# BORRADOR I CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACION RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA

## Propuesta

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Madrid, 09 de febrero de 2011

# INTRODUCCIÓN

La Ley 17 /2006 de de 5 de junio (Ley de la radio y la televisión de titularidad estatal) contempla la reforma de los medios de comunicación de titularidad estatal en un contexto de desarrollo tecnológico, en el que han aparecido nuevos operadores públicos autonómicos y privados, se difunden estos servicios mediante satélite y cable, y coexisten con los servicios de la Sociedad de la Información.

La creación de la Corporación Radio Televisión Española (en adelante CRTVE), como una sociedad mercantil estatal dotada de especial autonomía, sujeta en lo esencial a la legislación reguladora de las sociedades anónimas, con capital social íntegramente estatal, ajusta la configuración de sus relaciones laborales, comunes o especiales, a los derechos y deberes contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Con ello se culmina un proceso de transformación que ha pasado por diversas etapas en su configuración jurídica y organizativa en un esfuerzo por adaptarse a la nueva realidad de los medios audiovisuales y a los retos a los que se enfrentan los distintos operadores.

Aun reconociendo que ha transcurrido un escaso período de tiempo, no se perciben síntomas de que las relaciones laborales de la Corporación hayan experimentado una transformación acorde con el cambio y los nuevos objetivos.

Sus normas convencionales, principal fuente reguladora de sus relaciones laborales, siguen fundamentándose en las bases del modelo anterior. El actual marco convencional, prorrogado en sus efectos normativos, presenta notables ineficiencias fruto, de un lado, de la anterior configuración jurídica del Ente y, de otro, de un proceso regulatorio acumulativo de los sucesivos Convenios Colectivos, que hoy no ofrecen respuesta para la necesaria adecuación organizativa a los nuevos objetivos de la Corporación.

Así, la actual regulación ofrece escasos instrumentos que den respuestas a las nuevas demandas organizativas, en términos de competitividad y productividad de la compañía. En gran medida resulta ineficiente para la gestión cotidiana de las relaciones laborales (por ejemplo en materia de jornada de trabajo), no contempla la resolución de bloqueos en la negociación, abocándola a una situación de permanente conflicto, larvado o expreso, o no facilita la promoción profesional, la movilidad o la conciliación laboral y personal en términos acordes con un adecuado funcionamiento ni tampoco un sistema retributivo acorde con el fomento de la productividad. Hay que recordar a este respecto que el Primer Mandato Marco de la Corporación (Diciembre 2007) prevé la implantación de una

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

política de recursos humanos que contemple un sistema de gestión y transmisión del conocimiento a través del desempeño y planes de carrera.

Los Convenios Colectivos, en general y no sólo el de CRTVE, han tendido hasta ahora a uniformar las relaciones laborales, y han basado la protección de los derechos de los trabajadores en la rigidez precedente, como regla general.

Frente a este esquema aparece ahora con nitidez como principal valor de referencia en el conjunto de las empresas la capacidad de adaptación en tanto exigencia ineludible que debe presidir la nueva configuración de las relaciones laborales y la diversificación de las condiciones de trabajo, adaptable a las circunstancias productivas y organizativas.

Esta nueva visión no conlleva, como se alega de manera infundada, una desprotección de los trabajadores sino la identificación de nuevos equilibrios en las relaciones laborales de forma que la flexibilidad se compatibilice con una más adecuada regulación de los derechos de los trabajadores. En otras palabras, mejora de la competitividad empresarial, mediante mayor eficiencia y productividad de la organización, y adecuada tutela y promoción de los derechos de los trabajadores (conciliación e la vida laboral y profesional, adaptación profesional, adecuación de la estructura retributiva y productividad, estabilidad en el empleo,..)

La propia reforma del mercado de trabajo, operada mediante la Ley 35/2010 y, presumiblemente, la anunciada reforma de la negociación colectiva, ha señalado como objetivo la potenciación de los instrumentos de flexibilidad favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción (Preámbulo Ley 35/2010).

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

# CAPITULO PRIMERO

**Artículo 1.- Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a todas aquellas personas vinculadas a CRTVE a través de un contrato de carácter laboral cualquiera que sea su cometido, con la excepción general de los contratos laborales artísticos y todos los relacionados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los contratos civiles, mercantiles y de colaboración.

En particular, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1- El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con CRTVE aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

2- Los profesionales cuya relación con CRTVE se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes.

3- Los profesionales de alta o especial cualificación. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos, sin perjuicio de la aplicación de la legislación laboral procedente.

4- El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.

5- Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales de cualquier otra especialidad.

6- El personal de Alta Dirección comprendido en el art. 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

7- El personal con cargo de Director (de cualquier clase), Subdirector o funciones directivas similares que puedan crearse.

**Artículo 2.- Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y finalizará el ……., pudiendo ser denunciado por cualquiera

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo dentro del mes posterior a la mencionada denuncia del Convenio Colectivo por una de las partes. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

El Convenio Colectivo continuará en vigor tras el término inicial de su vigencia por un periodo de seis meses, salvo que las partes decidieran un nuevo periodo de prórroga. Al final de dicho plazo, las partes someterán las materias en las que no hayan alcanzado acuerdo para el nuevo Convenio Colectivo al Tribunal Arbitral regulado en este Convenio Colectivo, aplicándose el procedimiento previsto.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El Convenio regirá en todos los centros de trabajo que actualmente tiene establecidos la Corporación RTVE en el territorio del estado español, así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

**Artículo 4.- Cláusula de vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas esenciales del presente Convenio Colectivo, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

**Artículo 5.- Absorción y compensación**

Las condiciones instauradas en el presente Convenio sustituyen a todas las establecidas anteriormente o a cuantos pactos colectivos se hayan celebrado. En todo caso, sólo lo regulado en el presente Convenio Colectivo podrá considerarse como parte del mismo a todos los efectos.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

CRTVE podrá realizar la compensación y absorción de todos aquellos salarios realmente abonados que, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO SEGUNDO

**Artículo 6.-** **Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio Colectivo**

Se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, desarrollo del presente Convenio.

*a) Composición*

La Comisión será paritaria y estará formada, por un miembro de cada sindicato firmante del presente convenio y por igual número de representantes de la empresa.

*b) Funciones*

Serán funciones específicas de la Comisión:

* La interpretación y aplicación de las cláusulas del Convenio, así como la actualización y adaptación de cuantas otras cuestiones, en desarrollo de lo pactado, acuerden las partes.

* La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

* Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello. A menos que las partes acuerden lo contrario, también actuará de forma previa al inicio de los medios extrajudiciales contemplados en el artículo siguiente.

* Se excluye expresamente de esta Comisión el entendimiento de todas aquellas cuestiones derivadas de los arts. 52 y 54 del E.T., así como las derivadas del régimen sancionador establecido en el presente Convenio Colectivo.

*c) Procedimiento de actuación*

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y siempre y cuando el asunto que se someta a su consideración esté comprendido dentro del ámbito de sus funciones.

El plazo requerido para que se reúna la Comisión será, como máximo, de diez días desde el momento en el que cualquiera de las partes lo haya solicitado. Dicha solicitud se llevará a cabo por escrito y en ella deberán constar los asuntos que se quieran debatir.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

La adopción de acuerdos por la Comisión se realizará, al menos, por mayoría simple.

El quórum mínimo y necesario para que los acuerdos adoptados tengan validez será el de dos miembros por cada una de las partes.

La Comisión deberá emitir, a instancia de una de las partes, un acta-informe con el acuerdo alcanzado o sin acuerdo, en el plazo de diez días desde que se haya reunido para el análisis del tema planteado por alguna de las partes.

**Artículo 7.- <u>Sistema extrajudicial de solución de conflictos</u>**

Los firmantes del presente Convenio acuerdan establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo derivados de la aplicación e interpretación del Convenio, así como de aquellos otros conflictos colectivos que les sometan las partes. Tales procedimientos son la mediación o el arbitraje.

*a) Procedimientos*

La aplicación de los procedimientos previstos para la solución extrajudicial de los conflictos requerirá la previa sumisión del mismo ante la Comisión Mixta, que se reunirá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Agotado este trámite previo, procederá la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje.

- La mediación será obligatoria en los conflictos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, y siempre que la demande una de las partes en conflicto. Salvo que las partes procedan a otra designación, se desarrollará en el ámbito del Tribunal constituido al efecto y que se cita más adelante. El plazo para resolver será de ….. días.

- Si no se alcanzara acuerdo en fase de mediación se iniciará el procedimiento arbitral. Será de sometimiento voluntario salvo que por la naturaleza del conflicto, las circunstancias concurrentes o sus consecuencias, a la vista del carácter de servicio público y esencial que presta CRTVE, una de las partes solicitara al Tribunal arbitral la sumisión obligatoria del conflicto y dicho Tribunal, por mayoría de sus miembros, así lo decidiera.

- En los conflictos derivados de la aplicación del artículo 41 ET se estará a lo previsto en el procedimiento específico que se detalla en el apartado correspondiente.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

*b) Efectos*

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias citadas anteriormente surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

*c) Convocatoria de huelga*

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de someter la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Mixta. En caso de no alcanzarse acuerdo, deberán someterse a mediación obligatoria o, en su caso, a arbitraje, con una antelación de ….. días a la convocatoria de huelga, en los términos previstos en el apartado anterior.

*d) El Tribunal Arbitral*

El Tribunal Arbitral se constituirá en el plazo máximo de dos meses tras la firma del Convenio Colectivo, será permanente durante la vigencia del mismo, y estará integrado por tres miembros (con sustitutos) externos a la Corporación. Cada parte elegirá uno de los componentes y el tercero lo será por acuerdo de las partes. Si no existe acuerdo al respecto, se designará por acuerdo de los propios árbitros. Si tampoco hubiera acuerdo, será elegido por el presidente del CES o el Director del SIMA. Su mandato se prorrogará para sucesivos Convenios Colectivos a menos que una de las partes solicite la renovación total o parcial del mismo.

Este Tribunal es propio de la unidad de negociación y ejercerá sus competencias con preferencia a cualquier otro órgano extrajudicial de solución de conflictos.

Con carácter general la decisión arbitral deberá emitirse en un plazo de ….. días desde la solicitud, plazo improrrogable a menos que así se acuerde por las partes su extensión. Dentro de ese plazo, el árbitro habilitará un plazo de….. días para la presentación de alegaciones, o la audiencia con las partes.

El laudo arbitral no es recurrible, excepto por las razones indicadas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La vigencia de la decisión arbitral será hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, excepto que el laudo disponga un plazo distinto o, antes del término de su vigencia, las partes lleguen a un acuerdo sobre la materia o materias sometidas a arbitraje.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO TERCERO

### Artículo 8.- Organización de la Empresa

La organización de CRTVE es competencia indeclinable de la empresa, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

Son materia de organización general entre otras: los planes, previsiones, presupuestos programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CRTVE; la determinación de las estructuras que, en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas, la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad o departamento; la fijación de los niveles de jefatura o mando, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubran, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada. En la designación de titulares de jefaturas se procurará atender debidamente como criterios la experiencia, dotes de mando y mayor categoría profesional.

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

Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales de las distintas actividades que se desarrollen en CRTVE. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

### Artículo 9.- Ordenación del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la ordenación del trabajo es facultad exclusiva de CRTVE y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y sus representantes legales.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO CUARTO
## SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 10.- Plantillas**

1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo ….. o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre CRTVE.

2. CRTVE determinará en cada caso, si los puestos de mando de Unidades Orgánicas, los de confianza, los de corresponsalías y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, se integran o no en sus plantillas. Estos puestos podrán ser dotados y amortizados libremente por la empresa. Durante la permanencia de trabajadores fijos de CRTVE en puestos excluidos de convenio, la empresa procurará mantener vacante o sin dotación definitiva (aunque en los mismos puedan suscribirse contratos temporales) los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse cubierto éstos definitivamente con otros trabajadores, CRTVE reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.

3. Será un objetivo de la CRTVE cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero o norma que lo sustituya, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por personas con discapacidad.

**Artículo 11.- Información sobre censos**

CRTVE entregará al CI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, en cumplimiento del art. 64 del ET, con carácter semestral, información estadística y anónima sobre la plantilla, distribuida por fechas de ingreso en la Compañía, grupos profesionales y niveles retributivos, antigüedad, volumen de trabajadores por centro de trabajo y Unidad Orgánica, y modalidades contractuales.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre los mismos.

**Artículo 12.- <u>Dotación de puestos y provisión de vacantes</u>**

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio y en el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida personal y familiar.

2. Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión, el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo …….

   - Traslados.
   - Promoción/ Cambio de Categoría/Ingreso Restringido.
   - Ingreso.
   - Contratación Directa.

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en la Intranet corporativa y/o Web CRTVE.

4. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:

   4.1. Categoría y grupo profesional.

   4.2. Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos de trabajo ofertados.

   4.3. Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.

   4.4. Destino orgánico y geográfico.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

4.5. Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado.

5. Sistema de provisión

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo en la Intranet corporativa.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Para resolver la adjudicación del puesto, se analizarán las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado, con el siguiente orden de prelación:

5.1. Traslados.- Traslado es el cambio de destino de un centro de trabajo de la CRTVE a otro, sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

a) Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE.

b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de tres años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.

c) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos.

d) Adjuntar, a petición de la Comisión de Empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

5.1.1.- Antigüedad:

I. Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.
II. Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 puntos.
III. Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

IV. Los casos en los que se produzca un empate, se resolverán a través de sorteo.

5.1.2.- Valoración curricular o pruebas selectivas:

Para las categorías del Grupo I, CRTVE podrá realizar valoraciones curriculares y/o pruebas específicas para comprobar la adecuación del candidato o perfil.

5.2. Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

Del mismo modo podrá solicitarse la participación en proceso de traslados, en los términos descritos en el artículo anterior, aunque el candidato no se encuentre inscrito en el registro de traslados. En este caso no se valorará la antigüedad por tal concepto.

Sin embargo, todos los inscritos en el registro tendrán que solicitar expresamente su participación en un proceso concreto de traslado, sin que la simple inscripción en el registro genere en este sentido, ningún derecho.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas.

Las renovaciones de las solicitudes deberán realizarse en los tres meses anteriores al cumplimiento del plazo; en caso contrario perderá su derecho.

Asimismo, en el supuesto de no continuar interesado en la misma, deberá anularse la solicitud mediante comunicación escrita.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata; sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el artículo ……..

5.3. Promoción interna/ Cambio de categoría/ Ingreso restringido:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atenderán las peticiones de promoción, o cambio de categoría e ingreso restringido.

Se entenderá que existe promoción profesional cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior y cambio de categoría, cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna, cambio de categoría o ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de categoría, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido de la CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la categoría del puesto pretendido coincida con la categoría por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

**Artículo 13. - <u>Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido</u>**

Todos los trabajadores afectados en el contenido de este artículo realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento.

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en la CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de éstos puntos (27) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.

2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

3. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y misma familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

4. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y distinta familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

5. Antigüedad en el mismo Grupo profesional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE durante los últimos 4 años, contados hasta el inicio del proceso selectivo, para que operen las primas, anteriormente señaladas.

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la prueba realizada, haya alcanzado o superado los 50 puntos, sobre 100.

Una vez realizados estos ajustes (si proceden), el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, sobre 100, hubieran alcanzado más puntuación. Siempre y cuando hubieran alcanzado, al menos, el 50 % de la máxima puntuación posible. Si esto no se cumple, el puesto, en esta fase, se declarará desierto.

**Artículo 14.- Ingreso**

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados en la Web de CRTVE.

En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas y/o entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

**Artículo 15.- Contratación directa**

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación directa, por parte de la Empresa tras informar a la Comisión de Empleo.

**Artículo 16.- Efectos del Traslado, la Promoción, la Reconversión/Cambio de categoría y el Concurso Oposición Restringido**

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio- convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Para el personal vinculado laboralmente con CRTVE, la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la elección de los destinos definitivos se procederá según el orden de la puntuación, de mayor a menor, obtenida. Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa.

**Artículo 17.- Requisitos generales para el acceso a CRTVE**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.

c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

**Artículo 18.- Pruebas médicas y psicológicas**

Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a la CRTVE la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Artículo 19.- Tribunales**

1. Se constituirán tribunales generales o específicos para cada caso, para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, enumeradas en los artículos anteriores.

2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas.

   Las decisiones en el ámbito de actuación de los Tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (Representación Legal de los Trabajadores y Empresa) que, en este caso será idéntica a la de la Comisión de Empleo.

   Asimismo, cualquiera de las partes que expresamente lo indique, podrá delegar el voto en alguno/s de sus representantes.

3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación.

4. Corresponde a los Tribunales:

   a) Administrar las pruebas establecidas.

   b) Valorar las actuaciones y ejercicios.

   c) Levantar acta de sus sesiones.

**Artículo 20.- Comisión de Empleo**

1. Se crea una Comisión de Empleo compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical.

2. El objetivo y finalidad de la Comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de ésta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

a) Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

b) Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

c) Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.

d) Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.

e) Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.

f) Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

g) Conocer cuantas impugnaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

h) Decidir sobre las impugnaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

i) Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

j) Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

k) Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

Con la creación de esta Comisión, quedan sin efecto y desaparecen el resto de Comisiones que trataban sobre provisión de vacantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

**Artículo 21.- <u>Período de prueba</u>**

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:

   - Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

- Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

2. Durante este período, tanto el trabajador como CRTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

3. En el informe sobre la prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con CRTVE hasta el término señalado de su contrato.

**Artículo 22.- <u>Reingreso de Excedentes</u>**

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que CRTVE hubiera agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente Convenio.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO QUINTO
## TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO. TIEMPO DE TRABAJO

La regulación de tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y horario. Se entiende la primera como el tiempo que está obligado el trabajador a trabajar y el horario, es un instrumento de concreción de la jornada para precisar el tiempo en que se ha de prestar el servicio.

La Empresa fijará el Calendario Laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija, sin distinción entre los días festivos u ordinarios.

### Artículo 23.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es anual, y se compone, como regla general, de la jornada base más la jornada que resulte del régimen de jornada ordinaria variable o de turnos que se regula en este capítulo.

Con carácter general se establece una jornada base en cómputo anual de 1.561 horas de trabajo efectivo, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo.

No obstante lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público de RTVE, todo trabajador viene obligado a adecuar su jornada laboral, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Por tanto y atendiendo a la naturaleza excepcional de tal medida, solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios a través de cuadrantes horarios que, con carácter general deberán tener una periodicidad mensual, distribuirán la jornada base anual en promedio de 35 horas semanales en cómputo mensual, salvo las excepciones que se contienen en este capítulo

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Por lo que respecta al régimen de descansos se seguirán las siguientes reglas generales:

- El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
- En los casos en los que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador.
- Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad a lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral.
- Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

Las anteriores reglas sobre descansos, podrán excepcionarse en los supuestos de régimen de jornada variable, guardia, jornadas especiales, turnicidad y prestación de servicios fuera de los centros de RTVE.

**Artículo 24.- Horarios**

Los horarios podrán ser:

**Horario continuado:** Es aquél en el que el trabajador realiza su trabajo en un sólo bloque de tiempo en un periodo de 24 horas, sin pausa, salvo un descanso de 15 minutos que se considerará como trabajo efectivo. El disfrute de dicha pausa deberá acomodarse a las necesidades del servicio. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.

**Horario partido:** Es aquél en el que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Como regla general tendrán derecho a comida o cena aquellas personas cuyo horario laboral coincida con las horas de comida o cena, en las condiciones que se indican a continuación:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

- Derecho a comida: Trabajadores que fichen entrada antes de las 13:45 y fichen salida después de las 16:45 y la jornada efectiva de trabajo sea como mínimo de cuatro horas.

- Derecho a cena: Trabajadores que fichen entrada antes de las 20:45 y fichen salida después de las 22:45 y la jornada efectiva de trabajo sea como mínimo de cuatro horas.

**Horario nocturno:** Es el realizado en la franja horaria de noche y, concretamente, el comprendido entre las 22:00 y las 07:00.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en la franja de noche lo harán en horario continuado y de forma rotativa por períodos de tiempo no superior a las dos semanas, salvo adscripción voluntaria.

La prestación de servicios en turno de noche llevará asociada una retribución específica, salvo que se trate de contrataciones referidas a actividades que por su propia naturaleza sean trabajo nocturno.

**Horario a turnos**: se entenderá como tal el definido en el artículo 32.

**Artículo 25.- Jornada de fin de semana**

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en tres o en cuatro días de la semana, incluyendo los sábados y los domingos.

El descanso semanal de estos trabajadores será de cuatro o de tres días respectivamente. (Los restantes de la semana).

No tendrá la consideración de jornada de fin de semana la desarrollada en sábado y/o domingo como consecuencia de la aplicación del régimen de jornada variable, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial

**Artículo 26.- Régimen de jornada ordinaria variable**

A través de este régimen de jornada ordinaria variable la empresa podrá decidir:

a) modificaciones en los horarios de trabajo que estén establecidos y que no supongan un incremento de jornada, regularizándose mensualmente.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

b) ampliaciones de la jornada base (que pueden conllevar igualmente modificación de horario), hasta un máximo de 20 horas mensuales.

La facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada conlleva la correlativa obligación para el trabajador de estar sujeto a este régimen, así como de acudir al trabajo a materializar la prestación de servicio que sea requerida.

La aplicación de este régimen se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) CRTVE determinará mensualmente las personas sujetas al régimen de jornada ordinaria variable.

b) La modificación del horario y/o jornada deberán comunicarse el día anterior, salvo que las necesidades del servicio no permitan este preaviso.

c) La jornada base más, en su caso, las ampliaciones de jornada derivadas de la aplicación de este régimen constituirán la jornada ordinaria de trabajo, considerándose extraordinarias todas aquellas horas, en cómputo mensual, que sobrepasen las jornadas ampliadas por aplicación de este régimen de jornada variable.

d) Las modificaciones de horario y las ampliaciones de la jornada base que se produzcan como consecuencia del régimen de jornada variable podrán suponer la alteración del régimen de descansos, comidas-cenas y trabajos en fin de semana.

   Cuando en cómputo mensual, como consecuencia de la aplicación de este régimen no se respeten los descansos semanales obligatorios, éstos se trasladarán a las semanas siguientes.

e) Como consecuencia del poder organizativo de CRTVE, será facultad de ésta designar los trabajadores que, en cada caso, estarán sujetos al régimen de jornada variable. El periodo concreto en que este régimen resulte necesario, no se entenderá consolidado por otros periodos que no hayan sido expresamente señalados por la empresa.

**Artículo 27.- Guardias**

CRTVE podrá fijar un régimen de guardias en el cual los trabajadores asignados a las mismas, además de realizar su jornada habitual, deberán permanecer localizables a través del sistema de localización que se determine, durante el periodo establecido.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Las guardias podrán ser de dos tipos:

a) De Lunes a Viernes
b) De Sábado y Domingo

Las guardias se fijarán quincenalmente designando a los trabajadores afectados. En virtud de la guardia, el trabajador afectado por la misma deberá permanecer localizable y realizar la tarea que le sea encomendada, acudiendo al trabajo, con carácter inmediato, en caso de que sea requerido para ello.

El régimen de guardia puede suponer, tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada anual, considerándose ambas (alteración y ampliación) jornada ordinaria de trabajo que queda compensada con el pago del complemento de guardia.

**Artículo 28.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de RTVE.**

Durante el tiempo en el que el trabajador deba realizar su trabajo fuera de cualquiera de los lugares de trabajo de CRTVE, realizará la jornada y horarios requeridos por las necesidades del servicio o tarea para la que ha sido enviado.

En función del plan previo de actividad o teniendo en cuenta las particularidades de la actividad que durante el desplazamiento vaya a realizarse, ante la imposibilidad en ocasiones, de realizar un cómputo exacto del trabajo efectivo realizado, se aplicará alguna de las siguientes fórmulas de cómputo:

- Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 35 horas semanales, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa

- Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada señalada anteriormente, se podrá optar por la adscripción al régimen de jornada variable sin preaviso alguno.

Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado, se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, preferentemente a la finalización del evento o acontecimiento que motivó el desplazamiento. Durante el tiempo en que se preste servicios fuera del centro de trabajo se percibirán las dietas correspondientes, de acuerdo con la normativa interna de CRTVE reguladora de esta materia.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Articulo 29.- Jornada, horarios y licencias en instalaciones especiales**

PENDIENTE DE REDACCIÓN

**Artículo 30.- Tratamiento del tiempo de viaje**

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

El tiempo de viaje, que será establecido previamente por CRTVE, se considerará como tiempo efectivo de trabajo en los siguientes términos:

- Cuando en el desplazamiento se invierta un día, y en dicho día sólo se viaje, computará como una jornada ordinaria de trabajo.
- Cuando el viaje vaya seguido de actividad laboral, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje con un máximo de siete, más las efectivamente trabajadas.
- El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales de carreteras.
- El medio de transporte será el que, en cada caso, determine CRTVE.

**Artículo 31.- Jornadas para Mandos Orgánicos y puestos de responsabilidad**

Quienes ocupen puestos de mando orgánico o puestos de responsabilidad comprendidos, estos últimos, entre los niveles XXXX y YYYYY, deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el Complemento de Mando Orgánico o de Especial Responsabilidad. La percepción de este complemento excluirá la asignación al régimen de jornada variable y será incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Artículo 32.- <u>Turnicidad, rotación o trabajo a turnos</u>**

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores rotan sucesivamente sus horarios o turnos de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de tiempo determinado.

Los turnos se planificarán mensualmente y se comunicarán la última semana del mes anterior, todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas, en los que el preaviso se adecuará al imprevisto ocurrido.

Los turnos podrán ser de dos clases:

a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas de promedio semanal
b) Turnos con posibilidad de ampliación de jornadas hasta un máximo de 40 horas semanales.

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos.

**Artículo 33.- <u>Jornadas de Rodaje</u>**

En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de determinados eventos de carácter puntual, aunque se repitan periódicamente en el tiempo, y que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios.

La empresa notificará a los trabajadores afectados de su decisión así como a la Representación de los Trabajadores.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Artículo 34.- <u>Horas extraordinarias</u>**

a) Tendrán esta consideración todas aquellas horas que sobrepasen, en cómputo mensual, la jornada ordinaria.

   En razón a las necesidades del servicio, todo trabajador se compromete a realizar horas extraordinarias hasta el tope máximo de 80 al año. No obstante esto, la Empresa solamente exigirá esta obligación cuando las necesidades sean inaplazables y no existan trabajadores voluntarios con la idoneidad requerida para desempeñar estas tareas.

   La compensación de las horas extraordinarias se hará, de forma prioritaria, mediante descanso dentro de los siguientes cuatro meses naturales a partir del que se realicen.

**Artículo 35.- <u>Vacaciones anuales</u>** (PENDIENTE DE REDACCIÓN DEFINITIVA)

El personal acogido al presente Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticuatro días laborables.

En el supuesto de no completar la jornada base anual, los días de vacaciones se calcularán de forma proporcional a la jornada teórica asignada.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente desde el uno de junio al treinta de septiembre, o en cualquier otra época del año, en todo caso supeditadas a las necesidades del servicio, pudiendo fraccionarse a elección del trabajador. Uno de los períodos deberá ser de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones.

No existirá límite al fraccionamiento del otro período, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio y se haya comunicado antes del 1 de abril a CRTVE.

Cada dependencia, unidad o departamento organizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año. No podrán variarse los turnos de vacaciones, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador, debidamente justificadas.

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados, deberán elegirse entre los trabajadores que realicen una misma función o funciones de una misma familia y

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

grupo profesional, al de mayor antigüedad y atendiendo a ésta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la mayor edad.

Este derecho lo es sobre el período mayor o principal, y una vez elegido éste se volverá a elegir sobre los períodos menores, sucesivamente según la prelación anteriormente mencionada.

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, caducarán el 15 de enero del siguiente año.

**Artículo 36. Vacaciones por 20 años de servicio.**

CRTVE concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días naturales de vacaciones retribuidas al trabajador que haya prestado veinte años de servicio de forma ininterrumpida, a disfrutar en años sucesivos al nacimiento del derecho en períodos mínimos de 15 días naturales en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO SEXTO
## SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 37.- Suspensión del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo además de los casos enumerados en el artículo 45 del ET y normativa legal vigente en cada momento, se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Maternidad: En el supuesto de parto, 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

   No obstante lo anterior, y sin perjuicio de que las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre, suponga un riesgo para su salud.

   En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

   En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, 16 semanas en los supuestos de adaptación o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que los dos progenitores trabajen, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

2. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

   Esta suspensión del contrato de trabajo no conllevará la obligación de cotización por parte de CRTVE por lo que la misma se tramitará como una suspensión de mutuo acuerdo entre las partes con reserva del puesto de trabajo para el caso de que el trabajador no sea declarado culpable de la falta o delito que se le imputa.

3. Incapacidad temporal.

4. Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ETT.

   Esta causa de suspensión del contrato de trabajo no impedirá que de modo efectivo cuando se produzca el supuesto de incapacidad permanente se tramite la baja del trabajador con carácter definitivo ante la Tesorería de la Seguridad Social, por lo que en el momento de producirse se articulara con el trabajador el compromiso de reserva de puesto de trabajo para el supuesto en que se produzca una revisión de su incapacidad permanente que le habilite para volver al desempeño de su trabajo habitual.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

5. Trabajador víctima de la violencia de género, que tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez y con un máximo de 18 meses.

6. Por algún tipo de excedencia, de conformidad a lo previsto en el artículo siguiente.

Además de todo lo anterior, es potestad de la Empresa suspender provisionalmente el contrato de trabajo de los trabajadores afectados por la incoación y tramitación de un expediente disciplinario.

**Artículo 38.- <u>Excedencias</u>**

Los trabajadores podrán acogerse, concurriendo los requisitos necesarios en cada caso a los siguientes tipos de excedencias:

1. Voluntaria por interés particular
2. Voluntaria por cuidado de hijos y familiares
3. Excedencia especial y otras situaciones asimilables.

1.- Excedencia voluntaria por interés particular

Podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular el trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) La excedencia tendrá una duración mínima de un año y máxima de diez.

   Para acogerse a un nuevo período de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir con un período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

b) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de puestos, de conformidad a lo previsto en el artículo… Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.

c) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción disciplinaria o sometido a expediente disciplinario, en tanto éste no se resuelva.

d) El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria por interés particular no se computará a ningún efecto.

e) CRTVE valorara cada una de las solicitudes formuladas y entrara dentro de sus facultades en el ejercicio de su capacidad organizativa la concesión o denegación de la excedencia. En todo caso será motivo de la denegación de la misma la existencia de razones organizativas o productivas que no hagan aconsejable o imposibiliten la concesión de la misma.

f) El reingreso quedará supeditado a la constatación práctica de la adecuación profesional del trabajador al puesto solicitado.

2.- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares.-

Los trabajadores podrán acogerse a una excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares en las siguientes condiciones:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) En el caso de que fuese la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia por nacimiento, el tiempo se computará desde la fecha del término de la licencia por causa de embarazo.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

d) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de CRTVE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

e) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

g) No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

h) Agotado el plazo máximo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en CRTVE, salvo que en el mes anterior a la expiración de este plazo, solicitase y se le concediese la excedencia voluntaria por interés particular.

i) Excedencia especial y otras situaciones asimilables.

Dará lugar a la excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea electo o no, de carácter no permanente, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado.

2. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en los términos regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. La excedencia especial conlleva reserva de la plaza ocupada por el trabajador y el tiempo de permanencia en la misma se computa a efectos de antigüedad.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

4. Se considerara situación asimilable a la excedencia especial aquella que se produce cuando por razón de promoción profesional alguno de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo pase a desempeñar alguno de los cargos señalados en el art. __ del presente Convenio.

   En todo caso, y a los efectos de prever los efectos propios de la promoción profesional que ello representa, y, salvo en los casos de Alta Dirección en los que se operara conforme indica la regulación laboral especial de este tipo de cargos, una vez producido el nombramiento del trabajador se contractualizará formalmente la nueva posición jerárquica del mismo reconociéndole expresamente que, salvo extinción del contrato de trabajo, una vez sea sustituido en su cargo serán de aplicación los efectos previstos para la excedencia especial en el apartado 3 del presente artículo.

**Artículo 39.- <u>Extinción del contrato de trabajo</u>.**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en la Sección 4ª del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme.

También se extinguirá por las siguientes causas:

1. Por voluntad del trabajador, preavisando su decisión con quince días de antelación.

2. Por la no superación del período de prueba.

3. Por mutuo acuerdo entre las partes.

4. Por despido colectivo, objetivo o disciplinario, de conformidad a los supuestos y procedimientos establecidos en los artículos 51, 52, 54 y 55 del ETT.

5. En los supuestos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los términos previstos en el presente convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, en el plazo del mes siguiente al de la notificación del reingreso.

6. Por jubilación forzosa por edad del trabajador, como medida de fomento del empleo de acuerdo con los requisitos exigidos por la legislación vigente en el momento en que éste pudiera acceder a la jubilación, y, en todo caso,

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

vinculada a los mecanismos de cobertura de puestos de trabajo. Dicha jubilación será obligatoria siempre que, de acuerdo con su situación, pueda completar los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo. La permanencia en CRTVE se extenderá más allá de la edad legalmente establecida para acceder a la jubilación definitiva en caso de que no se hubiesen completado dichos períodos mínimos de carencia.

7. Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos. Dicha extinción será comunicada por CRTVE, una vez transcurridos al menos los referidos diez días. Si la notificación no es recibida por el trabajador por haber cambiado éste de domicilio habitual sin haber comunicado dicho extremo a CRTVE, será válida en cualquier caso.

8. Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado. A estos efectos si la duración de la obra o servicio contratado es superior a treinta y seis mensualidades se procederá igualmente a la extinción al vencimiento del plazo temporal con independencia del estado de realización de la obra.

9. Por la jubilación voluntaria del trabajador.

10. Por declaración de incapacidad permanente en sus diversos grados, con efectos de la fecha en que ésta tuvo lugar.

**Artículo 40.- <u>Efectos de la extinción</u>.**

1. La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas que deban incluirse como finiquito.

2. Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en CRTVE.

**Artículo 41.- <u>Jubilación</u>.**

1. Jubilación forzosa por edad

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

La jubilación forzosa por edad se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan la edad legal de jubilación en la fecha en que esta vaya a producirse, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia mínimo necesario para percibir la pensión de jubilación.

El establecimiento de esta medida se realiza con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores, la promoción profesional de los trabajadores a puestos de mayor responsabilidad, y, en todo caso, con el objetivo de favorecer la calidad de empleo.

Para el supuesto de que cambiara la actual normativa que permite la existencia de cláusulas como la que aquí se regula, se adoptarán los acuerdos que fueran necesarios para adaptar esta clausula a la nueva legislación en esta materia.

2. Jubilaciones voluntarias anticipadas**:**

a) Para tener derecho a las indemnizaciones señaladas en este artículo, el trabajador deberá haber permanecido como trabajador fijo en activo en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

b) Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de 12 mensualidades para la jubilación forzosa.

c) Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria para el trabajador, este deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación.

d) En estos supuestos de jubilación anticipada que sean propuestos de manera voluntaria por los trabajadores a la empresa, ésta podrá pactar con los interesados, una indemnización que se acuerde entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 21.035,43 € brutos.

En todo caso, y a los efectos de determinar la cuantía indemnizatoria a pactar con cada trabajador que voluntariamente quiera acogerse a la jubilación anticipada voluntaria por cada uno de los meses que les falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora se le abonarán al trabajador la cuantía de 901,52 € brutos, sin que la cifra total pueda superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Artículo 42.- <u>Situaciones especiales</u>.**

1.- Situación especial de desvinculación voluntaria del contrato de trabajo, vinculada a supuestos de incapacidad.

Para el supuesto que se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta que conlleve el cese del trabajador en el servicio activo, y siempre que dicho expediente se haya tramitado a instancia del interesado, se abonará en el momento en que dicha incapacidad le sea reconocida por el organismo correspondiente una ayuda especial siendo de aplicación el baremo que se establece respecto de la jubilación voluntaria.

a) A los trabajadores fijos o indefinidos de CRTVE que cesen la prestación de servicios por invalidez absoluta, se les aplicará el baremo correspondiente a la Jubilación anticipada, siendo el máximo aplicable el correspondiente a la legislación vigente.

b) Si la invalidez es en grado de total se aplicará el mismo baremo, aplicándose el correspondiente a la legislación vigente.

En ambos casos, CRTVE complementará las cantidades a percibir por el trabajador / a en concepto de pensión por la Seguridad Social, hasta que su retribución alcance, al menos, el 80 % de la base reguladora.

Las ayudas sociales mencionadas en este artículo se atenderán con cargo a la dotación económica del fondo de acción social.

2.- Situación especial de extinción y/o modificación de puesto de trabajo vinculado a supuestos de incapacidad parcial por disminución de su capacidad de trabajo.

a) El trabajador que, por deficiencia física o psíquica declarada por el organismo correspondiente a través del grado de incapacidad que correspondiese, y siempre y cuando no diera lugar a la extinción del contrato de trabajo, no se halle transitoriamente~~,~~ en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad de desempeño profesional, por un período máximo de un año.

Si transcurrido este tiempo el trabajador no ha recuperado la misma capacidad de trabajo que tuviera con anterioridad a la declaración de su incapacidad se quedará desempeñando con carácter definitivo el puesto asignado.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

El cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones correspondientes a este último.

b) Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida serán oídas la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

c) Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los Cantores de Coro. En el caso de que el Director del Coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de CRTVE, para la constitución de un tribunal, el cual, previa las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

d) El Tribunal a que hace referencia el párrafo anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del Coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del Cantor de coro que ha de ser examinado.

e) CRTVE acordará la baja definitiva en el Coro de aquellos cantores considerados no aptos por el Tribunal. En este supuesto, el Cantor podrá optar entre causar baja definitiva en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades por cada año de servicio o fracción, o en su caso, a ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.

**Artículo 43.- <u>Licencias</u>.**

Una vez superado el período de prueba, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito o por el medio telemático que se establezca, de licencias en los casos, por las causas y con la duración que a continuación se indica:

1.- Licencias retribuidas.-

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de "parejas de hecho" acreditada documentalmente, quince días naturales. Esta licencia no será acumulable a la de matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad graves del cónyuge o conviviente reconocido, ascendiente o hijos que convivan con el trabajador, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

d) Permiso de paternidad, en los términos legalmente establecidos.

e) Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad. El tiempo para lactancia podrá opcionalmente ser disfrutado mediante el aumento en dos semanas de la licencia por causa de maternidad. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.

f) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.

g) Por motivos particulares, hasta cuatro días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos, salvo justificación excepcional de que se extienda a los cuatro. Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

La calificación como enfermedad grave será determinada por los Servicios Médicos de Empresa.

2.- Licencias no retribuidas

Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios y una sola vez al año, por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad.

Los profesores de la Orquesta y los Cantores del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo, podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO SÉPTIMO

## FORMACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 44.- Objetivos de la formación.**

1. Constituye objetivo primordial de CRTVE promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello se ha llegado al acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente, por lo cual se ha fijado un incremento de horas fuera de las de trabajo para esta finalidad.

2. La realización de estas horas o acciones formativas fuera de la jornada de trabajo incrementa la experiencia y conocimientos de los trabajadores y por ello se constituye en requisito indispensable para la progresión económica del salario base.

3. Por todo ello, el centro de formación de CRTVE aprovechará al máximo todos sus recursos con la finalidad de dar, con preferencia y prioridad, formación permanente y continua al personal propio de CRTVE.

**Artículo 45.- Desarrollo de la formación.**

1. Anualmente la Dirección del Centro de Formación de acuerdo con las direcciones de recursos humanos y de las distintas unidades elaborará el Plan Anual de Formación. De este Plan se dará conocimiento a la representación de los trabajadores.

2. Dicha formación se impartirá preferentemente a través del Centro de Formación, empleando medios propios o mediante conciertos con otros organismos. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas y la asistencia a curso sobre medios audiovisuales de entidades nacionales o extranjeras.

3. El plan de formación se acomodará anualmente a las exigencias presupuestarias.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

4. La formación se impartirá, según los casos fuera o dentro de la jornada laboral. La asistencia a cursos de formación que tengan el carácter de formación de reciclaje o acomodación profesional será en todo caso obligatoria. Cada trabajador pondrá a disposición de la empresa al menos 50 horas fuera de la jornada laboral para atender a los cursos o acciones de formación que ésta disponga. La no asistencia tendrá el mismo tratamiento que las faltas al trabajo.

5. En los cursos de formación externa que desarrolle el Centro de Formación, tendrá preferencia para su asistencia y matriculación, el personal perteneciente a CRTVE.

6. El personal de CRTVE y en especial el que desempeñe puestos de mando orgánico viene obligado a prestar su apoyo al Plan de Formación, cuando sea requerido para ello, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

7. CRTVE se acogerá en esta materia a la legislación vigente en cada momento al efecto de que el desarrollo de los planes de formación se adecue y beneficie al máximo posible de las oportunidades legislativas en esta materia.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPÍTULO OCTAVO

## SISTEMA RETRIBUTIVO

**Artículo 46.- Retribuciones**

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para CRTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas por CRTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.

3. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

**Artículo 47.- Anticipos**

**1.** El trabajador tendrá derecho a solicitar de CRTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar nueve anticipos anualmente.
2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

**Artículo 48.- Retribuciones personales.**

**Salario base y progresión.**

Es la retribución mensual asignada a cada trabajador, de acuerdo con el sistema recogido en el presente Convenio por la realización ordinaria de su jornada de trabajo y por los períodos de descanso computables como de trabajo.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la experiencia en el trabajo. La progresión en el salario base hace pasar al trabajador desde el nivel básico de entrada a los siguientes, hasta el nivel más alto establecido para cada Grupo.

En cada Grupo Profesional existe un Nivel Básico y once niveles complementarios.

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la compañía; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento y el valor añadido aportado por cada trabajador fruto de la experiencia en su trabajo y desempeñado en sus funciones.

La progresión entre niveles económicos de cada grupo, se realizará **(PENDIENTE PROPUESTA)**

**Antigüedad**

Retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida del trabajador por cuenta de CRTVE evidenciada por el tiempo de servicio.

Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan el presente Convenio.

Comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán por mensualidades y en las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo… del presente convenio.

**Complemento familiar voluntario.**
CRTVE abonará a los trabajadores un complemento familiar de carácter voluntario por hijos menores de 18 años así como por cónyuge o conviviente reconocido, que estén a su cargo.

**Artículo 49. <u>Complementos.</u>**

**Jornada Variable**

Este complemento tendrá el siguiente régimen de percepciones:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Se percibirá una cuantía mensual (V1) por el hecho de estar sujeto al régimen de jornada variable en virtud de lo dispuesto en el Art. 26.

Se percibirá una cuantía mensual adicional (V2) si el trabajador ha sido convocado en algún momento del mes a un horario distinto al que tiene asignado.

Se percibirán las cuantías anteriores más otra adicional (V3) por cada una de las horas efectivamente trabajadas que superen la jornada base mensual regulada en el presente convenio colectivo, con un límite máximo de 20 mensuales.

Este complemento será incompatible con el de Mando Orgánico, Especial Responsabilidad, Complemento de Rodaje y Guardia.

**Turnicidad**
Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo 32 del presente Convenio.

**Nocturnidad**
Se percibirá este complemento por cada hora de trabajo realizada entre las 22,00 horas y las 7,00 horas

Este complemento no será percibido por los trabajadores que estén destinados en instalaciones especiales o centros emisores.

**Festividad**
Se percibirá este complemento por cada hora de trabajo realizad en domingo o festivo.

**Mando orgánico.**
Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional, inherentes al ejercicio de mando orgánico en CRTVE, además de ser el encargado de coordinar un equipo de trabajadores a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tendrá carácter consolidable. Este concepto es incompatible con cualquier otro complemento. Con este complemento quedan recogidos los excesos de jornada como consecuencia de la ejecución de las funciones atribuidas.

**Especial responsabilidad.**
Se percibirá por aquel trabajador que haya sido designado por la Empresa para desempeñar funciones de especial cualificación.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

La percepción de este complemento implica la posibilidad de ampliación de jornada y especial dedicación.

Este complemento es incompatible con el de mando orgánico y le afectan las mismas incompatibilidades que a éste en los niveles X a Y.

**Guardias**
Se percibirá una cuantía por cada franja en que se esté en situación de guardia, existiendo dos posible franjas:

- De lunes a viernes
- Sábado y domingo

Este complemento será incompatible con el de Mando Orgánico, Especial Responsabilidad, Jornada variable, festividad, nocturnidad y Complemento de Rodaje.

**Idiomas**
Será de aplicación al trabajador que desempeñe funciones que requieran la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades de CRTVE, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia e impliquen una aportación personal de importancia y con adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría que ostente. Es incompatible con el complemento de mando orgánico y especial responsabilidad.

Será requisito imprescindible la acreditación, previa la superación de las pruebas o controles que establezca la empresa, de conocimientos en grado suficientes de los idiomas que se utilicen.

**Complemento de rodaje**
Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 33.

El complemento de Rodaje es compatible con Mando Orgánico y Especial Responsabilidad comprendidos entre los niveles xxx e yyy.

**Complemento por cambio de familia profesional.**
Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a categorías de distinta familia, sean o no pertenecientes al mismo grupo profesional durante el tiempo que esta circunstancia esté vigente.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Instalaciones especiales.**
Tendrán derecho a este complemento por las circunstancias que acompañan a estas instalaciones, aquellos trabajadores destinados a los centros de CRTVE que tengan la catalogación de "especiales" y cuya relación se detalla en el anexo XX.

**Complementos de la Orquesta y Coro de CRTVE. (PENDIENTE DE NUEVA PROPUESTA)**

**Servicio Médico**
Con este complemento se retribuye las prestaciones y obligaciones de los Servicios Médicos de Empresa integrados por Ley en los Servicios de Prevención

**Complemento Steadycam**
Retribuye el puesto de trabajo que precisa de la utilización de Steadycam, cuyo origen radica en la posibilidad de obtener planos libres de vibraciones en los movimientos de cámara, independientemente de la calidad del suelo, posición o cualquier tipo de superficie sobre la que se realice el movimiento y evidencia la complejidad del número de elementos a contemplar en los desplazamientos

**Horas Extras.**
Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo 22 del presente Convenio.

**Módulo de Navidad**
Retribuye el trabajo efectivo en la noche del 24 y 31 de diciembre.

**Gratificaciones diversas**
Las propuestas de concesión de gratificaciones especiales podrán surgir desde las Direcciones de Área concretándose los criterios y motivos de su concesión. De los otorgados quedará constancia en el expediente personal del trabajador.

**Formación:**
Se abonará este complemento a los trabajadores de CRTVE que colaboren en la elaboración y/ o impartición de cursos de formación a través del Instituto de Formación RTVE.

**Zona de alto riesgo:**
Retribuye el desplazamiento a zonas catalogadas como de alto riesgo, de acuerdo con la clasificación del Ministerio de Asuntos Exteriores.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Este complemento es incompatible con el complemento de pacto de rodaje

**Comidas o cenas**
CRTVE abonará al trabajador en cumplimiento del art. xx (derecho a comida o cena) el importe correspondiente a comida/cena en aquellos centros de trabajo donde no exista comedor de empresa.

**Residencia.**
Tendrán derecho a este complemento los trabajadores destinados en las comunidades insulares, Ceuta y Melilla durante el tiempo de permanencia en ellas.

**Vivienda.**
Este complemento retribuye la compensación regulada en art. xx.

**Transportes.**
Cuando el centro de trabajo esté fuera del municipio de la capital correspondiente, CRTVE facilitará los medios de transporte para los desplazamientos al mismo o, en caso contrario, abonará la cantidad equivalente al abono transporte de Madrid.

**Artículo 50. <u>Retribuciones con devengo superior al mes.</u>**

**Pagas extraordinarias**

a) Todos los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente, al salario base y al complemento de antigüedad y de aquellos complementos valorados en catorce mensualidades.

b) Asimismo percibirán una tercera paga extraordinaria en el mes de marzo, equivalente al salario base. (NOTA: VALORAR LA POSIBILIDAD DE ADICIONAR ESTA PAGA EN LOS VALORES MENSUALES DE SALARIO)

Cuando no se trabaje todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

**Paga de productividad**
La paga de productividad se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Para su cálculo se tendrá en cuenta el grado de absentismo individual. (PENDIENTE DE PROPUESTA)

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Paga de los diez años**

Se abonará a cada trabajador en activo una paga que estará integrada por los conceptos retributivos de la extraordinaria de diciembre, por cada diez años de servicio efectivo ininterrumpido en CRTVE. Su cuantía será la del mes en que se cumplan los diez años de servicio y se abonará al mes siguiente de dicho cumplimiento.

A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo en activo las siguientes situaciones:

- Los trabajadores que se encuentren en excedencia especial
- Los que se encuentren en situación de incapacidad temporal.
- Los que hubiesen disfrutado en los últimos diez años de licencias que en su conjunto no superen los tres meses.
- Excedencias para cuidado de hijos o familiares.

**Artículo 51.- <u>Complementos no salariales</u>**

**Prestación complementaria por enfermedad, Prestación por Maternidad / Riesgo por el embarazo**

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, empleados en periodo de maternidad/paternidad o trabajadora en riesgo por embarazo completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada base incluida la antigüedad y complementos que correspondan, percibidos durante el mes anterior al hecho causante, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

**Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos.**

La cuantía de la dieta a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de CRTVE y se distribuirá del siguiente modo:

- Gastos de alojamiento y desayuno: 40 por 100 de su valor
- Gastos del almuerzo: 30 por 100 de su valor
- Gastos de cena: 30 por 100 de su valor

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Se abonarán, según el valor previamente establecido y en la proporción correspondiente, cuando el trabajador efectúe comisión de servicio que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, en localidad distinta a aquella en la que el trabajador preste su actividad.

El día de regreso, el trabajador percibirá la proporción de dieta correspondiente a los gastos de comida que le coincidan con el tiempo invertido más la proporción de dietas para gastos varios.

En los desplazamientos que no obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual, en jornada de trabajo coincidente con horario de almuerzo, cena o con ambas comidas, el trabajador tendrá derecho a las siguientes porcentajes de dieta:

- Almuerzo: 30 por 100
- Cena: 30 por 100
- Almuerzo y Cena : 60 por 100

A estos fines se considerará horario de almuerzo y cena las quince y las veintidós horas respectivamente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos aquellos trabajadores cuyo horario de entrada o salida se inicie o finalice a las quince y a las veintidós horas, respectivamente.

Las jornadas en desplazamientos, por razones del servicio, dentro de las misma localidad o zona de trabajo que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho al trabajador al cobro de la compensación establecida para el almuerzo en centros de trabajo sin comedor, incrementada en un 25 por 100.

Esta compensación será de aplicación en un círculo de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo. A estos efectos los horarios de almuerzo y cena serán los determinados en este mismo artículo.

Se establecerán importes diferentes para la dieta nacional y la internacional, de acuerdo con lo recogido en las tablas salariales anexas.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

En los desplazamientos autorizados con vehículo propio, los gastos de peaje y de kilometraje que se produzcan serán a cargo de la empresa. No podrá autorizarse el uso de automóvil en caso de que no se posea el permiso de conducción habilitante.

**Vestuario de trabajo e instrumentos musicales**

CRTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador que por su actividad laboral deba emplearlo. En este caso será obligatorio su uso.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO NOVENO
## SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

***Sección Primera.- Sistema de clasificación profesional***

**Artículo 52.- Sistema de Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación profesional que regula el presente convenio se estructura en Grupos Profesionales, Familias Profesionales y Categorías, de conformidad con 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 **Familias Profesionales** agrupan 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 Familia Profesional.

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

**Artículo 53.- 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

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

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 el 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 tarea 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.

**Artículo 54.- <u>Grupos Profesionales</u>**

**Grupo Profesional I**

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.

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

Será necesario estar en posesión de formación universitaria superior.

**Grupo Profesional II**

Considerando el tipo y la forma en que se desarrollan las funciones en la empresa, quedan encuadradas en el Grupo Profesional II el resto de actividades y funciones para las que se requerirá formación universitaria media.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Grupo Profesional III**
En dicho grupo se encuadran aquellas actividades y funciones de menor complejidad dentro de cada ámbito funcional. Será requisito imprescindible estar en posesión del módulo básico o superior de Formación Profesional o Bachiller.

**Artículo 55.- <u>Familias Profesionales</u>**

Se entiende por Familias Profesionales 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.

Todas las categorías encuadradas dentro de la misma familia se consideran equivalentes.

Se distinguen las siguientes:

1.- Corporativa o de gestión/informática.
2.- Técnica (Radio, TV y Medios Interactivos)
3.- Realización y Explotación.
4.- Producción y contenidos.
5.- Escenografía.
6.- Orquesta y Coro.

**1.- Corporativa o de gestión/informática:**

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

**2.- Técnica (Radio, TV y Medios Interactivos):**

Agrupa el conjunto de actividades audiovisuales y de carácter técnico que pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tres canales de comunicación de la empresa –radio, TV y medios interactivos- y cuya finalidad primordial es la de establecer y mantener la tecnología necesaria para el desarrollo de las actividades audiovisuales de la empresa, así como el mantenimiento y montaje de las instalaciones o equipos destinados a este fin.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**3.- Realización y Explotación:**

Agrupa el conjunto de actividades de carácter técnico que pueden desarrollarse a través de los tres canales de comunicación de la empresa y cuya finalidad primordial es la de poner en marcha y posibilitar técnicamente la emisión, grabación y explotación de contenidos en cualquier soporte.

**4.- Producción y Contenidos:**

Engloba el conjunto de funciones cuya finalidad básica es la de determinar los contenidos que se difunden a través de radio, tv y medios interactivos y agrupa aquellas funciones que suponen recoger, elaborar, editar y seleccionar contenidos para informativos y programas, incluyéndose dentro de estas tareas tanto las de índole periodística, de documentación, artística, y de producción en general todas aquellas que sin tener carácter técnico resulten necesarias para la elaboración y difusión de noticias y programas.

**5.- Escenografía:**

Engloba el conjunto de actividades necesarias para poder producir programas de todo tipo, de índole artística, de estilismo, de escenografía, decoración y diseño.

**6.- Orquesta y Coro:**

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

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

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

rtve
PROPUESTAS

## Propuesta Familias y Grupos Profesionales

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

(*) Categoría sin ningun perceptor en la actualidad.

PROYECTO

En cualquier caso la descripción de los Grupos y/o Familias Profesionales no pretende ser exhaustiva en cuanto a las funciones que ha de desarrollar un trabajador en su prestación laboral, sino que es una referencia a título enunciativo y no limitativo, por lo que otras actividades que por analogía sean asimilables a las descritas o que formen parte del proceso lógico de ordenación del trabajo o que deriven de la evolución tecnológica, se entenderán igualmente comprendidas dentro de dicha prestación laboral. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos de su competencia en la familia y grupo profesional y actividades de CRTVE.

Todo el personal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado en alguna de las categorías enumeradas en el cuadro anterior. Para este proceso se tendrán en cuenta las necesidades formativas para la integración en las nuevas categorías.

*Sección Segunda.- Movilidad funcional y geográfica.*

**Artículo 56.- <u>Movilidad funcional</u>.**

La movilidad funcional dentro del mismo grupo 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. Por tanto, la movilidad dentro de un mismo grupo y dentro de los límites indicados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará dentro de la facultad de dirección y organización de la empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo Grupo Profesional sólo será posible durante los períodos 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 tiempo mínimo imprescindible, que en todo caso no podrá ser superior a seis meses así como las derivadas del ejercicio del derecho de conciliación o ausencias justificadas de otros trabajadores.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

2. Cuando se trate de funciones correspondientes a Grupo profesional superior, con carácter general, no se superará el período 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, así como las derivadas del ejercicio del derecho de conciliación o ausencias justificadas de otros trabajadores, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

**Artículo 57.- <u>Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos</u>.**

**Traslados**

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, en el caso de que requiera cambio de centro de trabajo en los términos anteriormente regulados.

**Traslado forzoso**

Tendrán esta consideración los que estén basados en razones económicas, 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.

Se entenderá que concurren las causas anteriores cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

**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.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**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 limitado, salvo en el caso de traslado forzoso, 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 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 cierto de 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.

**Desplazamientos**

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

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

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 las 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.

**Permutas**

La empresa podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría 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 indemnización o compensación alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribuciones, horarios u otras a que pudiera haber lugar.

***Sección Tercera.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.***

**Artículo 58.- <u>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo</u>.**

CRTVE cuando existan probadas razones económicas, técnicas, de producción, o de eficiencia organizativa o mejor prestación del servicio podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Cuando en el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el periodo de consultas termine con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, cuando el periodo de consultas termine sin acuerdo cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a mediación y arbitraje, que serán obligatorios para ambas partes.

De no alcanzarse acuerdo en la fase de mediación, se pasará a arbitraje, salvo que CRTVE retire su propuesta de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El Laudo arbitral deberá pronunciarse sobre la propuesta empresarial, rechazándola, aceptándola o fijando, dentro del ámbito de la misma, distinta gradualidad de su aplicación. La representación de los trabajadores podrá formular alegaciones sobre las propuestas de CRTVE.

En caso de rechazo de la propuesta empresarial el Tribunal podrá formular una propuesta de medidas alternativas a las que integran el objeto de la decisión arbitral, sin que tal propuesta tenga la consideración de decisión arbitral. A la vista de dichas propuesta alternativas, la parte empresarial podrá proponer un nuevo mandato arbitral para que se pronuncie sobre la misma.

El Laudo será definitivo y no será susceptible de recurso ante la Jurisdicción Social, excepto por las causas indicadas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de arbitraje al que se refiere el art. 41.6 ET, la vigencia del laudo arbitral será hasta la finalización de la vigencia del Convenio colectivo, excepto que el Laudo disponga un plazo distinto o que, antes del término de su vigencia, las partes lleguen a un acuerdo sobre la materia o materias sometidas a arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se sustanciarán según el procedimiento establecido en el artículo ……. de este convenio.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO DÉCIMO
## ACCIÓN SINDICAL

*Sección Primera.- El Comité Intercentros*

**Artículo 59.- Constitución**

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores existirá un Comité Intercentros, cuya constitución, funcionamiento y competencias se regulan en este Convenio.

**Artículo 60.- Ámbito de actuación**

El Comité Intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de los trabajadores en CRTVE. Su ámbito de competencia territorial será el estatal.

**Artículo 61.- Composición**

El Comité Intercentros de CRTVE está integrado por doce miembros, y en su composición se respetará la proporcionalidad de los Sindicatos más representativos en CRTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.

**Artículo 62.- Competencias**

Además de las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes funciones.

a) Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de CRTVE y la Legislación Laboral concede a la "Representación de los Trabajadores", "Representantes del Personal" o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los Sindicatos.

b) Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de su Sociedad.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

c) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

d) Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores.

e) Comunicar la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité General de Salud y Seguridad Laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para CRTVE, en los términos que se dispongan legal o convencionalmente para tales órganos.

f) Respetando la legitimación negociadora prevista en el ET, intervenir como miembros por la parte social de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este Convenio

g) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de CRTVE.

h) Recabar la información que la Empresa debe entregar en cumplimiento del art. 64 del E.T.

**Artículo 63.- Reglamento**

El Comité elaborará su Reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este Convenio Colectivo y que se registrará en el S.M.A.C. entregando copia a la Dirección.

**Artículo 64.- Crédito de horas mensuales**

Cada uno de los integrantes del Comité Intercentros dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, que absorberá el que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Artículo 65.- <u>Reuniones</u>**

El Comité Intercentros de CRTVE podrá reunirse con carácter ordinario o extraordinario para tratar asuntos de su competencia.

-Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad trimestral.

-Las reuniones extraordinarias, con un máximo de dos al año, se celebrarán siempre que lo soliciten, al menos, siete integrantes del Comité, quienes deberán fijar en la convocatoria los asuntos a tratar.

Para la constitución válida de las reuniones se requerirá un "quórum" de, al menos, siete de sus componentes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, salvo que, reglamentariamente, se exigiera mayoría superior.

La Dirección de CRTVE podrá convocar al Comité con una antelación suficiente, indicando previamente el orden del día a tratar. Dicho plazo se reducirá al mínimo imprescindible cuando se trate de asuntos relacionados con la negociación colectiva o con situaciones de conflicto. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la Dirección, no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas.

El Comité Intercentros centralizará toda la entrega de información por parte de la empresa que prevé el art. 64 del E.T.

En los centros de trabajo de hasta cien trabajadores la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un sistema de videoconferencia siempre que se disponga de ello para que pueda facilitarse información sobre el Convenio Colectivo mientras dure su negociación. La disponibilidad de los medios queda supeditada a que la empresa conozca con al menos 48 horas de antelación la celebración de dicha reunión.

**Artículo 66.- <u>Gastos</u>**

Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por CRTVE con cargo a la Bolsa del apartado _____

**Artículo 67.- <u>Información</u>**

La Dirección de CRTVE facilitará información trimestralmente al Comité Intercentros de las actividades previstas y de la evolución económica de la Empresa, así como de lo

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la Empresa a la representación del personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

***Sección Segunda: Actividades Sindicales***

**Artículo 68.- <u>Actividades Sindicales</u>**

CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electos del personal como por los trabajadores en general, en los términos que establezca este Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento. La labor representativa de los Sindicatos y la defensa de los intereses de los trabajadores es ejercida por éstos, no solo en favor de sus afiliados, y de sus efectos se benefician el conjunto de los trabajadores de CRTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus asociados, los Sindicatos precisan de medios, recursos y facilidades, que compensen sus actividades que surten efectos generales y universales para la totalidad de la plantilla de CRTVE.

De acuerdo con el Título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de dos de agosto), se entenderán como "Sindicatos Más Representativos" en el ámbito de CRTVE, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10 por 100 o más del total de Delegados de Personal y/o de los miembros de los Comités de Empresa.

A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" se refieren exclusivamente a las Secciones Sindicales de ámbito estatal de CRTVE.

**Artículo 69.- <u>Delegados Sindicales</u>**

En cada centro de trabajo, las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" con presencia en los comités de empresa, podrán designar Delegados Sindicales, que deberá ser trabajador activo de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores : UNO
- De 751 a 2000 trabajadores: DOS
- De 2001 a 5000 trabajadores: TRES
- De 5001 en adelante: CUATRO

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Estos Delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán contabilizarse de forma agrupada los centros de trabajo con plantilla inferior a 250 trabajadores pertenecientes a una misma Comunidad Autónoma a efectos de que las Secciones Sindicales puedan designar un Delegado Sindical Autonómico. Este delegado deberá ser trabajador de alguno de los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma a la que representa. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Artículo 70.- Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales**

Los Delegados Sindicales, Autonómicos y Estatales, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de prestación de servicios, hasta un máximo de once días al año, para atender asuntos sindicales.

**Artículo 71.- Crédito de Horas**

Los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones dentro de la jornada de trabajo, de igual cuantía que la atribuida a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, por el artículo 68. e), del Estatuto de los Trabajadores, sin que sea acumulativo en el caso de coincidir en una misma persona.

Los Delegados Sindicales Autonómicos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en función de la plantilla resultante de los distintos centros de trabajo agrupados.

La ausencia del puesto de trabajo con motivo de la utilización de las horas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 48 h.

**Artículo 72.- Uso del crédito horario**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de cada Centro de Trabajo se podrá realizar una acumulación del crédito horario de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de la misma

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Central Sindical, formando una bolsa de horas. No se podrán acumular en esta bolsa las horas que tengan reconocidas los Delegados Sindicales ni aun coincidiendo las dos representaciones en la misma persona.

La acumulación podrá realizarse por períodos no inferiores a tres meses, a favor de uno o más de los miembros del Comité, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, pudiendo quedar, por tanto, relevado o relevados a jornada completa de trabajo, sin perjuicio de la remuneración correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el Convenio Colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios.

En el caso en que un trabajador haya cedido en favor de otro la totalidad de su crédito horario no podrá realizar sus tareas de representación durante la jornada de trabajo ni tener derecho a remuneración por este concepto.

Las Secciones Sindicales que hayan optado por tal acumulación, deberán comunicarlo a la empresa con quince días de antelación al inicio del trimestre. Dicha distribución deberá contener, en su caso, el nombre del representante liberado, cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

Sin perjuicio de la comunicación trimestral prevista en el apartado anterior, la Sección Sindical de cada Centro de Trabajo comunicará mensualmente a la Empresa con cinco días de antelación al comienzo del mes la asignación individual de las horas.

La bolsa de horas sólo podrá ser utilizada por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales que pertenezcan a la misma Sección Sindical titular de las mismas y en el ámbito territorial correspondiente.

La Sección Sindical nombrará un responsable de su gestión y de velar por un uso del crédito acorde con su finalidad. Este nombramiento se comunicará a CRTVE.

Al final de cada año natural, la Sección Sindical presentará a CRTVE una memoria de la utilización de las horas correspondientes al crédito horario.

No podrán acumularse al ejercicio siguiente las horas del crédito horario no consumidas al final del año.

**Artículo 73.- <u>Excedencia</u>**

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en los "Sindicatos Más Representativos", de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo ….. del presente Convenio.

**Artículo 74.- Facilidades**

La Dirección de CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Sindicatos y su difusión informativa en cada uno de sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, CRTVE analizará en cada caso la conveniencia de permitir el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

**Artículo 75.- Asamblea de Trabajadores**

De conformidad con lo previsto en el Capítulo II del Título II del ET la Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o centro de trabajo (o por el conjunto de las secciones sindicales), o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a CRTVE con cuarenta y ocho horas de antelación.

**Artículo 76.- Servicios sociales**

Los miembros en el Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales, Grupos de Empresa y Plan de Pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La Dirección de CRTVE facilitará al CI (Comité Intercentros) la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

**Artículo 77.- Locales Sindicales**

Se dotará a las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" de locales con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

- Un local en Torrespaña (Madrid)
- Un local en San Cugat del Vallés (Barcelona)
- Un local en Prado del Rey (Madrid)
- Un local en cada una de las restantes Comunidades Autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Comunidades Autónomas y, en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

dos provincias. Estos extremos se tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.

**Artículo 78.- <u>Apoyo administrativo</u>**

Para la realización de las tareas administrativas, a cada Sección Sindical de un "Sindicato Más Representativo" le podrá ser adscrito, por la Dirección de CRTVE, si así lo considera oportuno, un trabajador administrativo.

**Artículo 79.- <u>Bolsa de Viajes y Dietas</u>**

CRTVE financiará los viajes que sean necesarios para el desarrollo de las funciones propias de los representantes integrados en una Sección sindical de los sindicatos más representativos, siempre que dicha actividad no pueda desarrollarse a través de videoconferencia o cualquier otro medio de comunicación. A tal fin se asignará para el conjunto de las Secciones Sindicales la cantidad global de (a determinar €) que se ajustará al siguiente procedimiento.

La sección sindical interesada presentará solicitud motivada del desplazamiento y estimación del coste.

La gestión del desplazamiento corresponde a la Sección Sindical correspondiente.

El tiempo dedicado al desplazamiento se hará con cargo al crédito horario.

Anualmente las secciones sindicales presentarán a la empresa memoria justificativa de la utilización de la bolsa de viajes.

**Artículo 80.- <u>Interlocución acreditada</u>**

El Secretario General de cada Sección Sindical, o cargo equivalente, centralizará la interlocución con la empresa a efectos de las notificaciones, solicitudes y justificaciones que se deriven de lo previsto en esta Sección. Esta competencia podrá ser expresamente delegada en otras personas debidamente identificadas para ámbitos y supuestos específicos.

En el caso de los Comités, cualquiera que sea su nivel, serán los Secretarios de cada uno de ellos los encargados de establecer la comunicación con la Empresa en el ámbito

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

correspondiente, con el "visto bueno" del respectivo Presidente o en los términos previstos en su propio Reglamento.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPÍTULO UNDÉCIMO

## PREVISIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Sección Primera: Acción Social

**Artículo 81.- Actividades Sociales**

**1.** Es propósito de CRTVE, a medida que las circunstancias lo permitan, promover la creación y fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para su personal.

**2.** La gestión administrativa de tales actividades y obras se efectuará por los siguientes servicios de CRTVE, contando con la activa participación del personal de CRTVE, tanto directamente como a través de sus Representantes unitarios.

**3. Comisión de Acción Social**

La Comisión de Acción Social realizará el control y seguimiento de todas las actividades sociales así como el reparto del presupuesto de Fondo de Acción Social. Estará compuesta por:

- Seis vocales, en Representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los seis actuará como secretario.
- Cuatro vocales, en representación de los trabajadores de CRTVE.

La Comisión se reunirá cuatro veces al año.

La Comisión de Acción Social elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un Presidente y un Vicepresidente, cuyas competencias determinará el Reglamento de la Comisión.

Se creará una Comisión Permanente compuesta por seis representantes: cuatro de la Empresa y dos de los sindicatos. Esta comisión se reunirá todas las veces que sea necesario.

El Reglamento establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

Se dota el Fondo de Acción Social y el Seguro Médico de Empresa con una cantidad equivalente al 1,29 por 100 de la cuenta de gastos 6400 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Los gastos derivados del Servicio Médico de Empresa, Seguro de Accidentes del personal y la parte correspondiente del Seguro de Vida pactados en este Convenio Colectivo, correrán por cuenta de la Empresa y no estarán incluidos en el Fondo de Acción Social.

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales con cargo a dicha dotación los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

1.- Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el articulo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

2.- Que tengan una antigüedad en la Empresa de más de seis meses.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el Capítulo de Gastos Sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el Fondo de Acción Social. La Comisión elaborará y hará público el correspondiente Reglamento con los requisitos, mecanismos y condiciones para la concesión de subvenciones. Se atenderán al menos, las siguientes actividades:

a) Grupos recreativos y culturales.

b) Fondo de Asistencia Social para necesidades urgentes.

c) Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos.

d) Ayuda al estudio para los hijos de trabajadores.

e) Becas de estudios para trabajadores.

f) Homenaje al jubilado.

g) Campaña de verano.

h) Ayudas a la asistencia sanitaria.

La Comisión de Acción Social elaborará la propuesta de reparto del presupuesto anual.

Los gastos de funcionamiento de la Comisión de Acción Social, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del Presupuesto de Acción Social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**4.** CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales:

**a) Seguro de Accidentes del personal**

CRTVE mantiene la póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores de CRTVE. Dicha cobertura queda fijada en la actualidad en una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

**b) Seguro de Vida**

Ambas partes acuerdan fijar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores en activo de CRTVE, en 60.101,22 € que será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,11 € anuales.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

**c) Servicio Médico de Empresa**

El Servicio Médico velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, respecto al reconocimiento periódico del personal y el previo del de nuevo ingreso. Se mantienen los objetivos para la extensión regional del Servicio Médico de Empresa.

Sección segunda: Seguridad y salud laboral

PENDIENTE DE PROPUESTAS

Sección Tercera: Plan de Pensiones

PENDIENTE DE PROPUESTAS

Sección Cuarta: Defensa jurídica

**Artículo 82.** En los procesos de cualquier índole que se sigan contra personal de la Corporación RTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de la Corporación y la defensa por el Servicio Jurídico del mismo. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios Abogados y Procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización del Presidente de CRTVE, y siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por Procuradores o Abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPÍTULO DUODÉCIMO

## DERECHOS Y DEBERES - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Sección Primera: Derechos y deberes

**Artículo 83. Derechos.**

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, todo trabajador de RTVE es acreedor, cualesquiera sea su categoría, cargo o función, a los siguientes:

**a)** Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional y jornada laboral.

**b)** Respeto a su dignidad profesional.

**c)** Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.

**d)** Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de RTVE.

**e)** Desarrollo permanente de sus aptitudes.

**f)** Ser consultado y oído en materia de su trabajo.

**g)** Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.

**h)** Trabajar en lugar y ambiente idóneo para la misión a realizar.

**i)** Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos en la legislación vigente.

**j)** Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.

**k)** Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de RTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**l)** Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en RTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.

**m)** Contribuir, en colaboración con la Dirección de RTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de RTVE.

**Artículo 84. <u>Deberes.</u>**

Todo trabajador de RTVE viene obligado a:

**a)** Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en RTVE.

**b)** Observar las normas del presente Convenio y aquellas otras generales vigentes en RTVE.

**c)** Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquéllas las permitidas por la legislación sindical vigente.

**d)** Usar adecuadamente el material e instalaciones.

**e)** Llevar en lugar visible el carné de identificación de personal de RTVE.

**f)** Guardar el secreto profesional.

**g)** Residir en uno de los términos municipales del área que determine RTVE para cada centro de trabajo. Se autorizará la residencia en lugar distinto cuando ello sea compatible con el cumplimiento de las tareas profesionales, oída la representación del personal, en su caso.

**h)** Dar conocimiento del cambio de domicilio a los servicios de personal.

i) Dar aviso al responsable de su Unidad cuando alguna necesidad imprevista urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.

**j)** Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

*Sección Segunda.- Faltas*

**Artículo 85.- Clases**

1. Aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio de CRTVE quedan sujetos al presente régimen disciplinario.

2. El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere infracciones consumadas de carácter grave o muy grave, sin perjuicio de las previsiones específicas que existan al respecto.

4. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de ilicitud penal, se suspenderá su tramitación formulando la pertinente denuncia o querella. La formalización de querella o la iniciación de diligencias penales por interposición de denuncia o por otro medio posibilitarán la adopción de medida cautelar de suspensión del contrato de trabajo a instancias de CRTVE hasta que exista resolución firme en el procedimiento penal. La tramitación de procedimiento penal y la suspensión del contrato de trabajo interrumpirán la prescripción de la falta.

5. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a CRTVE respecto de los procedimientos disciplinarios que se substancien, sin perjuicio de las responsabilidad en la que el trabajador haya incurrido por los mismos.

**Artículo 86.- Graduación**

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia y transcendencia en leves, graves y muy graves.

En los siguientes artículos se describen conductas y su graduación como leve, grave y muy grave, sin que el listado sea exhaustivo ni impida, en el caso de los leves o graves, la tipificación como de mayor gravedad atendiendo a las circunstancias del caso y a la trascendencia de la conducta.

**Artículo 87.- Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a veinte minutos y superior a diez. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de sesenta días consecutivos.

3. El abandono del servicio, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas.

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

5. Ausencia del puesto de trabajo de un día, así como la falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres que sin afectar a su valor, apariencia o su funcionamiento lo deterioren más allá del desgaste normal del mismo.

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

8. No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de residencia o de domicilio, así como las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

9. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, La Dirección, en especial la inobservancia de las normas de seguridad e higiene.

10. La falta de aseo y limpieza personal así como el incumplimiento de las reglas y usos sociales habituales en materia de vestuario en entornos laborales y/o profesionales.

11. La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas leves de otros trabajadores.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

12. Degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

13. A los Profesores y Cantores les será de aplicación el régimen disciplinario general que afecta al personal de CRTVE. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE, se considerarán faltas específicas las siguientes:

    **a)** Faltas de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación.
    **b)** Falta de atención y disciplina en los ensayos.

**Artículo 88.- <u>Faltas Graves</u>**

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

3. Omitir conscientemente la comunicación a la Dirección de Recursos Humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica.

4. Entregarse puntualmente a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio. En caso de que esta conducta sea repetida en un periodo de dos meses podrá ser calificada como muy grave.

5. El cumplimiento manifiestamente erróneo o el incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

7. La imprudencia con infracción de normativa reglamentaria en la prestación del servicio.

8. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

9. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

10. La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada de acuerdo con los usos socialmente tolerados y aceptados en entornos laborales y/o profesionales, especialmente en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la empresa para su aparición en pantalla o para representar a ésta como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas.

11. La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otros trabajadores. La cooperación en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

12. Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

13. La utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales del crédito horario con fines personales ajenos a su naturaleza y finalidad. En caso de que ese uso ajeno a su naturaleza y finalidad cause algún perjuicio o alteración en CRTVE podrá calificarse como muy grave.

14. El incumplimiento del Código de Conducta Telemático. Cuando ese incumplimiento conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CRTVE o impliquen conductas contrarias a Derecho podrá calificarse como muy grave.

15 Fumar en cualquiera de los centros de trabajo e instalaciones de RTVE, salvo en los espacios al aire libre de acuerdo con la legislación vigente.

16. En la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE se consideran faltas graves además de las descritas, las siguientes:

a) La reiteración o reincidencias en las faltas leves.

b) Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación.

c) Desobediencia manifiesta con el Maestro Director de la Orquesta, Director del Coro o Delegado de la Orquesta.

d) Notorio abandono de la preparación individual.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

e) En los conciertos y/o representaciones, el mantenimiento de una actitud claramente inapropiada por falta de atención, relajación excesiva no acorde con las circunstancias del acto o irrespetuosa con el público.

**Artículo 89.- <u>Faltas muy graves.</u>**

Se consideran como faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos o más días sin causa justificada en un periodo de un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de CRTVE o, en relación de trabajo con éstas, aun siendo éste ocasional por circunstancias del servicio (p.ej., recepcionista de un hotel donde se hospedan trabajadores de CRTVE en la vuelta ciclista a España).

   Estar incurso en las incompatibilidades del artículo xx de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

3. Robar o hurtar, hacer desaparecer temporal o definitivamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, efectos personales y documentos de CRTVE o de sus trabajadores.

4. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos, así como la comisión por el trabajador de actos que produzcan resolución judicial firme, aún en vía no penal, que versen sobre actos que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de CRTVE. No tendrán la consideración de faltas de inasistencia al trabajo por mera detención.

5. La embriaguez o toxicomanía habitual reiterada durante el servicio, u ocasional en el caso que repercuta negativamente en el resultado del trabajo o en las relaciones y clima laboral existente. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa en un año.
6. El quebrantamiento del secreto profesional o de correspondencia, así como la manipulación, tratamiento o uso indebido de documentos y datos de CRTVE de reserva obligada con independencia de la existencia o no de perjuicio económico o pérdida de prestigio para CRTVE. Tendrá la consideración de quebrantamiento del

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

secreto profesional la vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones relativas a los tribunales constituidos para la realización de pruebas selectivas. (Sistema de provisión de puestos de trabajo redacción: La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave y podrá conllevar la anulación de las pruebas).

7. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

8. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9. Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

10. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad. A tales efectos, se considera abandono del trabajo tanto la ausencia de las instalaciones como la permanencia dentro de las mismas de forma no localizada y desatendiendo las funciones del servicio que le son propias, así como el notorio incumplimiento de las funciones esenciales que se tienen encomendadas.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado CRTVE, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada, así como a realizar la misma.

13. Las riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. El enfrentamiento físico, las discusiones violentas y el escándalo público en el lugar de trabajo

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

15. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga, así como la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo xx y de los apartados 1, 2, 3, 5, 6, 7, 11 y 12 del artículo xx de este Convenio, cuando se produzcan alteraciones o perjuicios para el servicio o las personas, o la imagen y prestigio de la empresa**,** o accidentes de trabajo o deterioro de las instalaciones o equipos de CRTVE.

17. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período no superior a un año de la primera, o en muy grave sancionada, siempre que se produzca en un período no superior a dos años.

18. El abuso de autoridad, entendiendo éste como la comisión, por parte de un jefe orgánico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este Convenio, o un resultado desviado de los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador vendrá obligado a cumplir las órdenes recibidas revestidas de apariencia de legalidad, sin generar responsabilidad para éste aun cuando a posteriori se acredite la ilicitud de la orden

19. La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio.

20**.** La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

21. Falta de respeto a los preceptos de la Constitución.

22. Obstaculizar de forma dolosa el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales

23. En la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE, se considerará falta muy grave la reincidencia o reiteración en las faltas graves.

24. El comportamiento de índole sexual ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias.
Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

25. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo xx de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

26. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

27. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran, conforme al apartado 4 del artículo xx de este Convenio, así como la negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

28. El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Recursos Humanos de las incidencias o incumplimientos de los trabajadores a su cargo, el consentimiento del incumplimiento conocido o la connivencia o tolerancia del incumplimiento cuando por las circunstancias y obligaciones del cargo debiera dicho incumplimiento haberse conocido o siendo conocidas no hiciera nada por revertir la situación, o el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 100 de este Convenio.

29. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

30. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para fines distintos al cometido profesional los útiles, materiales, instalaciones y medios técnicos o humanos de CRTVE.

31. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten a la integridad moral de la persona o el decoro según los usos sociales aceptados y tolerados en entornos de trabajo.

32. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo xx del Convenio.

33. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de CRTVE o atribuirse aquellos que no se ostenten.

34. Realización de actividades que contravengan las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, que puedan afectar a la recuperación.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

35. Simular la presencia de otro trabajador, contestando, firmando o fichando por él la entrada o la salida del trabajo, o cualquier hoja de control de presencia.

36. Cualquier otro incumplimiento que implique una grave transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

37. La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones por cualquiera que forme parte del Tribunal previsto en el artículo 18, que podrá conllevar la anulación de las pruebas.

***Sección Tercera.- Sanciones***

**Artículo 90.- <u>Clases</u>**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

   a) Por faltas leves:

      - Amonestación por escrito.
      - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

   b) Por faltas graves:

      - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
      - Suspensión del derecho al ascenso por un período no superior a los dos años.

   c) Por faltas muy graves:

      - Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a tres meses.
      - Despido con pérdida de todos los derechos en CRTVE.

**Artículo 91.- <u>Procedimiento Sancionador</u>**

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias de CRTVE se ajustará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de la citada Ley, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

a) Corresponde al Presidente de CRTVE, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en las respectivas plantillas. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

b) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente a la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa. El trabajador podrá solicitar que se dé traslado a la representación legal de los trabajadores del escrito de cargos. En este caso los representantes de los trabajadores podrán efectuar alegaciones en el plazo establecido de cuatro días.

c) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución. En el caso de que el trabajador hubiere solicitado la participación de la representación legal de los trabajadores la propuesta de resolución será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el plazo de cuatro días hábiles, a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

   Asimismo, serán oídos previamente y se les comunicará dicha propuesta de resolución, en el caso de faltas graves o muy graves, a los Delegados Sindicales del correspondiente Centro de trabajo, respecto a los afiliados a su Sindicato, siempre que le conste a la Empresa su condición de afiliado, en consonancia con lo establecido en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Transcurrido dicho plazo, de cuatro días hábiles, se notificará al trabajador la propuesta de resolución con un plazo adicional de 4 días naturales para formular cuantas alegaciones a su Derecho estime oportunas. Se notificará igualmente a la representación legal de los trabajadores en el caso de que el trabajador hubiere solicitado su participación.

e) Transcurrido dicho plazo si haber recibido alegaciones, se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará a la representación de los trabajadores en el caso de que el trabajador hubiere solicitado su participación.

f) Durante la tramitación del expediente disciplinario la empresa podrá decidir que el trabajo no preste servicios hasta la resolución del mismo. En este caso el trabajador tendrá derecho percibir la retribución correspondiente a ese periodo.

2. Para la imposición de sanciones por faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

a) Comunicación por escrito al trabajador de la sanción impuesta, con expresión de la causa. Se notificará a la Representación de los Trabajadores estas medidas disciplinarias.

b) El trabajador, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la Dirección de CRTVE, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. CRTVE, suspenderá los efectos de la sanción hasta que se resuelva la reclamación que se le formula. El plazo de resolución no será superior a siete días.

c) En el procedimiento de alegaciones ante la Dirección de CRTVE, el trabajador y/o la Representación Sindical podrán aportar, para que se tenga en cuenta, los medios de prueba que estime oportunos para su defensa.

**Artículo 92.- <u>Notificación</u>**

1. La notificación al trabajador de cuantos pliegos o resoluciones recaigan en el procedimiento disciplinario incoado podrá realizarse tanto en su domicilio particular, o en su lugar de trabajo, siempre que quede constancia fehaciente de la misma. Con carácter preferente, se notificará al trabajador en su centro de trabajo.

2. La firma por el trabajador de dichos documentos acreditando su entrega no supondrá su conformidad, sino tan sólo la recepción de los mismos.

3. Cuando la notificación se realice en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste podrá hacerse cargo cualquier persona que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie pudiera hacerse cargo de la notificación se hará constar esta circunstancia en el expediente, junto con el día y hora en la que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes.

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio del trabajador, y/o el rechazo por éste de hacerse de la notificación efectuada se tendrá por efectuado el trámite siguiéndose el procedimiento.

5. Se podrán establecer otras formas de notificación (vía correo electrónico) siempre y cuando se acredite fehacientemente la recepción por parte del interesado.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

*Sección Cuarta.- Prescripción.*

**Artículo 93.- Prescripción de las infracciones.**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Unidad de Inspección Laboral de CRTVE o cualquier otra que pueda realizar dichas funciones en el futuro con independencia de su denominación, haya tenido conocimiento de forma plena, cabal y exacta de las mismas, sin que dicho conocimiento pueda ser superficial, genérico o indiciario.

**Artículo 94.- Prescripción de las sanciones.**

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos meses, las impuestas por faltas graves al mes y las impuestas por faltas leves a los quince días.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde el día hábil siguiente en que quede constancia fehaciente de la notificación de la resolución sancionadora al trabajador.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

## CAPITULO DECIMOTERCERO

## CÓDIGO DE CONDUCTA TELEMÁTICO Y DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

**Introducción.**

El presente Código de Conducta (en adelante, el Código) tiene como finalidad.

a) Garantizar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de CRTVE así como la información confidencial.
b) Posibilitar una mejora en las comunicaciones, para lo cual se establece el tratamiento y el uso que debe hacerse de dichos medios por los trabajadores de la empresa.
c) Concienciar a los trabajadores sobre la seguridad en los equipos informáticos puestos a su disposición, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

El material y las herramientas informáticas y de comunicación que CRTVE pone a disposición tiene como objetivo facilitar el ejercicio de las funciones asignadas en su representación a los trabajadores, tanto entre ellos mismos como respecto a terceros, evitando su utilización inadecuada y para fines no profesionales.

Sin perjuicio de la libertad de expresión, el uso de la información, de forma directa o a través de otros medios indirectos (redes sociales….) no podrá perjudicar los derechos de CRTVE ni afectar al derecho al honor ni a la intimidad del personal directivo o de los trabajadores de la Corporación.

El Código será de aplicación a la totalidad del material, instrumentos de trabajo, herramientas, sistemas y equipos informáticos propiedad de CRTVE, puestos a disposición de los trabajadores, con independencia de su ubicación.

El contenido de este Código es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y entrará en vigor a partir de (su publicación/su entrega), manteniéndose vigente hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

Su conculcación es susceptible de constituir un incumplimiento por el trabajador de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y, en consecuencia, CRTVE está habilitada para adoptar las acciones disciplinarias que, en su caso, procedan de conformidad con la legislación vigente.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

**Disposición Genérica aplicable al uso de todas las herramientas de trabajo**.

CRTVE suministra a los trabajadores determinados materiales y medios técnicos e informáticos de su titularidad, que constituyen instrumentos de trabajo y facilitan la eficacia en la prestación de los servicios.

Entre estos medios, sin perjuicio de otros, se incluyen los equipos informáticos, fijos y portátiles, los programas, archivos y sistemas informáticos que posibilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a la red informática interna de CRTVE (Intranet) y a Internet, el correo electrónico y el teléfono.

El uso del material y de las herramientas que se facilitan al trabajador, muy especialmente las tecnológicas, deberá limitarse al cumplimiento de las prestaciones laborales o profesionales para CRTVE, debiendo utilizarse de forma adecuada a su naturaleza, favoreciendo la mejora en la red de comunicaciones y, consecuentemente, tratando de evitar consumos abusivos e innecesarios y el deterioro, que no sea el producido por su uso corriente.

CRTVE controlará el consumo de material y herramientas de trabajo y accederá a los sistemas, herramientas, líneas y servicios de su propiedad de acuerdo con las condiciones que se contienen en este Código y, en todo caso, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

CRTVE no permite ningún tipo de actuación a través de las herramientas de trabajo puestas a disposición de los trabajadores empleados que pueda considerarse como acoso de cualquier tipo en el trabajo.

CRTVE no contempla la utilización de las herramientas de trabajo como instrumentos para el entretenimiento, almacén o envío de cualquier clase de contenidos sexuales, obscenos, ofensivos o discriminatorios.

**Equipos Informáticos**

Todos los equipos informáticos puestos a disposición de los empleados, en tanto instrumentos de trabajo, se destinarán exclusivamente, al desarrollo de la actividad de CRTVE. En consecuencia, no se permitirá que los trabajadores alteren cualquier parte de los equipos informáticos (hardware) o instalen un nuevo software.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

En ningún caso se permitirá, entre otras actuaciones, la instalación o visualización de cualquier tipo de material no profesional de carácter sexual, pornográfico o que pueda resultar ofensivo o herir la sensibilidad del personal de CRTVE.

CRTVE podrá acceder y controlar los equipos informáticos, al igual que cualquier otro instrumento de trabajo puesto a disposición de los empleados, de conformidad con la Ley aplicable en cada momento.

**Programas, Archivos y Documentos**

Los programas, archivos y documentos informáticos constituyen activos de CRTVE, por lo que deberán tomarse las precauciones adecuadas para evitar cualquier riesgo de pérdida, destrucción, utilización o modificación no autorizada de los mismos.

Los archivos y documentos deberán ser utilizados de conformidad con las normas internas y procedimientos, que han sido puestos en conocimiento de los trabajadores a lo largo de su relación laboral con CRTVE.

La información incluida en dichos programas, archivos y documentos no podrá enviarse a terceras personas o compañías, salvo que se tengan instrucciones a este respecto.

El disco duro del ordenador, así como el servidor de los sistemas informáticos, no son medios aptos para el almacenamiento de programas o archivos privados. En consecuencia, y por propias necesidades de mantenimiento idóneo de los ordenadores, CRTVE revisará periódicamente el contenido del disco duro de los ordenadores y del servidor, requiriendo al trabajador para que elimine todos los programas y archivos que haya instalado sin el auxilio del personal técnico de la misma.

Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre por parte de los servicios técnicos de CRTVE, en el centro de trabajo y dentro del horario laboral, respetándose las garantías legales.

**Internet**

Las conexiones y comunicaciones que se realicen a través de Internet deben obedecer a fines profesionales.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

En consecuencia, CRTVE no permitirá la utilización de chat-rooms a través del acceso a Internet proporcionado por ella, ni el acceso a direcciones relacionadas con contenidos sexuales, de carácter pornográfico, discriminatorios en general, así como, apuestas o similares, o cualquier otra dirección de ocio en general.

Como cualquier otro instrumento de trabajo puesto a disposición de los empleados, CRTVE accederá y controlará los datos de acceso a la red de Internet por parte de los empleados, tanto en los servidores de acceso, como en los terminales utilizados por los empleados. Dicho acceso y control podrá realizarlo CRTVE en cualquier momento, incluso, de manera preventiva y constante mediante sistemas de monitorización y, en cualquier caso, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

**Propiedad Intelectual e Industrial**

La información difundida o divulgada en Internet está protegida por las leyes de propiedad intelectual e industrial, tanto nacionales como internacionales.

En consecuencia, los empleados deberán comprobar, antes de utilizar información proveniente de Internet, si, de acuerdo con las citadas leyes y con las licencias y autorizaciones obtenidas por CRTVE, pueden efectivamente hacer uso de tal información. En caso contrario, el empleado evitará su uso y, en caso de duda, consultará con CRTVE.

**Correo Electrónico**

CRTVE suministra a cada empleado una dirección profesional de correo electrónico que, en tanto instrumento de trabajo propiedad de aquélla, será utilizado para la comunicación con otros empleados, con los clientes o con otros operadores para el desempeño de los cometidos laborales encomendados.

Estas comunicaciones no se consideran privadas o confidenciales. Consiguientemente, no existe ninguna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones enviadas por correo electrónico.

Con el fin de evitar el riesgo de vincular inadecuadamente a CRTVE mediante el uso que se haga del correo electrónico, el trabajador debe tener en consideración las siguientes pautas:

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Sólo enviará documentos susceptibles de vincular a CRTVE cuando tenga las facultades adecuadas para ello o instrucciones precisas de hacerlo.

Se asegurará siempre de la identidad y posición de la contraparte en la comunicación con anterioridad al envío del correo electrónico.

Para evitar la pérdida de la información contenida en los correos electrónicos enviados o recibidos por medio del servidor de correo de CRTVE, ésta almacenará una copia de seguridad completa de todos y cada uno de dichos mensajes junto a los documentos o archivos adjuntados, a la que no se tendrá acceso desde el terminal de los remitentes o destinatarios. Dicha copia se destinará a la debida atención de las relaciones con los operadores y trabajadores de CRTVE y al control del cumplimiento de la política establecida en el presente documento.

Como cualquier otro instrumento de trabajo puesto a disposición de los empleados, el uso del correo electrónico es controlado por CRTVE, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

**Teléfono**

El uso del teléfono que, en su caso, se ponga a disposición del empleado deberá aplicarse al ejercicio de la actividad laboral.

CRTVE controlará el consumo del teléfono mediante la supervisión de las facturas y la información contenida en ellas respecto de la línea conectada, a efectos de comprobar el uso de esta herramienta.

**Finalización de la relación laboral**

La cesión del uso de los medios informáticos, telemáticos y técnicos a los trabajadores para la realización de sus funciones sólo se mantiene mientras dure la relación con CRTVE y con fines estrictamente profesionales.

En el momento en el que se produzca la finalización de la relación laboral del empleado con CRTVE, se le denegará el acceso a dichos equipos y herramientas y consiguientemente a los archivos alojados en los mismos. El empleado deberá dejar intactos todos los archivos, programas y documentos alojados en su ordenador. En el

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

supuesto de pretender destruir cualquier información, deberá solicitar la ayuda del personal de CRTVE que supervisará la operación.

En el momento que finalice su relación con CRTVE, el trabajador tendrá que devolver de forma inmediata todos los medios que aquélla hubiera puesto a su disposición (ordenador portátil, discos de datos o programas propiedad de CRTVE, teléfono móvil, etc.).

**Confidencialidad**

Tanto durante la vigencia de la relación laboral con CRTVE, como después de su finalización, el empleado se obliga a mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información o datos a los que hubiera tenido acceso en virtud de su relación con ella y que se refieran o estén relacionados en cualquier forma con información privativa, tal como la tecnología, programas, archivos, cuentas, clientes, derechos de propiedad intelectual e industrial, Know How, métodos, organización, procedimientos, contratos o actividad de CRTVE o de cualquier persona o entidad que hubiera tenido contacto con las mismas ("Información Privativa ").

La Información Privativa sólo podrá ser utilizada por el empleado durante la vigencia de su relación laboral con CRTVE y en el ámbito propio y estricto de sus funciones y relaciones como empleado de ésta.

El empleado adoptará las medidas que sean necesarias para evitar el acceso por parte de terceros ajenos a CRTVE a la Información Privativa, así como su publicación o divulgación.

En este sentido, en materia de contraseñas y, para todas las herramientas de trabajo puestas a disposición del empleado, éste se abstendrá de dar su palabra clave, personal e intransferible (password) a otros trabajadores de CRTVE ni a personas ajenas a la organización. Asimismo, el empleado no dejará las estaciones de trabajo conectadas a la red e inatendidas ni instalará passwords de encendido y protectores de pantalla protegidos. Igualmente, el empleado cambiará los passwords a utilizar y no utilizará passwords triviales según la reglamentación interna de CRTVE.

En el caso de que personal responsable de CRTVE solicite el password para cualquier tarea, la misma deberá ser cambiada inmediatamente después que se termine con dichas tareas.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE

Inmediatamente después de la finalización de la relación laboral con CRTVE, por cualquier causa, el empleado deberá devolver todos los documentos y materiales que contengan Información Confidencial de CRTVE, sin poder reservarse para sí copia alguna ni extracto de los mismos. El incumplimiento de esta disposición por parte del empleado habilitará a ésta no sólo a aplicar las sanciones pertinentes que pudieran corresponder de conformidad con la legislación vigente, sino también a reclamar al empleado el daño que la violación de este deber de confidencialidad pueda producir o se derive de ella.

PROPUESTA DE CONVENIO CRTVE