PROPUESTA DIRECCIÓN
15/06/2010

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.