rtve

ACTA Nº 46 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. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ (CC.OO)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
D. Javier MARTINEZ GARCIA (CC.OO)
D. Julio SÁNCHEZ SÁNCHEZ (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
D. Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Dª Mª Jesús DE JUAN GONZALEZ (UGT)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
Dª. Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Francis Javier GONZALEZ ROJO (USO)
D. Martín FRIAS ALVAREZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Carmen ROMAN RIECHMANN
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
Dª CRISTINA HERNANDEZ GARCIA
(ADJUNTA DIRECCION ASES. JCA Y COORD. TRIBUNA)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. FRANCISCO CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR REGIMEN LABORAL)
D. PEDRO RECAS RODRIGUEZ
(SUBDIRECTOR PREVENCION Y SALUD LABORAL)
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

SECRETARIA DE ACTAS

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 30 de marzo de 2011, siendo las 09:30 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para continuar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:
Iniciada la reunión, las partes toman la palabra y se manifiestan de la siguiente manera:

CUESTION PREVIA

La Dirección aclara a la Sección Sindical de ALTERNATIVA RTVE-STC (que no ha firmado las actas nº 44 y 43 por no recoger sus manifestaciones) que se acordó en el acta nº 38 recoger solamente en las actas los acuerdos y desacuerdos, así como las entregas de propuestas de ambas partes, por lo que el acta nº 43 está en la línea de lo acordado.

* Corrección: (que no ha firmado las actas nº 43 y 44.)

La Dirección propone seguir en esta línea y, si alguna parte quiere hacer una manifestación específica, se puede adjuntar.
La Parte Social está de acuerdo y ALTERNATIVA manifiesta estar de acuerdo, pero quiere que en el acta nº 43 quede recogido lo que manifestaron (lo entregarán por escrito en la próxima reunión).

ORDEN DEL DÍA

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. DERECHOS Y DEBERES

La Dirección presenta y explica su propuesta sobre regulación del Régimen Disciplinario y ambas partes debaten sobre los diferentes puntos de la misma.
La Dirección pide a la Parte Social que envíe las propuestas que consideren oportunas sobre esta materia a lo largo de esta semana y así, a lo largo de la próxima la Dirección les enviará otro texto que recoja los acuerdos de las dos partes e incluirá el tema de las incompatibilidades.
Las partes pasan a tratar el siguiente tema del orden del día.

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

La Dirección explica el texto que se adjunta como anexo nº 2 a éste acta y que recoge la propuesta de ésta sobre regulación de Prevención de Riesgos Laborales y que ha sido modificada respecto a la original, al incluir algunos puntos de las propuestas de la Parte Social que han sido aceptadas por la Dirección.
Respecto al tema de medioambiente, la Dirección solicita que la Parte Social envíe a ésta alguna propuesta de regulación. La Parte social acepta.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión acordando las partes tratar el tema de provisión de vacantes el próximo martes día 5 de abril a las 10:00, y el miércoles día 6 a las 09:30 el régimen disciplinario. Lo que se acredita por la presente Acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de la cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Técnica, lo que yo como secretaria certifico.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

LA SECRETARIA

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

UGT

VGT

ALTERNATIVA

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.

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. Deberes.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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. Las amenazas, 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 Prevención de riesgos laborales 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.

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. La falta de comunicación del trabajador a la Unidad de Salud Laboral de las dolencias u enfermedades que padezca, así como los tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos, en cumplimiento del artículo XXX del C.C.

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

25. Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, 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.

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.

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.- Clases

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.- Procedimiento Sancionador

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:
   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:
   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.- Notificación

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.

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.

CAPÍTULO XIII. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Artículo __. Normas Generales.

1.- Política de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

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 Prevención de Riesgos Laborales 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. CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y se compromete planificar y a llevar a cabo la acción preventiva de riesgos laborales que dimane de lo establecido en el Plan de Prevención de la CRTVE y a lo que se disponga en las revisiones y modificaciones del mismo. 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, Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales 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.

3.- Derechos de los trabajadores y formación en materia de Prevención de riesgos laborales.

a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales 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. El Comité General de Seguridad y Salud Laboral se establece como el órgano paritario de consulta en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral con competencia en toda la CRTVE, así y en todos los centros de trabajo de la CRTVE, manteniéndose constituidos los Comités de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención, con el ámbito de actuación específica que corresponde al de la representación electa que los designa.

b) En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

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 dentro de la Planificación Anual de la Actividades Preventivas, las acciones en materia de Vigilancia en la Salud que elaborará y ejecutará la Unidad 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.

La Unidad 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 de la Unidad de Salud Laboral, planificará las actividades sanitarias correspondientes a los centros de trabajo de su territorio.
Los datos anuales de Vigilancia en la Salud, incluidos en el documento de la Memoria Anual del Servicio de Prevención Propio de la CRTVE, vendrán analizados 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 de la Unidad 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) Con el objeto de aplicar políticas de prevención y la ejecución de las acciones preventivas que se deriven de las evaluaciones de riesgo y demás estudios en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, desde la Dirección se desarrollarán las actividades de intervención aplicables a sus resultados.

e) La Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, dentro del Plan Global Formativo en PRL, 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.

La Unidad de Salud laboral de la CRTVE 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 a la Unidad de Salud Laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. 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 de la Unidad de Salud Laboral.

El C.G.S.S.L. será informado de las medidas propuestas por la Dirección para solucionar los problemas laborales que se hayan originado por estas causas.

4. Servicio de Prevención.

4.1. El Servicio de Prevención Propio para la CRTVE, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de Salud Laboral, asistiendo y asesorando a la Dirección de RTVE, 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 que integran el C.G.S.S.L., que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y seguimiento de la política preventiva implantada en la empresa, 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 Propio tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El Servicio de Prevención Propio de la CRTVE deberá participar en la selección de los servicios externos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

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

a) Elaborar y llevar a cabo el proyecto y la 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 Prevención de Riesgos 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 de riesgos laborales, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

d) Velar por el cumplimiento del artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, informando al órgano de contratación correspondiente de la idoneidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como verificar, en la ejecución de una obra o instalación, que en la pertinente propuesta se dispone del correspondiente estudio de seguridad y salud en el trabajo.

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) Informar en el documento de Planificación Anual de Actividades Preventivas y ante el C.G.S.S.L. de las necesidades formativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para los trabajadores, para los Delegados de Prevención, Delegados de Personal y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.

g) Velar por el cumplimiento de las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, adoptar y velar por el cumplimiento de los planes de emergencia y simulacros de evacuación, así como mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.

4.4. El Servicio de Prevención Propio estará dotado con el personal sanitario, 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 RTVE que se integró dentro de la Unidad de Salud Laboral, en el Servicio de Prevención Propio de la CRTVE, velará por el cumplimiento de las tareas que les están encomendadas dentro de la legislación existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

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

La designación de las personas encargadas de la actividad preventiva en la CRTVE se efectuará por la Dirección de Prevención y Salud Laboral de la CRTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas e integradas en el Servicio de Prevención Propio quedarán sujetas a la dependencia orgánica de la Dirección de Prevención y Salud Laboral, 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 de la Dirección de Prevención y Salud Laboral de la CRTVE.

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

5. Delegados de Prevención.

5.1. Son competencias o atribuciones de los Delegados de Prevención colaborar con la Dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, 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 Prevención de Riesgos Laborales 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 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para su discusión y adopción de medidas de carácter preventivo en el seno de los mismos. 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.

A discutir en la negociación del articulo 104

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 de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

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 del Plan de Prevención.
- 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 la documentación de la empresa relativa a la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.
- Conocer y ser informados de la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

6.2. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral 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 Prevención de riesgos Laborales y Salud Laboral, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y Centros de Trabajo de RTVE 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.

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 adoptarán por mayoría simple.

6.4. El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral 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 Prevención de Riesgos Laborales y Salud 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) Propuesta 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.

Por acuerdo entre las partes el C.G.S.S.L. podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

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 la 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 de riesgos laborales, 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 General Corporativa de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención propio. 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 de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por las previsiones del artículo 7 del Anexo 7 del vigente Convenio Colectivo para la CRTVE 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 General Corporativa de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio, en materia de prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

l) Proponer, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, la Planificación de Actividades Preventivas de la CRTVE y ser informado de las Memorias Trimestrales y Anuales y de la Programación anual del Servicio de Prevención.

m) Conocer las actuaciones del Servicio de Prevención, y coordinarla con las actividades de los Delegados de Prevención y C.S.S.L.

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.

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. Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores.

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.

Artículo __. Obligaciones.

1. Todo trabajador, cualquiera sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la CRTVE.

2. Además de otras obligaciones que se recogen en este Convenio o que se establezcan sobre la normativa citada en el apartado 1 de este artículo, el personal deberá:

a) Emplear correcta y permanentemente, durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por la empresa para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la CRTVE.

b) Comunicar a La Unidad de Salud Laboral (Servicio de Prevención Propio de la CRTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.

c) Colaborar en las emergencias colectivas, simulacros de evacuación y en las incidencias o accidentes individuales.

d) Cumplir todas las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, así como las que se establezcan o aprueben en el C.G.S.S.L.