rtve

ACTA Nº 29 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO.)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (U.G.T)
D. Jesús SANZ SANCHEZ (U.G.T.)
D. Elvira LARREA HERNAEZ (U.G.T)
D. Estéban MAYORAL CAMPOS (APLI)
Dª Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José M. MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Luis RODRIGUEZ (USO)

ASESORES

D. Oscar NIETO CALLE (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
Dª Mª Teresa MARTIN DEL CAZ (CC.OO.)
D. Antolín LEKUE IZA (CC.OO.)
D. Manuel BALLABRIGA PAREJA (U.G.T)
D. Mariano LUGONES IGLESIAS (U.G.T.)
D. Miguel Ángel CURIESES GAITE (U.G.T)
Dª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
D. Ignacio PEREZ VILLEGAS (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Miguel SAINZ SANCHEZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Marta BRETOS SERRANO
(DIRECTORA RR.HH. CRTVE)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
Dª Cristina HERNANDEZ GARCIA
(ADJ. DIRECCION ASESORIA JURIDICA Y COORD. TRIB.)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR REGIMEN LABORAL)
D. José Miguel ZUBIZARRETA YAÑEZ
(SUBDIRECTOR ASUNTOS LABORALES)
D. Jesus YECORA CABALLERO

SECRETARIA

Dª. Mª Carmen FERNANDEZ RUEDA

rtve

En Madrid, a 23 de junio de 2010, siendo las 10:00 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio, Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para continuar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:
Iniciada la reunión, las partes toman la palabra y se manifiestan de la siguiente manera:

CUESTION PREVIA:

Toma la palabra la Dirección para comunicar que se ha detectado un error en la fecha del acta nº 25 y se ha procedido a realizar la oportuna modificación, donde dice "..... a 24 de marzo de 2009..." debe decir: "...a 24 de marzo de 2010", por lo que se enviará a las partes de la Mesa el nuevo acta nº 25 para sustituir así a la anterior.

ORDEN DEL DIA:

Las partes van tomando la palabra y manifiestan lo siguiente:

CC.OO

- Reitera la petición del desglose de la masa salarial.
- Manifiestan que en Diciembre se presentaron dos propuestas sobre Regulación de Jornada, una por parte de CC.OO y otra por otros sindicatos y que la Dirección aún no ha dado respuesta.

UGT

- Que la Dirección no ha contestado a ninguna de las propuestas presentadas por ésta Sección Sindical en la sesión anterior (Propuesta de UGT sobre Prestación de trabajo, propuesta sobre regulación del Art. 103 Plan de pensiones, y Reglamento del Plan de Pensiones) y esperan que se conteste en la próxima reunión, pues entienden que la Dirección está obligada a contestar a todo lo que se presente, sea consensuado por la parte social o no.
- Ante la pregunta de la Dirección sobre si la propuesta presentada por ésta Sección Sindical sobre Prestación del Trabajo es unitaria, contestan que no, pero que es mayoritaria (UGT, APLI, USO y ALTERNATIVA)
- Presentan una propuesta de regulación del art. 102 "Actividades Sociales" (se adjunta como anexo 1) y otro documento titulado art. 99 "Normas Generales" sobre Prevención de Riesgos Laborales (se adjunta como anexo 2) que incluye lo acordado en los Acuerdos del XVII Convenio Colectivo.
- Que el Convenio Colectivo que se está modificando es el XVI y que también hay acuerdos parciales que habrá que incluirlos en el Convenio.

ALTERNATIVA

- Manifiesta que en ésta reunión solamente quieren hablar de la subida salarial y que necesitan el desglose de la masa salarial.

APLI

- Manifiesta que quiere hablar de subida salarial y de producción propia y presenta una propuesta de subida salarial de para los ejercicios 2008, 2009 y 2010 (se adjunta como anexo 3), manifestando que es parecida a la presentada de forma unitaria en Diciembre, pero incluye algunas modificaciones como por ejemplo no se menciona la eliminación de los tres niveles inferiores de cada grupo porque ese tema está pendiente de solución por la vía del Conflicto Colectivo, señalando que, si éste es desfavorable a la Parte Social, modificarán la propuesta de subida, por lo que ante la pregunta de la Dirección sobre si la propuesta es definitiva, contestan que no, que

depende del resultado que se obtenga en el procedimiento sobre Conflicto Colectivo.

La Dirección manifiesta lo siguiente:

- Que es imposible contestar a todas las propuestas presentadas, pues no son unitarias, no son definitivas y sobre todo, tratan temas muy diferentes, algunos de ellos deberían negociarse en último lugar, como por ejemplo lo relativo al Plan de Pensiones.
- Que no se ha contestado a las propuestas sobre regulación de "jornada" porque la parte social suspendió la Negociación cuando se estaba tratando ese tema.
- Que lo que se está negociando es el Primer Convenio Colectivo de la CRTVE y sería conveniente centrar la negociación en un tema o incluso dos, pero no todos a la vez.
- Que las propuestas de la Parte Social deberían ir selladas, firmadas y enumeradas, es decir con los mismos requisitos que se pidió a las propuestas de la Dirección.
- Pregunta a la Parte Social si existe posibilidad de poder consensuar algún tema en la sesión de hoy, la Parte Social pide un receso, tras el cual contestan que lo que único que quieren negociar es la subida salarial, y que para ello tienen dos propuestas, una mayoritaria presentada en la sesión de 16 de Diciembre de 2009 (anexo al acta 22) y otra de parte, presentada hoy por la Sección Sindical de APLI.
- La Dirección manifiesta que, a la vista de lo expresado, la negociación no depende de que la Empresa conteste a las cuestiones planteadas anteriormente, sino de que se debata, como requisito previo, la cuestión económica anteriormente indicada. Dicho lo cual, indica que hoy no pueden dar una respuesta sobre éste punto

No habiéndose tratado otros temas, se cierra a la sesión sin que las partes acuerden la fecha de la próxima reunión .Lo que se acredita por la presente Acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Negociadora, lo que yo como secretaria, certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

LA SECRETARIA

(3)

anexo 1, acta 69

Artículo 102. Actividades sociales.

1. Es propósito de la 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 la CRTVE, contando con la activa participación del personal de la 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 los Trabajadores de la CRTVE y sus Sociedades, a nivel estatal.

- Cuatro vocales, en representación de la Dirección, uno de los cuales actuará como Secretario.

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 tres representantes de los "Sindicatos Más Representativos" en la CRTVE y dos representantes de la Empresa, debiendo estar entre ellos el Presidente, Vicepresidente y Secretario. Esta Comisión se reunirá todas las veces que sea necesario.

El Reglamento establecerá las competencias de la Comisión Permanente así como los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el Capítulo de Gastos Sociales del presupuesto para la 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.

El Fondo de Acción Social estará constituido por una cantidad equivalente al 0,76 por 100 de la cuenta de gastos 6400 de retribuciones básicas de los presupuestos consolidados de la CRTVE para cada ejercicio. 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.

La Comisión de Acción Social elaborará la propuesta de presupuesto del ejercicio siguiente.

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.

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

a) Seguro de Accidentes del personal

La CRTVE mantiene la póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores de la CRTVE. Dicha cobertura queda fijada en la actualidad en una indemnización de **70.000 €** en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y de **70.000 €** 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 la CRTVE, en **70.000 €** que será financiada por la CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en **70 €** 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.

e) Seguro Médico

Ambas partes acuerdan la contratación de seguro médico para todos los trabajadores en activo de la CRTVE. La empresa participara en los gastos con una asignación económica de 1.843.000 € para el 2.009, 1.898.000 € para el año 2010 y de 1.955.000 € para el 2011. Esta cantidad será incrementada a primeros de cada año, con el IPC previsto que marque el Gobierno para ese período. Si el coste de la contratación fuese superior a lo aportado por la empresa, el resto será sufragado con los fondos de acción social.

Se acuerda la constitución de una comisión de seguimiento de carácter paritario, constituido por 5 miembros e igual número de representantes, por parte de la Empresa, para canalizar los problemas operativos que pudieran surgir al objeto de ponerlos en conocimiento de la Empresa Adjudicataria del Seguro Medico y al órgano de Contratación a los efectos oportunos, como cuestión previa a su posible renovación.
Esta comisión se reunirá cada seis meses.

anexo 2, acta 24

Artículo 99. Normas Generales.

1. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los centros de trabajo de la CRTVE dotados con personal sujeto a este Convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de Seguridad y Salud Laboral contenida en el mismo, la Dirección de la CRTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a Prevención de Riesgos Laborales. La CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la salud de los trabajadores y se compromete a planificar la acción preventiva de riesgos laborales y a la implantación de un Plan General de Prevención de Riesgos en la Empresa. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de la CRTVE y su proceso productivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para la CRTVE bajo cualquier forma de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, incluyendo asimismo el personal que trabaje para la CRTVE a través de subcontratas a las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este Convenio y se extenderá a todos los centros de trabajo de la CRTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de la CRTVE o sus Sociedades.

3. Derechos de los trabajadores y formación en materia de Prevención.

a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. Se creará un Comité General de Seguridad y Salud Laboral de ámbito estatal y en todos los centros de trabajo de la CRTVE se constituirán Comités de Seguridad y Salud o se nombrarán Delegados de Prevención según corresponda.

b) Se garantizará a cada trabajador una formación teórica y práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales y homologada a los requisitos oficiales, dentro de su jornada laboral y sin que le suponga coste alguno, de acuerdo con los planes y programas establecidos a tal fin, y en todo caso cuando sea contratado, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe y por razón de nuevas tecnologías en su puesto de trabajo y los que se deriven de la Evaluación Inicial de Riesgos.

c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la CRTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la Dirección, en el contexto del Comité General de

Seguridad y Salud Laboral, establecerá un Plan Anual de Vigilancia de la Salud Laboral que elaborará y ejecutará el Servicio de Salud Laboral de la CRTVE para todos los centros y unidades del Grupo, basándose en el Procedimiento de Vigilancia de la Salud aprobado por el C.G.S.S.L.

El Servicio de Salud Laboral adecuará asimismo su organización a través de Unidades Básicas de Salud distribuidas territorial y funcionalmente con criterios de equilibrio.

Cada Unidad Básica de Salud, bajo la dirección y supervisión del Servicio de salud Laboral, planificará las actividades sanitarias correspondientes a los centros de trabajo de su territorio.

El Informe Anual de Vigilancia de la Salud, acerca del estado de salud de la plantilla, se efectuará por puestos de trabajo y por centros de trabajo. Los órganos de participación y consulta de los trabajadores establecidos en Convenio Colectivo y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en esta materia, ejercerán las competencias que a los mismos les atribuyen dichas normativas.

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

d) Desde la Dirección se desarrollaran los principios de intervención aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Con el objeto de diseñar políticas y acciones preventivas se hace necesario identificar previamente las exposiciones a estos factores de riesgo, para posteriormente desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. A este fin, y en el contexto del Comité General de Seguridad y Salud, se iniciará en el presente año un Estudio y Evaluación de los Riesgos Psicosociales, de acuerdo con las metodologías adecuadas en Prevención de Riesgos Laborales, de forma que una vez identificados y evaluados dichos riesgos, se planifiquen y ejecuten las actividades preventivas que se deriven de dicho Estudio.

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

El Servicio de Salud Laboral de RIVE, a través de las Unidades Básicas de Salud, podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá al Servicio de Salud Laboral de RIVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador.

Correspondiendo al trabajador la elección concreta del psicoterapeuta de entre los ofrecidos por la empresa. En este caso, a cargo del Presupuesto de Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de **168 €** por mes durante 6 meses. La Dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada del Servicio de Salud Laboral.

El C.G.S.S.L. aprobará las medidas propuestas por la Dirección para solucionar los problemas laborales que se han originado por estas causas.

4. Servicio de Prevención.

4.1. El Servicio de Prevención será Mancomunado para la CRTVE y sus Sociedades, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de Seguridad y Salud Laboral, asistiendo y asesorando a la Dirección de la CRTVE, al Comité General de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo C.G.S.S.L.), a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva. Así mismo deberá facilitar informes técnicos a cualquiera de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con su ámbito competencial, y especialmente a todas las personas que integran el C.G.S.S.L., que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y canalización de la puesta en marcha de la política preventiva en la empresa y el seguimiento de su ejecución para la eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en lo sucesivo) y demás normativas aplicables.

4.2. El Servicio de Prevención Mancomunado tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo en relación con las ubicaciones del Servicio, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El C.G.S.S.L. deberá participar en la selección de los servicios externos y de los métodos a aplicar al objeto de garantizar el mismo nivel de protección a todos los trabajadores.

4.3. El servicio de Prevención Mancomunado se ocupará, de conformidad con la legislación vigente, entre otros, de los siguientes cometidos:

a) Elaborar el proyecto de recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo (entre otros físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos) y su posterior evaluación.

b) Elaborar anteproyectos sobre planes y programas con carácter general en materia de Seguridad y Salud Laboral y actuaciones técnicas específicas en dichas materias.

c) Coordinar y analizar, con la participación de los órganos de Representación de los Trabajadores, la ejecución de los planes y programas de prevención, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

d) Verificar previamente a la ejecución de una obra o instalación, tanto si son nuevas como si se trata de la reforma o modificación de las ya existentes, que en la pertinente propuesta se dispone de un estudio de seguridad y salud en el trabajo y medio-ambiental coherente con el contenido del correspondiente proyecto de ejecución de la obra o instalación. Todos estos estudios, una vez recabados, serán remitidos al C.G.S.S.L., que los pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo C.S.S.L). del Centro de Trabajo al que corresponda.

e) Elaborar o solicitar del órgano competente estudios que reflejen las estimaciones de costos para las diversas actuaciones y actividades que la gestión preventiva requiera, de acuerdo con la Ley.

f) Proponer ante el C.G.S.S.L. el proyecto del Plan de Formación Anual en materia de Seguridad y Salud Laboral para los trabajadores, para los Delegados de Prevención y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.

g) Adoptar las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, planes de emergencia y evacuación, y mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.

4.4. El Servicio de Prevención Mancomunado estará dotado con el personal técnico, infraestructura, medios técnicos y presupuesto necesario para la realización de las tareas que sean encomendadas según la legislación vigente.

El personal de los Servicios Médicos de la CRTVE se integra en el Servicio de Prevención Mancomunado de la CRTVE y sus Sociedades.

4.5. El personal técnico con funciones preventivas adscrito al Servicio de Prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecidos en el vigente Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones concordantes.

La designación de las personas encargadas de la actividad y coordinación preventiva en la CRTVE se efectuará por el Servicio de Prevención Mancomunado de la CRTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas quedarán sujetas a la dependencia orgánica del Servicio de Prevención Mancomunado, ya sea de forma temporal o definitiva.

La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la CRTVE, quedarán en todo caso, bajo la responsabilidad del Servicio de Prevención Mancomunado.

4.6. El Servicio de Prevención deberá someterse al control de una Auditoría Externa una vez al año o cuando sea exigida por la Autoridad Laboral.

5. Delegados de Prevención.

5.1. Son competencias o atribuciones de los Delegados de Prevención el colaborar con la Dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, el promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos

laborales, el ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe.

Para poder realizar las competencias mencionadas los Delegados de Prevención estarán capacitados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la Dirección de la CRTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir por parte de la Dirección de la CRTVE las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud Laboral.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para valorar, en cualquier zona de los mismos, el estado de las condiciones de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

f) Efectuar propuestas a la Dirección de la CRTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de salud laboral para su discusión en el seno de los mismos, sobre la adopción de medidas de carácter preventivo. La decisión sobre las medidas propuestas deberá ser motivada y por escrito.

g) Proponer al órgano de Representación de los Trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

5.2. Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes electos del personal de entre los trabajadores de cada respectivo centro y preferentemente entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, respetando la representatividad que cada Sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de trabajadores, no se pueda constituir C.S.S.L., los Delegados de Prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho Comité.

5.3. Los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así,

en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas de crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del C.S.S.L. y cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la CRTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo.

5.4. La CRTVE garantiza a todos los Delegados de Prevención que lo deseen, directamente con sus propios medios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia, la formación necesaria en materia de prevención, adaptándose a la evolución de los factores de riesgos y a la aparición de otros nuevos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

5.5. La Representación unitaria de los Trabajadores de la CRTVE, a través del Comité General Intercentros, podrá designar, de entre los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención, hasta ocho Delegados de Prevención Estatales (igual número que el de representantes de la parte social en el Comité General de Seguridad y Salud Laboral), respetando la proporcionalidad de los resultados electorales. Estos Delegados de Prevención Estatales dispondrán de los mismos derechos de los Delegados de Prevención de Centro, pero con ámbito estatal. Además compondrán la Representación de los Trabajadores en el C.G.S.S.L.

6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

El C.G.S.S.L es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención y riesgos.

6.1. Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, 38.3 y 39 de la LPRL se extienden a:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas para una prevención eficaz.
- Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.
- Conocer toda la documentación de la empresa relativa a la prevención.
- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

6.2. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la seguridad y salud en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la Empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de Seguridad y Salud, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y Centros de Trabajo de la CRTVE y sus Sociedades.

6.3. La composición de este Comité será de dieciséis miembros, elegidos de la siguiente manera:

- ocho miembros en representación de la Dirección
- ocho miembros por la Representación de los Trabajadores de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención.

Para asegurar su independencia, los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado de la CRTVE no podrán figurar como miembros de este Comité.

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

Los miembros en Representación de los Trabajadores tendrán derecho a la exención de Servicio en los términos previstos en el apartado h) del artículo 104 del Convenio Colectivo para la CRTVE y sus Sociedades, sin menoscabo para los Sindicatos de las cuotas establecidas en dicho precepto convencional.

6.4. El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.

g) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL y demás disposiciones de aplicación.

6.5. Para el ejercicio de sus funciones el C.G.S.S.L. tiene las siguientes facultades:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Disponer de toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes del Servicio de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

. Evaluación y control de riesgos

. Incidencia de daños derivados del trabajo

. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la CRTVE en orden a la prevención de riesgos.

i) Proponer a la Dirección de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención Mancomunado. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por la Ley 17/2006 *de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal* al Presidente de la CRTVE, así como a las previsiones del artículo 7 del Anexo 7 del vigente Convenio Colectivo para la CRTVE y sus Sociedades y las facultades organizativas del artículo 4º del citado texto convencional.

j) Participar en los procedimientos de Selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a Servicios de Prevención Externos.

k) Formular a la Dirección de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio presupuestario, en materia de prevención y salud laboral.

l) Determinar, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, el Plan General de Riesgos de la CRTVE y conocer e informar la programación anual del Servicio de Prevención.

m) Coordinar las actuaciones del Servicio de Prevención, C.S.S.L. y Delegados de Prevención.

6.6. Los gastos de viajes y dietas de los componentes del C.G.S.S.L., generados, en su caso, por desplazamientos para asistir a reuniones debidamente convocadas, así como para cualquier cometido que les fuese encomendado por acuerdo válido de dicho Comité, correrán por cuenta de la CRTVE o sus Sociedades.

7. Comités de Seguridad y Salud Laboral.

7.1. Los C.S.S.L. se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la Dirección de la Empresa y de los Delegados de Prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este Convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias.

Su representación se delimita por centro de trabajo y sociedad/entidad.

Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores. En aquellos centros que no lleguen a ese número, se podrán constituir dichos Comités considerando el total de trabajadores existentes en los distintos centros a nivel provincial.

7.2. La composición de estos Comités se atendrá a lo regulado en el artículo 35 de la LPRL.

7.3. El Presidente de cada C.S.S.L. será designado por y entre sus componentes. Así mismo actuará como Secretario un miembro del propio Comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos.

7.4. Los Delegados de Prevención ostentarán la Representación de los Trabajadores en estos Comités, con igual número de miembros que los designados por la Dirección.

7.5. Los miembros de estos Comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará la CRTVE, o acceder a ella, para cumplir sus objetivos según los términos previstos por la Ley.

Su mandato será el reglamentariamente previsto. Cualquier variación de los miembros del Comité será notificada con la suficiente antelación al Presidente, para que no sufran menoscabo las funciones encomendadas al Comité.

7.6. Los Comités quedarán válidamente constituidos con la presencia de la mayoría simple de sus miembros, y para la validez de los acuerdos ordinarios bastará igualmente la mayoría simple de los presentes.

7.7. Cada Comité elaborará su propio Reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por al menos dos tercios de sus miembros.

8. Sigilo Profesional.

Los miembros que conformen los distintos C.S.S.L, así como el C.G.S.S.L., vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

anexo 5, acta 24

PROPUESTA ECONÓMICA DE APLI
CONVENIO COLECTIVO

Ejercicio 2008
(Efectos económicos desde el 1 de enero de 2008)

1.- Dietas y kilometraje:

- Dieta Nacional: 97,00 €
- Dieta Internacional: 160,00 €
- Kilometraje: 0,30 €

Ejercicio 2009
(Efectos económicos desde el 1 de enero de 2009)

1.- Subida salarial del 3%

2.- Libranzas:

- Eliminación de las libranzas de 7 horas
- Libranzas de 9 horas: 54,00 €
- Libranzas especiales de Navidad (5) para los turnos que empiecen a partir de las 20,00 horas: 200,00 €

3.- Dietas y kilometraje:

- Dieta Nacional: 105,00 €
- Dieta Internacional: 165,00 €
- Kilometraje: 0,31 €

4.- Suplidos:

- Almuerzos y cenas con factura y sin factura: 12,00 €

5.- Otros:

- Adecuar los complementos de la Orquesta y Coro como mínimo complemento de Disponibilidad del 30%

Ejercicio 2010

(Efectos económicos desde el 1 de enero de 2010)

1.- Subida salarial del 3%

2.- Libranzas:

- Libranzas de 9 horas: 55,62 €
- Libranzas especiales de Navidad (5) para los turnos que empiecen a partir de las 20,00 horas: 206,00 €

3.- Dietas y kilometraje:

- Dieta Nacional: 108,00 €
- Dieta Internacional: 169,00 €
- Kilometraje: 0,32 €

4.- Suplidos:

- Almuerzos y cenas con factura y sin factura: 13,00 €

5.- Otros:

- Eliminación de los niveles de Especial Responsabilidad 55 y 54
- Los niveles de Especial Responsabilidad 48, 49 y 50 harán horas con un mínimo que se pacte
- Actualización prima del Seguro de Vida