALIDAD

Art. 1.- Denominación, objeto y entrada en vigor del Plan.
Art. 2.- Sistema y modalidad.
Art. 3.- Adscripción del Plan a un Fondo de Pensiones.
Art. 4.- Incorporación nuevas empresas

II.- ELEMENTOS PERSONALES

Art. 5.- Definición de los elementos personales.
Art. 6.- El Promotor.
Art. 7.- Los Partícipes.
Art. 8.- Alta de un Partícipe en el Plan.
Art. 9.- Baja de los Partícipes.
Art. 10.- Partícipes en suspenso.
Art. 11.- Beneficiarios.
Art. 12.- Derechos y Obligaciones de los Partícipes y Beneficiarios.

III.- ORGANIZACION y CONTROL

Art. 13.- Comisión de Control.
Art. 14.- Composición de la Comisión de Control.
Art. 15.- Representantes del Promotor.
Art. 16.- Elección de representantes de los Partícipes.
Art. 17.- Incapacidades e Incompatibilidades.
Art. 18.- Deber de confidencialidad.
Art. 19.- Régimen de reuniones
Art. 20.- Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Comisión.
Art. 21.- Funciones.

IV.- ELEMENTOS REALES

Art. 22.- Aportaciones.
Art. 23.- Derechos consolidados.
Art. 24.- Definición de los derechos consolidados.
Art. 25.- Movilidad de los Derechos consolidados a otro Plan.
Art. 26.- Cuantificación de los derechos consolidados.
Art. 27.- Supuestos excepcionales de liquidez.
Art. 28.- Prestaciones.
Art. 29.- Contingencias cubiertas.
Art. 30.- Delimitación de las prestaciones.
Art. 31.- Pago de la prestación.
Art. 32.- Extinción de la prestación.

V.- SISTEMA FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN

Art. 33.- Sistema de Capitalización.

Art. 34.- Cuenta de Posición
Art. 35.- Imputación Financiera de Rendimientos y gastos.

VI.- MOVILIDAD DEL PLAN

Art. 36.- Movilización de la Cuenta de Posición del Plan.

VII.- REVISION, MODIFICACION y TERMINACION DEL PLAN

Art. 37.- Revisión.
Art. 38.- Selección del Actuario.
Art. 39.- Modificación del Plan.
Art. 40.- Terminación y liquidación del Plan.
Art. 41.- Separación de una Entidad Promotora.

ANEXO I.-

CONDICIONES PARTICULARES DEL COLECTIVO ENTE PÚBLICO RTVE.

ANEXO II.-

CONDICIONES PARTICULARES DEL COLECTIVO CORPORACIÓN RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA

I. DENOMINACION, ENTRADA EN VIGOR Y MODALIDAD

Art. 1.- Denominación, objeto y entrada en vigor del Plan.

Las presentes Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Los Trabajadores de la Corporación RTVE regulan las relaciones dentro del mencionado Plan, entre los distintos Promotores que lo formalizan o que en el futuro puedan incorporarse, sus respectivos Partícipes y Beneficiarios, cuya condición lleva implícita la aceptación de todas las normas en él contenidas.

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de la Corporación RTVE ha sido promovido por las Entidades Promotoras que figuran en los correspondientes Anexos y define los derechos y obligaciones de las personas en cuyo interés se crea y de las que participan en su constitución y desenvolvimiento, así como los mecanismos para la articulación de aquellos.

Este Plan de Pensiones se regulará por estas Especificaciones, por el Real Decreto legislativo 1/2002, Texto Refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y por el Real Decreto 304/2004, de 20 de Febrero, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y por cuantas disposiciones normativas de cualquier rango que, actualmente o en el futuro, puedan serie de aplicación.

La constitución de este Plan de Pensiones ha sido objeto de negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores.

Su duración es indefinida.

Art. 2.- Sistema y modalidad.

Este Plan de Pensiones se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y voluntarias de los partícipes.

Art. 3.- Adscripción del Plan a un Fondo de Pensiones.

El Presente Plan de Pensiones se integra en RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA PENSIONES, FONDO DE PENSIONES.

La integración se realizó mediante la apertura de una cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se especifican en el presente reglamento y las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones al que se adscribe y con cargo al cual se atiende el cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

Art. 4.- Incorporación nuevas empresas.

La incorporación de nuevas empresas a este Plan de Grupo se realizará mediante solicitud a la Comisión de Control del Plan, quien aceptará o no su incorporación, comprobando si cumple los requisitos exigidos por la legislación vigente. La Solicitud deberá incluir el anexo que se añadirá a las presentes especificaciones.
Estos Anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las Especificaciones del Plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

II. ELEMENTOS PERSONALES

Art. 5.- Definición de los elementos personales.

Los Promotores del Plan, de acuerdo a lo previsto en cada Anexo, los partícipes, los partícipes en suspenso y los beneficiarios son los elementos personales de este Plan.

Art. 6.- El Promotor.

Los promotores del "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de RTVE cualquiera que sea la denominación que en el futuro puedan adoptar, sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones u otras situaciones análogas.

En los casos descritos en el párrafo anterior los empleados mantendrán individual y colectivamente sus derechos y obligaciones en lo relacionado con el Plan de Pensiones. Estando obligada, en su caso, la empresa sucesora a la promoción de un Plan de Pensiones en los términos y condiciones del "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de la Corporación RTVE" y sin perjuicio de que la citada promoción pueda contemplar una diferenciación de aportaciones que, salvando el principio de no discriminación, siempre garantice el mantenimiento de las condiciones de los empleados-partícipes de las Entidades Promotoras en cuya relación laboral se subrogue la nueva empresa.

Corresponde al promotor instar la creación del Plan y participar en su desenvolvimiento mediante sus representantes en la Comisión de Control y realizar las aportaciones que, de conformidad a lo establecido en estas normas, haya de efectuar.

Las aportaciones que efectúa el promotor durante la vigencia del presente Plan tendrán el carácter de irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según lo establecido en las presentes Especificaciones.

El promotor deberá facilitar los datos que, sobre los partícipes, le sean requeridos por la Comisión de Control al objeto de realizar las funciones de supervisión y control

Así mismo comunicará a la Comisión de Control cualquier cambio de adscripción de este personal que se produzca entre las diferentes Sociedades.

Art. 7.- Los Partícipes.

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente Plan aquellos trabajadores del promotor, que tengan la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igualo superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la Comisión de Control haga efectiva su alta en el Plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

Art. 8.- Alta de un Partícipe en el Plan.

Las personas definidas como partícipes en el artículo 7 anterior, podrán causar alta en el Plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el Boletín de Adhesión, confeccionado al efecto por la Comisión de Control del Plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste la trasladará a la Comisión de Control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al Plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el Boletín de Adhesión, al objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para el alta.

La Comisión de Control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el Plan a fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el Plan.

La Comisión de Control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la Comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la Comisión de Control.

Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la Comisión de Control las condiciones de su incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el Artículo 22 del presente Reglamento.

Art. 9.- Baja de los Partícipes.

La condición de Partícipe se pierde por:

a) Adquirir la condición de beneficiario, no derivada de otros partícipes.
b) Causar baja en el Plan por alguno de los siguientes motivos:

1. Fallecimiento.
2. Movilización de los derechos consolidados a otro Plan, bien por terminación del Plan, bien por cese de la relación laboral con el promotor.
3. Hacer efectivo, en los supuestos de desempleo de larga duración (Art. 27-2) ó expediente de regulación de empleo (Art 27-3), la totalidad de sus derechos consolidados.

Art. 10.- Partícipes en suspenso.

A.- PARTICIPE EN SUSPENSO

1. El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el Promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del Plan.
2. El Promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con el Promotor.
b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el Promotor por alguna de las causas legalmente previstas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.5 de estas Especificaciones.
c) Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.

3. Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B.- PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PARTICIPE EN SUSPENSO

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el Promotor.

b) Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno del Plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del Promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el Partícipe.

c) Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

d) Por fallecimiento.

e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el arto 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPES EN SUSPENSO

1. Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los Participes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.

2. Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

Art. 11.- Beneficiarios.

En las contingencias de jubilación, e invalidez permanente tendrá la condición de beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de partícipe o de partícipe en suspenso.

Para la contingencia de fallecimiento tendrán la condición de beneficiarios las personas físicas que sean designadas herederas por el propio partícipe en el boletín de adhesión, o en cualquier otro momento posterior. A falta de designación expresa, el orden de prelación de beneficiarios será concordante con las disposiciones de Derecho Civil, en defecto de herederos legales será beneficiario el propio Plan.

Art. 12.- Derechos y Obligaciones de los Partícipes y Beneficiarios.

12.1 Derechos de los partícipes.

Los partícipes tendrán derecho a:

a) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y a ostentar la condición de electores y elegibles como representantes en la misma.

b) Que le sean hechos efectivos sus derechos consolidados en los supuestos de traslado a otro Plan o de producción del hecho causante, a la prestación, en los términos previstos en estas normas.

c) Obtener el certificado de pertenencia al Plan, y los certificados anuales del valor de sus derechos consolidados y de las aportaciones anuales directas o imputadas en cada ejercicio fiscal.

d) La titularidad de la cuota parte que le corresponda de los recursos patrimoniales en que, a través del Fondo en el que esté integrado, se materialice e instrumente el Plan.

e) Obtener en la oficina de atención al partícipe copia del Reglamento del Plan de Pensiones, así como extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.

f) Mantener sus derechos consolidados en el "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de la Corporación RTVE " con la categoría de partícipes en suspenso en las situaciones previstas en el presente Reglamento.

g) Movilizar sus derechos consolidados en las circunstancias y condiciones previstas en el artículo 25 de las presentes especificaciones.

12.2.- Obligaciones de los partícipes.

Los partícipes estarán obligados a:

a) Aceptar la detracción de las aportaciones a las que se comprometan, en los términos establecidos en las presentes normas.

b) Facilitar cuantos datos personales y familiares sean necesarios para la evolución del Plan, así como cuantas modificaciones se produzcan en los mismos. La Comisión de Control garantizará la confidencialidad de dichos datos.

c) Integrar anualmente en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las aportaciones efectuadas por el promotor.

d) La indisponibilidad de sus derechos consolidados, hasta el momento en el que se produzca el hecho causante de la prestación, salvo en los casos en que solicite su movilización producido por el cese de la relación laboral, o en los supuestos excepcionales de liquidez por enfermedad grave y desempleo de larga duración, en los términos señalados en la normativa vigente, y en este reglamento.

e) Comunicar a la Comisión de Control si se produce cambio de adscripción a otra Sociedad del mismo Grupo RTVE.

12.3.- Derechos de los beneficiarios.

a) A percibir la prestación derivada del Plan cuando se produzca el hecho causante en el plazo y forma estipulado en estas normas, previa entrega de la documentación solicitada.

b) A participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y a ostentar la condición de electores y elegibles como representantes en la misma, en los términos señalados en el Art. 14 del presente Reglamento.

III. ORGANIZACIÓN Y CONTROL

Art. 13.- Comisión de Control.

El funcionamiento del Plan de Pensiones será supervisado por una Comisión de Control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

Art. 14.- Composición de la Comisión de Control.

La Comisión de Control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.
En tanto que el número de beneficiarios del Plan no supere el 10% sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes. Cuando el número de beneficiarios sea superior al 10% señalado anteriormente, se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será de cinco y uno, respectivamente.

Art. 15.- Representantes del Promotor.

Los Promotores designarán libremente, de entre los partícipes, a sus representantes en la Comisión de Control.

Art. 16.- Elección de representantes de los Partícipes.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan en representación de los partícipes y beneficiarios se elegirán de conformidad con las reglas siguientes:

16.1 ELECTORES Y ELEGIBLES

Tendrán la condición de electores y elegibles los partícipes, tanto en activo como en suspenso, y los beneficiarios, siempre y cuando tengan una edad superior a 16 años para ser elector y 18 años para ser elegible.

16.2 COLEGIOS ELECTORALES

Los electores y elegibles se agruparán en dos colegios electorales, uno para los partícipes y otro para los beneficiarios, cuando proceda.

16.3 CANDIDATOS

Adquirirán la condición de candidatos quiénes siendo elegibles y previa declaración de conformidad mediante su firma, sean presentados en una lista por un sindicato de trabajadores legalmente constituido o cuando la presentación de la lista resulte avalada por un número de firmas de electores superior a 10% del total de integrantes del colegio electoral. Las listas presentadas podrán contener tantos candidatos como puestos a cubrir y cada candidato su suplente.

La renuncia o pérdida de la condición de elegible no supondrá en ningún caso que el resto de la lista quede invalidada.

Los candidatos no podrán formar parte de las mesas electorales.

16.4 MESA ELECTORAL CENTRAL

La mesa electoral es un órgano colegiado que se instituye al efecto de impulsar el proceso electoral y verificar su legalidad.

Estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de Presidente, Secretario y Vocal. Su designación se llevará a cabo atendiendo al criterio de edad siendo el Presidente el elector de mayor edad, el Secretario el de menor edad, y el Vocal el de mayor edad siguiente.

Los acuerdos de la mesa se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate decidirá el voto del Presidente. De cada sesión se levantará el acta correspondiente con la firma del Secretario y el refrendo del Presidente.

Las candidaturas, sindicatos y promotor del Plan, podrán nombrar un Interventor con voz pero sin voto, quien tendrá derecho a obtener una copia adverada de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

16.5 MESA ELECTORAL AUXILIAR

Al objeto de facilitar la votación y escrutinio se constituirá una mesa auxiliar en cada centro de trabajo con más de 4 trabajadores partícipes del Plan, pudiendo establecer la mesa electoral central mesas auxiliares itinerantes por razón de la idoneidad en el proceso electoral.

Las mesas estarán compuestas por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de Presidente, Secretario y Vocal. Su designación se llevará a cabo atendiendo al criterio de edad, siendo el

presidente el elector de mayor edad de dicho centro de trabajo, el Secretario el de menor edad de dicho centro de trabajo y el Vocal el de mayor edad siguiente.

Las candidaturas, una vez proclamadas y el promotor del Plan, podrán nombrar un Interventor por mesa con voz pero sin voto, quien tendrá derecho a obtener una copia adverada de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa. Su función consistirá en la organización y supervisión del proceso electoral en ese centro de trabajo.

16.6 CARACTERES DEL DERECHO DE VOTO

El voto es personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado, sí el voto por correo. No se podrá votar más de una vez.

16.7 PROCEDIMIENTO ELECTORAL

16.7.1 INICIACION. Con una antelación de 3 meses al término del mandato de los representantes en la Comisión de Control del Plan o cuando sea preciso sustituir a 1/3 de los representantes de los partícipes, una vez agotados los titulares y suplentes de las candidaturas electas, quedará automáticamente abierta la convocatoria electoral. Asimismo se hará pública la convocatoria, señalándose el número de puestos a cubrir.

La mesa electoral central deberá constituirse en el plazo de 10 días hábiles a partir del inicio del proceso electoral.

16.7.2 VERIFICACION y PUBLICIDAD DEL CENSO ELECTORAL.

La mesa electoral solicitará de la Comisión de Control del Plan, el censo electoral de partícipes y beneficiarios, procediendo a su comprobación y publicidad durante un plazo de 7 días hábiles, durante el que se recibirán las reclamaciones, procediendo a su resolución en los tres días hábiles siguientes.

La mesa electoral recabará de la Comisión de Control certificación del número de puestos a cubrir por cada colegio electoral, si los hubiere, extremo que hará público.

16.7.3 PRESENTACION y PROCLAMACION DE CANDIDATOS.

Finalizadas las operaciones relativas al censo electoral, la mesa electoral central abrirá, de inmediato, un plazo de cinco días hábiles para la presentación de candidaturas, realizándose la proclamación de los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el día hábil siguiente.

Contra los acuerdos que estimen procedente o improcedente la proclamación se dará un plazo de tres días hábiles para su impugnación.

16.7.4 FIJACION DE LA FECHA, HORARIO Y LUGARES DE VOTACION.

En cualquier momento del proceso electoral la mesa electoral central fijará el día, el horario y el lugar o lugares de la votación, teniendo en cuenta que entre la fecha de constitución de la mesa electoral central y la fecha de votación han de transcurrir 1 mes como mínimo y 2 como máximo. Asimismo instará la constitución de las mesas auxiliares, que deberán quedar constituidas en el plazo máximo de 5 días.

No se podrá celebrar la votación en sábados, domingos y festivos ni en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

16.7.5 CARACTERISTICAS DE LAS PAPELETAS DE VOTO, SOBRES, URNAS.

Todos los candidatos y sus suplentes figurarán en una única papeleta agrupados por candidaturas. El orden de los candidatos vendrá determinado por la propia candidatura. Un recuadro en blanco figurará a la izquierda del nombre y apellidos, susceptible de ser cumplimentado con el símbolo "X". A la derecha del nombre figurará, entre paréntesis, la sigla de la candidatura bajo la que se presenta o la denominación de "independiente". Cada elector puede señalar como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir. Al pie de cada papeleta figurará: se podrá votar hasta un máximo de seis candidatos, poniendo una cruz en el recuadro correspondiente. Las candidaturas podrán confeccionar papeletas de voto cumplimentadas al objeto de facilitar a los electores que lo deseen la opción a escoger.

En todo caso la mesa electoral central fijará las dimensiones, color, tipografía y símbolos de la papeleta de voto, así como las características de los sobres que se utilizarán para contenerlas.

También determinará el número y características de las urnas a utilizar y cualquier otro tipo de material electoral.

16.7.6 ACTO DE VOTACION.

El día señalado por la mesa electoral central y en el lugar o lugares indicados tendrá lugar el acto de votación.
Los electores tomarán una papeleta de voto que cumplimentarán, en su caso, y la introducirán en los sobres al efecto. A continuación se acercarán a la mesa, comprobándose su identidad y colegio al que pertenece.

El Presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna correspondiente, tomándose nota de que el elector ha votado. En el lugar de la votación no se permitirá la realización de cualquier tipo de propaganda electoral ni acto alguno que suponga el favorecimiento indebido de cualquiera de los candidatos o candidaturas.

16.7.7 VOTO POR CORREO.

El procedimiento para ejercer el derecho de sufragio activo por correo se ajustará a las reglas siguientes:

1. Solicitud a la mesa electoral auxiliar. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral auxiliar. La solicitud podrá realizarse de las siguientes maneras:

> a) Mediante escrito entregado personalmente ante la mesa electoral auxiliar, con una antelación de, al menos, 10 días a la fecha en que haya de celebrarse la votación.
> b) Por correo certificado, haciéndose constar la identidad del remitente mediante diligencia en el escrito de solicitud efectuada por la Oficina de Correos o por una entidad bancaria. Dicho certificado deberá llegar a poder de la mesa al menos 10 días antes de la fecha de la votación.

2. Anotación de la Petición. Recibida la solicitud del elector, la mesa electoral auxiliar comprobará que se encuentra incluido en la lista de electores, procediendo a anotar en ella la petición.

3. Remisión de documentación electoral al interesado. La mesa electoral auxiliar entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente, si así lo hubiese manifestado el interesado.

4. Envío del voto a la mesa electoral auxiliar. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará y éste, a su vez, conjuntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado o entrega en mano.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el secretario de la mesa electoral auxiliar hasta la votación, quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al presidente que procederá a su apertura, e identificando al elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral.

Será nulo todo voto emitido por correo o entregado en mano en el que se haya omitido el escrito de solicitud o la diligencia de identificación en éste.

16.7.8 ESCRUTINIO.

Finalizado el acto de votación, se procederá públicamente a la apertura de las urnas y al escrutinio de las papeletas de voto.

Serán considerados nulos los votos que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir, los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la Mesa electoral central y los que correspondan a distinto colegio electoral que el de la urna respectiva.

Los puestos a cubrir serán atribuidos a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

Del escrutinio se levantará el acta correspondiente en el que figuren el número de votantes, papeletas válidas, en blanco y nulas, votos obtenidos por cada candidato y candidatos electos, así como las reclamaciones y resoluciones adoptadas al efecto. Una copia de esta acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

16.8 CREDENCIALES Y CERTIFICACIONES

La mesa electoral central expedirá en el plazo máximo de 10 días las correspondientes credenciales a favor de los candidatos electos, quedando facultados para ejercitar todos los derechos inherentes a la condición de miembro de la Comisión de Control del Plan, previa constitución de la misma en el plazo máximo antes aludido.

16.9 OTRAS FORMALIDADES

Los resultados de la votación serán comunicados a los electores mediante la inserción en tablones de anuncios o nota en el medio de comunicación habitual con los integrantes del Plan de Pensiones.

Al Ministerio de Economía y Hacienda y a las Entidades Gestora y depositaria se remitirán copias de las actas del proceso electoral, haciéndose entrega a la Comisión de Control de los documentos originales.

16.10 DURACION DEL MANDATO

La duración del mandato de los miembros electos de la Comisión de Control del Plan será de 4 años, pudiendo ser reelegidos en sucesivas convocatorias.

16.11 RECLAMACIONES CONTRA PROCLAMACION DE RESULTADOS

Estas reclamaciones se presentarán ante la mesa electoral central en el plazo de 3 días hábiles desde el momento en que se produjo la proclamación. Contra los acuerdos de la mesa electoral central, que deberá resolver en 3 días hábiles, podrá acudirse ante la Jurisdicción competente.

16.12 MEDIOS ELECTORALES

El promotor del Plan facilitará, a través de los correspondientes acuerdos, cuantos medios sean necesarios para la realización de las operaciones electorales anteriormente descritas, como en cualquier proceso electoral sindical.

16.13 NO INJERENCIA DEL PROMOTOR

El promotor del Plan deberá abstenerse de intervenir favoreciendo de manera discriminatoria o perjudicando a cualquiera de las candidaturas que se presenten a la elección.

16.14 GARANTIAS

El promotor se compromete a aplicar y establecer, de común acuerdo con el Comité General Intercentros, un régimen de garantías para los representantes de los partícipes y beneficiarios que resulten elegidos miembros de la Comisión de Control.

16.15 DERECHO SUPLETORIO

Para la interpretación de la presente normativa electoral se establece como Derecho supletorio el regulador del Régimen Electoral Sindical y en su defecto, el General.

Art. 17.-Incapacidades e Incompatibilidades.

Conforme al mandato establecido en el Art.31.4. del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, no podrán ser miembros de la Comisión de Control aquellas personas físicas que ostenten directa o indirectamente una participación superior al 5% del capital desembolsado en una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora de su Fondo de Pensiones por los miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

Art. 18.- Deber de Confidencialidad.

Los miembros de la Comisión de Control están obligados a guardar confidencialidad absoluta sobre los datos que, en el uso de sus funciones, manejen de los partícipes y beneficiarios del Plan, debiendo contar con el consentimiento expreso de los afectados, para su difusión general, salvo en los casos previstos en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones o por requerimiento de las autoridades.

Art. 19.- Régimen de Reuniones.

La Comisión de Control se reunirá, en única convocatoria, en sesión ordinaria, mensualmente y en sesión extraordinaria cuando así lo convoque el Presidente de la Comisión o lo solicite una tercera parte de sus miembros.

La Comisión de Control elaborará un Reglamento de régimen interno de la misma, en el que se regulará su régimen de reuniones, la constitución y funcionamiento de comisiones ejecutivas de la misma así como de una Comisión Permanente en la que delegará parte de sus competencias.

Regulará igualmente las relaciones con las Entidades Gestora y Depositaria del Fondo en el que el Plan esté adscrito.

La convocatoria de las reuniones de la Comisión habrá de realizarse por el Presidente de la misma, con cinco días hábiles de antelación en las sesiones ordinarias y dos en las extraordinarias, acompañando a la convocatoria el orden del día propuesto.

Para la válida constitución y celebración de la Comisión será necesaria la presencia de la mayoría de sus componentes. Los miembros de la Comisión podrán delegar su voto en otro miembro de la misma, siempre y cuando dicha delegación quede preavisada con una antelación de 24 horas mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes y representados, salvo en aquellos supuestos para los que se establecen en estas normas una mayoría cualificada.

Los gastos de establecimiento y funcionamiento de la Comisión de Control serán con cargo a la cuenta de posición del Plan en el Fondo, sin perjuicio de que, durante su primer año natural en funcionamiento dichos gastos serán por cuenta del promotor.

La Comisión de Control contará con una Oficina de Atención al Partícipe, cuyos medios serán aportados por el promotor en la cuantía que se determine entre el promotor y los representantes de los partícipes, en función de las necesidades reales.

Art. 20.- Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Comisión.

En la reunión de nombramiento y toma de posesión de cada renovación de la Comisión, se elegirá de entre sus miembros al Presidente, Vicepresidente y Secretario, siendo los dos primeros elegidos entre la representación de los partícipes, y el Secretario será el representante del promotor.

Corresponderá al Presidente la representación legal, convocatoria, presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados por la misma, y pudiendo delegar esta última facultad con carácter general o particular.

Corresponderá al Vicepresidente la suplencia del Presidente en las actuaciones que éste no pueda realizar.

El Secretario redactará las actas de las reuniones de la Comisión de Control.

Asimismo, llevará los libros, librará las certificaciones, comunicará las decisiones de la Comisión de Control con el Visto Bueno del Presidente. Será el receptor de las solicitudes, reclamaciones, peticiones de cuentas y otras peticiones, notificaciones o informaciones que se puedan o deban presentar a la Comisión, en virtud de las presentes normas, trasladando éstas al Presidente a la mayor brevedad.

Art. 21.- Funciones.

Corresponde a la Comisión de Control del Plan:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan y de la legalidad presente y futura en todo lo que se refiere a los derechos de los partícipes y beneficiarios, en relación con el resto de elementos personales del Plan, así como en relación con el Fondo al que el Plan se adscriba y Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en su administración.

b) Seleccionar los actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, así como el resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio Plan, partícipes y beneficiarios, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 38 de estas normas.

c) Proponer las modificaciones que estimen pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuaria les requeridas por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones.

d) Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan en su respectivo Fondo de Pensiones, así como el estricto cumplimiento de las entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan entre éstas y el Fondo al que el Plan se adscriba.

e) Proponer y, en su caso, decidir sobre cuantas cuestiones les atribuyan competencia la normativa legal vigente.

f) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan ante el Fondo de Pensiones, en las entidades Gestora y

Depositaria y, en general ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.

g) Resolver las reclamaciones que le formulen los partícipes y beneficiarios. Instar, en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o la entidad Gestora.

h) Admitir los derechos consolidados de los partícipes provenientes de otros Planes de Pensiones, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos al efecto.

i) Acordar, en su caso, la movilización de la cuenta de posición del Plan en el Fondo en que se integre, así como decidir su integración en otro Fondo distinto.

j) Nombrar, de entre sus miembros, los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones a que esté adscrito.

k) Informar preceptivamente, con carácter anual, a los partícipes y beneficiarios del Plan de los gastos, al detalle, que se generen por la propia Comisión de Control y que vayan con cargo a la cuenta de posición del Plan en el Fondo.

IV.- ELEMENTOS REALES

Art. 22.- Aportaciones.

22.1 Las aportaciones las efectuarán la Entidad Promotora y los partícipes de acuerdo con el sistema financiero de capitalización establecido en estas normas.

22.2 Las aportaciones al Plan se instrumentan mediante tres niveles, uno fijo y los otros dos variables.

22.2.1. Este nivel fijo será financiado totalmente por el promotor, quedando fijado en un 1 % del salario base que corresponda al partícipe en función de su categoría profesional. (Se entiende por salario base, la retribución establecida en Convenio Colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional").

Trabajador	Promotor
0% del salario base	1 % salario base

22.2.2. El primer nivel variable será financiado, por aportaciones del promotor y por aportaciones del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que

más adelante se indican. Las opciones de aportación del partícipe y la correspondiente del promotor son:

Trabajador	Promotor
1 % del salario base	2% o más del salario base
2% o más del salario base	5% salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

22.2.3. El segundo nivel variable será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes enteros sobre el salario base su aportación voluntaria al Plan.

22.2.4. Asimismo dentro del segundo nivel, mencionado en el punto 2.3, y de forma excepcional, el partícipe podrá realizar aportaciones directas extraordinarias una vez cada año dentro del último trimestre.

22.2.5. El partícipe puede ejercitar su elección de aportación al plan o modificar la elegida en el punto 2.2 ó 2.3, el primero de enero y el primero de julio de cada año, comunicándolo por escrito a la Comisión de Control del Plan al menos con 30 días de antelación a las mencionadas fechas.

22.3 En ningún caso, el total de las aportaciones del promotor y del partícipe superarán el límite anual de contribución a un Plan de Pensiones establecido en el R.D.L. 1/2002 o cualquier normativa que la modifique.

22.4 Las aportaciones tanto del partícipe como del promotor, serán realizadas al Plan coincidentes con cada una de las 12 pagas anuales abonadas por el promotor al partícipe.

22.5 En caso de suspensión de la relación laboral del partícipe con el promotor, ambos cesarán en la realización de sus aportaciones al plan mientras dure la suspensión y en los términos regulados por el artículo 10 de este Reglamento.

No obstante, en los supuestos de suspensión temporal de la relación laboral con el promotor que a continuación se enumeran:

- **Incapacidad temporal.**
- **Maternidad.**
- **Permisos sin sueldo inferiores a 30 días**
- **Huelga legal.**

Se mantendrán las aportaciones empresariales y las propias del partícipe, a las que se refiere el artículo 22.2, y las consiguientes imputaciones fiscales.

A los efectos de las aportaciones, propias o imputadas, se entenderá por salario regulador las cantidades que perciban del promotor, incluidas las de pago delegado, durante dichas situaciones.

22.6 Si el partícipe continuara la relación laboral con el promotor después de la fecha de jubilación normal a los 65 años, tanto el partícipe como el promotor cesarán sus aportaciones al Plan, salvo que el partícipe en dicha fecha no tuviese derecho a percibir prestación de la Seguridad Social pública, en cuyo caso las aportaciones del promotor y del propio partícipe continuarán hasta el momento en que éste pueda acreditar la carencia mínima para percibir dicha pensión pública del Régimen General de la Seguridad Social.

22.7 En el supuesto contemplado en el artículo 9. a), el partícipe en suspenso podrá reanudar sus aportaciones al Plan el primero de enero o el primero de julio de cada año, notificándolo por escrito a la Comisión de Control del Plan, al menos con treinta días de antelación a las mencionadas fechas.

22.8 Será responsabilidad del promotor abonar las aportaciones al Plan, tanto las suyas como las de los partícipes, siendo éstas retenidas de la nómina de los trabajadores partícipes y abonadas a la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones dentro de los cinco días siguientes al que se haya realizado la retención.

22.9 La demora en el abono de las aportaciones al Fondo de Pensiones superior al último día del plazo en que hayan sido exigibles, devengarán el mismo interés establecido en la legislación para el caso de retraso en el pago de salarios.

Art. 23.- Derechos Consolidados.

Los derechos consolidados que se definen en el artículo siguiente únicamente podrán ser efectivos, de conformidad con lo establecido en el Art. 8 del la Ley R.D.L. 1/2002 en los siguientes supuestos:

a) Traslado a otro Plan por cese de la relación laboral con el promotor.

b) Por terminación del Plan en los supuestos contemplados en el artículo 39 de estas normas.

c) Producción de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan.

d) Desempleo de larga duración y enfermedad grave.
Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o en que se

hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

e) En los términos previstos en la normativa vigente, cuando el derecho a las prestaciones del partícipe sea objeto de embargo o traba judicial o administrativa, ésta resultará válida y eficaz, si bien no se ejecutará hasta que se cause el derecho a la prestación o concurran los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración previstos en esta norma.
Producidas tales circunstancias, la entidad gestora ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a las prestaciones a quien proceda, en cumplimiento de la orden de embargo.

Art. 24.- Definición de los Derechos Consolidados.

Los derechos consolidados de los partícipes consistirán en la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda, determinada en función de las aportaciones, directas e imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Art. 25.- Movilidad de los Derechos Consolidados a otro plan.

Producido el cese de la relación laboral de un partícipe con el promotor, o por terminación del Plan, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados mediante el traspaso de los mismos a otro Plan de Pensiones amparado en la Ley 8/87 y Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero.

En los casos de cambio de adscripción de partícipes entre Sociedades de la Corporación de Radio y Televisión Española S.A. y adheridos al mismo Fondo, se admite el traspaso de derechos consolidados, sin que sea necesaria la autorización previa de la Comisión de Control.

De este modo, con la comunicación de dicho cambio por parte de la Dirección de Personal donde causa baja, a la Oficina de Atención al Partícipe, ésta procederá a notificar a la Entidad Gestora y a la Dirección de Personal donde figure destinado el trabajador, los efectos de la fecha del cambio de adscripción.

Art. 26.- Cuantificación de los Derechos Consolidados.

Anualmente y coincidente con el ejercicio natural, la Entidad Gestora del Fondo en el que haya quedado adscrito el Plan, emitirá certificado del valor de los derechos consolidados.

En el supuesto de movilización de los derechos consolidados sus cuantías serán igual al valor que las mismas mantengan al momento de practicarse dicha movilización o transferencia, determinado su importe de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de este Reglamento.

Art. 27.- Supuestos Excepcionales de Liquidez.

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos en todo o en parte, de forma excepcional, en los siguientes supuestos.

1. **Enfermedad Grave:**

Los casos en que el partícipe se vea afectado por enfermedad grave, o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa.

Lo anterior siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

A) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.

B) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, la asistencia de otras personas para la actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por parte del partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para él partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de ingresos.

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante pago o pagos sucesivos en tanto se mantenga la situación anterior debidamente acreditada.

2. **Desempleo de larga duración.**

Los derechos consolidados del Plan de Pensiones podrán hacerse efectivos en el supuesto de desempleo de larga duración siempre que los partícipes desempleados reúnan las siguientes condiciones.

A) Hallarse en situación legal de desempleo durante un periodo continuado de al menos doce meses.

Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión de contrato de trabajo contemplados como tales situaciones de desempleo en los números 1) Y 2) del

apartado 1 del artículo 208 del texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, y normas complementarias de desarrollo.

B) No tener derecho a prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

C) Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal u organismo público competente como demandante de empleo en el momento de la solicitud.

3. Expediente de regulación de empleo.

Los derechos consolidados del Plan de Pensiones podrán hacerse efectivos en el supuesto de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación de desempleo, a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral (Art. 8.2 R.o. 304/2004, de 20 de febrero).

I. Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante el pago o pagos sucesivos en tanto se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. El cobro de estos derechos consolidados será incompatible con la realización de aportaciones a cualquier plan de pensiones mientras mantengan la condición anterior.

II. Las cantidades percibidas en situaciones de desempleo de larga duración y enfermedad grave, contempladas en este artículo, se sujetaran al régimen fiscal establecido por la normativa vigente para las prestaciones.

Art. 28.- Prestaciones.

Las prestaciones a percibir por los beneficiarios del "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de Radio Televisión Española" son el derecho de contenido económico que, una vez devengado podrá percibir en las siguientes formas:

Prestación en forma de Capital: consiste en la percepción de pago único. El pago de esta prestación, podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

Prestación en forma de Renta, Actuarial o Financiera: consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. Las rentas podrán ser inmediatas a la fecha de la contingencia y diferidas a un momento posterior.

En el supuesto de renta financiera, el beneficiario podrá revalorizarla durante el primer trimestre de cada año, hasta un máximo de la renta que viniera percibiendo del año anterior hasta agotar los derechos consolidados.

El beneficiario podrá solicitar la anticipación de vencimientos y cuantías, de la prestación diferida o en curso de pago inicialmente previstos, estas modificaciones se podrán solicitar como máximo una vez en cada ejercicio.

Prestaciones Mixtas: cuando combinen la percepción de rentas de cualquier tipo con un único pago de forma de capital, debiendo atenerse a lo previsto en los párrafos anteriores.

El beneficiario del Plan o su representante legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del presente reglamento, comunicará a la Comisión de Control el acaecimiento de la contingencia, señalando la forma modalidad y cuantía de la prestación, y en su caso periodicidad y vencimientos.

El plazo para proceder a la comunicación de la contingencia no podrá ser superior a seis meses, transcurrido este plazo sin que se realice dicha comunicación, la entidad Gestora depositara su importe en una entidad d crédito a disposición del beneficiario, entendiéndose satisfecha la prestación a cargo del Plan de Pensiones.

Art. 29.- Contingencias Cubiertas.

El "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de Radio Televisión Española" es un Plan de Pensiones cuyas contingencias cubiertas son: la jubilación del partícipe, muerte del partícipe y la invalidez permanente para todo trabajo del mismo, en los términos que a continuación se detallan:

29.1 Se entenderá por jubilación la situación en la que se cesa en la relación laboral por edad, de conformidad con la normativa laboral y el Sistema público de Seguridad Social.

29.2 Se entenderá por fallecimiento la muerte o declaración legal de fallecimiento del partícipe o beneficiario.

29.3 Se entenderá por invalidez permanente para todo trabajo, la situación por la que se extinga la relación laboral con el promotor a causa de la declaración en tal sentido por parte del órgano competente de la Seguridad Social pública.

Art. 30.- Delimitación de las Prestaciones.

En el caso de producirse las contingencias previstas por el "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de Radio Televisión Española", la cuantía de la prestación será igual al derecho consolidado calculado en el momento de su acaecimiento.

Art.31.- Pago de la Prestación.

Producido el hecho causante de la prestación, la Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el presente Plan abonará al beneficiario, previa aprobación de la

Comisión de Control del Plan, la prestación correspondiente, en la modalidad solicitada previa presentación de la siguiente documentación:

31.1 En la contingencia de jubilación se habrán de presentar los siguientes documentos: DNI y documentación que acredite la jubilación en la "Entidad Promotora".

31.2 En la contingencia de fallecimiento, certificado de defunción, boletín donde consten los beneficiarios designados, en su caso y documento acreditativo de su personalidad. En defecto de designación expresa de beneficiarios se deberá acompañar documentación acreditativa de su condición de herederos.

31.3 En la contingencia de invalidez, copia de su declaración expedida por la autoridad laboral o, en su caso, sentencia judicial firme.

Si la prestación es en forma de capital, se procederá al pago efectivo del mismo, bajo la modalidad de transferencia bancaria, en el plazo máximo de ***siete días*** desde que el beneficiario, presentase la documentación exigida según las especificaciones del Plan para cada contingencia y la Comisión de Control reconociese su derecho.

Dada la naturaleza atribuida a la prestación por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, como de rendimiento del trabajo, la Entidad Gestora deberá practicar las retenciones a cuenta del IRPF que procedan conforme a la legislación vigente.

Art.32.- Extinción de la Prestación.

32.1 Las prestaciones en forma de capital se extinguirán al producirse el pago de las mismas.

32.2 Las prestaciones en forma de renta se extinguirán al momento del fallecimiento del beneficiario o cuando se produzca la condición que establezca su término.

32.3 El derecho a reclamar las prestaciones prescribirá en los plazos establecidos legalmente.

V. SISTEMA FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN

Art. 33.- Sistema de Capitalización

El sistema de capitalización será el de capitalización individual y financiero.

Art. 34.- Cuenta de Posición.

Las aportaciones y los rendimientos derivados de su inversión se integrarán inmediatamente en una cuenta de posición del Plan en el Fondo al que se adscribe.

Con cargo a dicha cuenta se atenderá el cumplimiento de las prestaciones del Plan.

Art. 35.- Imputación Financiera de Rendimientos y Gastos.

De conformidad con el Art. 10.1del R.D.L. 1/2002, la imputación financiera de rendimientos y gastos será efectuada con arreglo a las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones.

VI. MOVILIDAD DEL PLAN

Art. 36.- Movilización de la Cuenta de Posición del Plan.

El Plan podrá hacer movilizable su cuenta de posición a otro Fondo de Pensiones exclusivamente en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca la sustitución de la Entidad Gestora y/o Depositaria en los supuestos contemplados en el artículo 23 del R.D.L. 1/2002 Y por acuerdo adoptado por la Comisión de Control.

b) Cuando se produzcan cambios en el control de las Entidades Gestora y Depositaria en cuantía superior al 50% de su capital por acuerdo adoptado por igual "quórum" que el señalado en el apartado a).

c) Cuando libremente lo decida la Comisión de Control del Plan.

En todos los anteriores supuestos, se requerirá el acuerdo adoptado por al menos cinco de los miembros de la Comisión de Control.

En todo caso la integración en un Fondo de Pensiones requerirá la aceptación por el mismo de estos supuestos de movilización.

VII. REVISION, MODIFICACION y TERMINACION DEL PLAN

Art. 37.- Revisión.

El sistema financiero y actuarial del Plan se revisara cada tres años, por actuario o sociedad de actuarios.
La revisión de los aspectos actuariales se ajustará, en todo caso, a los límites y criterios establecidos por la normativa vigente en cada momento.

Art. 38.- Selección del Actuario.

La Comisión de Control seleccionará al actuario dentro del primer semestre del ejercicio económico que haya de ser revisado, notificándose a la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía y Hacienda.

Los actuarios se responsabilizarán de aquellos cálculos y de la cuantificación de los derechos consolidados derivados de los mismos, en los términos previstos en la legislación.

Art. 39.- Modificación del Plan.

La iniciativa de modificación del presente Reglamento puede provenir de la Comisión de Control del Plan. Esta debatirá la propuesta que requerirá el voto favorable de la mayoría simple de sus miembros para su aprobación.

Las distintas revisiones pueden aconsejar la introducción de modificaciones en el Plan, debiéndose actuar según lo estipulado en los párrafos anteriores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, para todo lo relativo a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, incluida la Oficina de Atención al Partícipe, número de actuarios y auditores y este mismo párrafo del Reglamento, será necesario el acuerdo colectivo estatutario.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión de Control, que aprueba este reglamento, asume la obligación de modificar y sustituir las especificaciones del Plan de Pensiones, relacionadas con los temas señalados anteriormente, por las que se acuerden en Convenio Colectivo estatutario.

Art. 40.- Terminación y Liquidación del Plan.

40.1 Serán causas de terminación del "Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de la Corporación RTVE" las siguientes:

a) Pérdida de la personalidad jurídica del promotor. Para que se produzca la válida terminación del Plan en base a la causa aquí señalada es preciso que la desaparición del mundo jurídico del promotor sea total y no se produzca subrogación alguna, en cuyo caso no procedería la extinción del Plan por este motivo, manteniendo éste su plena vigencia y operándose exclusivamente los cambios formales derivados de esta modificación, es decir, denominación y representantes del promotor en la Comisión de Control.

b) Inexistencia de partícipes y de beneficiarios. Se producirá la extinción del Plan por inexistencia de partícipes y de beneficiarios cuando éste carezca de los mismos y no se produzcan nuevas adhesiones transcurrido un año desde el pago de la última prestación. Para la válida extinción por esta causa es preciso que se mantengan garantizados los derechos de los partícipes en suspenso, si los hubiere.

c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad del Plan.

d) No alcanzar el mínimo absoluto de margen de solvencia establecido en la legislación.

En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan de Pensiones.

En cualquiera de los supuestos será requisito imprescindible el acuerdo al efecto de la Comisión de Control del Plan, adoptado por el voto favorable de cinco de sus miembros.

40.2 Previa constatación por la Comisión de Control de la existencia de alguna de las causas indicadas en los párrafos anteriores que imposibiliten la continuación del Plan se procederá al nombramiento de una Comisión Liquidadora en los términos que se indican a continuación.

La Comisión de Control convocará al promotor y al Comité General Intercentros a fin de que cada uno de ellos nombre un auditor de cuentas, los cuales junto con los actuarios que emitirán el informe sobre inviabilidad del Plan, o en su caso, por los últimos actuarios intervinientes en el Plan, compondrán la Comisión Liquidadora.

40.3 Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la Comisión de Control que decida iniciar el proceso liquidador.

Tendrán la consideración de beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta anterior a la fecha de liquidación.

Las prestaciones correspondientes a beneficiarios, sean en forma de renta o en forma de capital, se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los derechos consolidados de los partícipes.

Una vez abonadas las prestaciones de los beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada partícipe, movilizándose éstos al Plan que cada uno determine, o en su caso, en el Plan o Planes de empleo en los que el participe puede ostentar tal condición.

En el caso de que transcurrido el plazo señalado por la Comisión liquidadora para los participes y beneficiarios decidan el plan de destino o la forma de cobro que las prestaciones causadas, la Comisión liquidadora ordenara la integración de sus derechos consolidados y económicos en el plan individual que se designe a estos efectos.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detraer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre partícipes y beneficiarios en proporción a las cuantías de sus derechos consolidados y prestaciones respectivas.

Art. 41.- Separación de una Entidad Promotora

1. La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones podrá tener lugar en los siguientes casos:

a) Cuando lo acuerden la empresa con la representación de sus trabajadores, con el objeto de incorporar a aquéllos y sus derechos consolidados en otro Plan de Pensiones del sistema de empleo promovido por la empresa o al que se incorpore, si como resultado de operaciones societarias, la Empresa resulte a la vez promotora del presente Plan de Pensiones de Promoción conjunta y de otro u otros Planes de Pensiones del sistema de empleo, y se acuerde la concentración en uno distinto del presente.

b) En el caso de que alguna de las causas de terminación de los Planes de Pensiones establecidas en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan.

2. La separación dará lugar al traslado de los Partícipes y Beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquélla o por la resultante o resultantes de operaciones societarias.

3. A tal efecto, los representantes en la Comisión de Control de los elementos personales del presente Plan de Pensiones correspondientes a la Empresa que se ha separado podrán constituirse en Comisión Promotora del nuevo Plan de Pensiones o solicitar la incorporación a otro plan de pensiones de empleo de promoción conjunta, o al que promueva a los que promuevan la empresa o empresas resultantes de una operación societaria.

4. Una vez formalizado el nuevo Plan de Pensiones o formalizada la incorporación al Plan o Planes de Pensiones que procedan, se efectuará el traslado de los derechos de los Partícipes y Beneficiarios afectados en el plazo de un mes desde que se acredite ante el Fondo de Pensiones la formalización referida, plazo que la Comisión de Control del Fondo podrá extender hasta tres meses si el saldo es superior al 10 por 100 de la cuenta de posición del Plan.

5. De no promoverse un Plan de Pensiones del sistema de empleo, se procederá, en su caso, a la movilización de los derechos de los Partícipes y Beneficiarios a los Planes de Pensiones de su elección.

6. La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los partícipes y beneficiarios afectados.

Anexo I.-

CONDICIONES PARTICULARES DEL COLECTIVO DEL ENTE PÚBLICO RTVE

ARTÍCULO 1 – PROMOTOR

El Promotor del colectivo integrado en el presente Anexo es el ENTE PÚBLICO DE RTVE, entidad que insta la creación de este plan -junto con los demás promotores relacionados en los siguientes Anexos- y participa en su desenvolvimiento.

ARTÍCULO 2 – PARTICIPES

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del Presente Plan aquellos trabajadores del promotor, que tenga la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igual o superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la Comisión de Control haga efectiva su alta en el Plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

ARTÍCULO 3 - ALTA DE UN PARTICIPE

Las personas definidas como partícipes en el artículo anterior, podrán causar alta en el Plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el Boletín de Adhesión, confeccionando al efecto por la Comisión de Control del Plan, la cual comprobará si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste trasladará a la Comisión de Control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al Plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el Boletín de Adhesión, al objeto de verificar el cumplimento de los requisitos necesarios para el alta.

Anexo II.-

CONDICIONES PARTICULARES DEL COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.

ARTÍCULO 1 - PROMOTOR

El Promotor del colectivo integrado en el presente Anexo es la CORPORACIÓN RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA S.A., entidad que insta la creación de este plan -junto con los demás promotores relacionados en los siguientes Anexos- y participa en su desenvolvimiento.

ARTÍCULO 2 - PARTICIPES

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del Presente Plan aquellos trabajadores del promotor, que tenga la condición de empleados, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período igualo superior a tres meses de trabajo efectivo.

Si el trabajador presentara solicitud de adhesión en los tres primeros meses desde la fecha de su incorporación en la empresa, éste podrá optar a efecto de las aportaciones tanto del promotor como del partícipe, desde la fecha en que la Comisión de Control haga efectiva su alta en el Plan, o desde la fecha de su incorporación, en tal caso la imputación correspondiente se realizará de una sola vez.

ARTÍCULO 3 - ALTA DE UN PARTICIPE

Las personas definidas como partícipes en el artículo anterior, podrán causar alta en el Plan, solicitándolo por correo certificado adjuntando el Boletín de Adhesión, confeccionando al efecto por la Comisión de Control del Plan, la cual comprobarán si efectivamente se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente la adhesión. Si la solicitud de adhesión se presentara ante el promotor, éste trasladará a la Comisión de Control, considerándose como fecha de solicitud la que figure en dicho documento.

Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser partícipe, podrá ser discriminado en el acceso al Plan.

La solicitud de adhesión supone la aceptación de cuantas estipulaciones se contienen en las presentes especificaciones, y de los derechos y obligaciones que se derivan de los mismos, pudiendo realizarse ésta en cualquier momento, a partir de la fecha en que el trabajador reúna las condiciones de vinculación señaladas en el artículo anterior.

El solicitante estará obligado a declarar cuantos datos se requieran en el Boletín de Adhesión, al objeto de verificar el cumplimento de los requisitos necesarios para el alta.

La Comisión de Control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el Plan a "fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el Plan.

La Comisión de Control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la Comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la Comisión de Control.
Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la Comisión de Control las condiciones de su incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el arto 22 del cuerpo general de las especificaciones.

ARTICULO 4 - PARTICIPES EN SUSPENSO

A.- PARTÍCIPE EN SUSPENSO

1. El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el Promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del Plan.

2. El Promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con el Promotor.

b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el Promotor por alguna de las causas legalmente previstas.

c) Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.

3. Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B.- PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PARTÍCIPE EN SUSPENSO

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

La Comisión de Control comunicará al promotor la inclusión del partícipe en el Plan a fin de que éste realice las aportaciones correspondientes desde el momento en que sea efectiva su alta en el Plan.

La Comisión de Control resolverá una vez al mes las solicitudes de incorporación que se hayan presentado en el mes inmediato anterior. Las solicitudes aceptadas tendrán eficacia desde el día primero del mes siguiente al que se aprueben por la Comisión, sin que se pueda demorar esta declaración durante más de dos meses desde que se recibe la solicitud por parte de la Comisión de Control.

Los partícipes que habiendo extinguido su relación laboral con el promotor, y no habiendo procedido a movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones, si reanudaran su relación laboral con el promotor y decidieran integrarse de nuevo en el Plan de Pensiones, deberán comunicar a la Comisión de Control las condiciones de su incorporación de acuerdo con las especificaciones recogidas en el arto 22 del cuerpo general de las especificaciones.

ARTÍCULO 4 - PARTICIPES EN SUSPENSO

A.- PARTICIPE EN SUSPENSO

1. El partícipe pasa a la situación de partícipe en suspenso cuando el Promotor cesa en la obligación de realizar sus aportaciones, pero mantiene sus derechos consolidados dentro del Plan.

2. El Promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con el Promotor.

b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con el Promotor por alguna de las causas legalmente previstas.

c) Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales.

3. Los derechos consolidados de los Partícipes en Suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

B.- PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PARTICIPE EN SUSPENSO

Un partícipe en suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el Promotor.

b) Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno del Plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del Promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el Partícipe.

c) Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

d) Por fallecimiento.

e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el arto 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPES EN SUSPENSO

1. Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.

2. Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

ARTÍCULO 5 - APORTACIONES AL PLAN

Se acepta expresamente las aportaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del Plan de Promoción Conjunta.

ARTÍCULO 6 - PRESTACIONES Y SITUACIONES EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ

Se acepta expresamente las prestaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan, así como las formas de cobro establecidas.

Igualmente se aceptan expresamente las situaciones excepcionales de liquidez y las formas de cobro de las mismas, igualmente establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan.

ARTÍCULO 7 - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES PARTICULARES

1. La decisión o propuesta de modificación de condiciones particulares contenidas en este Anexo corresponderá a los vocales que representen a los elementos personales del plan correspondientes a este colectivo.

2. La modificación se realizará por acuerdo adoptado entre la empresa y la representación de sus trabajadores.

a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho a movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el Promotor.

b) Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno del Plan, en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas especificaciones. Las aportaciones del Promotor se reanudarán en el mes siguiente en que cese la suspensión de la relación laboral, una vez que lo solicite el Partícipe.

c) Por pasar a situación de beneficiario, no derivada de otros Partícipes.

d) Por fallecimiento.

e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su derecho consolidado a otro plan de pensiones, según lo dispuesto en el arto 40 del cuerpo general de las especificaciones.

C.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTÍCIPES EN SUSPENSO

1.- Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de los Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir aportaciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.

2.- Los partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en l Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión.

ARTÍCULO 5 - APORTACIONES AL PLAN

Se acepta expresamente las aportaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del Plan de Promoción Conjunta.

ARTÍCULO 6 - PRESTACIONES Y SITUACIONES EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ

Se acepta expresamente las prestaciones establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan, así como las formas de cobro establecidas.

Igualmente se aceptan expresamente las situaciones excepcional de liquidez y las formas de cobro de las mismas, igualmente establecidas en el cuerpo general de las especificaciones del plan.

ARTÍCULO 7 - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES PARTICULARES

1. La decisión o propuesta de modificación de condiciones particulares contenidas en este Anexo corresponderá a los vocales que representen a los elementos personales del plan correspondientes a este colectivo.

2. La modificación se realizará por acuerdo adoptado entre la empresa y la representación de sus trabajadores.