rtve

ACTA Nº 49 DE LA COMISIÓN TECNICA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
Dª. Mª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
Dª Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (USO)
D. Martín FRÍAS ALVAREZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
Dª Cristina HERNANDEZ GARCIA
(ADJ. DIR. AS. Y COORDINACION TRIBUNALES)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR DE REGIMEN LABORAL)
D. Jesús YECORA CABALLERO

ASESOR

D. Javier HERVÁS

SECRETARIA DE ACTAS

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 12 de abril de 2011, siendo las 10:30 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:

CUESTION PREVIA

ALTERNATIVA RTVE-STC manifiesta que a partir de la próxima reunión se reservan el derecho a traer a sus asesores a las reuniones de Convenio, pues consideran que la Comisión Técnica no está resultando más ágil que el pleno de la Mesa Negociadora.
La Dirección contesta que esta metodología, consistente en la formación de una Comisión Técnica para estudiar y negociar las materias para su posterior refrendo en Mesa Negociadora, fue aprobada por el pleno de la propia Mesa y que por tanto, es una decisión que hay que respetar.
UGT manifiesta que si lo que se pretende es reunir al pleno cada tres o cuatro sesiones, no tiene inconveniente, pero con cambiar la metodología no está de acuerdo.
CC.OO dice que está de acuerdo con el funcionamiento de la Comisión Técnica y que por tanto mantienen el modelo de negociación.

rtve

ORDEN DEL DIA

La Dirección entrega propuesta modificada sobre regulación de faltas y sanciones (se adjunta como anexo a este acta) y explica los cambios que recoge la misma, ambas partes estudian y debaten sobre las modificaciones, convergencias y divergencias que contiene ésta propuesta respecto a las entregadas por la Parte Social.
Se acuerda volver a revisar el texto y las partes se comprometen a dar nueva redacción a los puntos sobre los que aún existen divergencias.

ALTERNATIVA, APLI y USO quieren que conste en acta que no están de acuerdo con el punto 12 de las faltas graves que dice: "Se considerarán faltas graves las siguientes.....12.- contravenir las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente"

No habiéndose tratado otros temas se cierra la sesión, 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

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

LA SECRETARIA

Anexo único, acta nº 419

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 las funciones a realizar.

i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos tanto en la legislación vigente como en la normativa interna de CRTVE aplicable.

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) Guardar el secreto profesional.

f) Dar conocimiento del cambio de domicilio a la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

i) Respetar los preceptos de la Constitución.

j) El trabajador deberá informar al Servicio de Prevención y Salud Laboral de las dolencias u enfermedades que padezca, así como los tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos. La falta de comunicación de los mencionados datos exonerará a la CRTVE de cualquier responsabilidad derivada de las mismas.

Sección Segunda.- Faltas

Artículo 85.- Clases

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del 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 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 alguna de las siguientes medidas cautelares:

- Medida cautelar de suspensión de empleo de CRTVE por un plazo máximo de treinta días. Una vez transcurrido dicho plazo, el mismo podrá ser prorrogado mediante acuerdo con el trabajador y previa comunicación de la prorroga de dicha medida a la representación legal de los trabajadores.

- Medida cautelar de movilidad, transfiriendo al trabajador afectado a departamento o servicio distinto al que viniese ocupando.

La tramitación de procedimiento penal y la suspensión de empleo 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, intencionalidad y transcendencia en leves, graves y muy graves.

La enumeración de faltas recogidas en el presente Convenio Colectivo no representan un "numerus clausus" cerrado, por lo que si se produjese cualquier otra conducta que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales la dirección de la empresa podrá proceder a la incoacion de expediente disciplinario conforme a los procedimientos regulados en el presente convenio colectivo.

En cualquier caso, la reiteración, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza y graduación, siempre que se produzcan en un período no superior a un año de la primera, implicará la imposición de las sanciones correspondientes en su tramo superior.

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 treinta 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. ~~Incumplimiento de la normativa sobre control horario~~

4. 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.

5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo, así como no notificar previamente la ausencia cuando esta sea conocida o previsible, 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.

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 domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al Régimen de la Seguridad Social.

9. 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.

10. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, La Dirección.

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

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

Artículo 88.- Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de un mes, o una superior 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 o de Seguridad Social.

4. Entregarse puntualmente a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

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 o interna 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. Incumplir las instrucciones impartidas por la empresa sobre vestuario cuando el trabajador aparezca en pantalla o represente a la empresa.

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

12. Contravenir las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

13. El incumplimiento de la normativa interna que conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CRTVE. Cuando este incumplimiento sea reiterado o implique conductas contrarias a Derecho podrá calificarse como muy grave.

14. 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.

15. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo xx de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo xx (Acción social) del Convenio.

16. En la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE se considera falta grave, además de las descritas, el notorio abandono de la preparación individual, así como, 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.- Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos o más días sin causa justificada, en un periodo de 6 meses.

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.

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 asistencia al trabajo por mera detención.

5. La embriaguez o toxicomanía habitual 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 son habituales la embriaguez y/o la toxicomanía 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

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 puesto de trabajo cuando las funciones a desarrollar sean de notoria trascendencia. 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 incumplimiento de las funciones que se tienen encomendadas.

12. La obstrucción o negativa a la realización de las tareas encomendadas conforme a los nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado CRTVE y respecto de los que el trabajador haya sido informado y formado.

13. La alteración de las reglas de convivencia en el lugar de trabajo manifestadas a través de enfrentamientos físicos o discusiones violentas, con los compañeros o los superiores, en el lugar de trabajo. Si este tipo de alteraciones se produjesen fuera del lugar de trabajo y mediase denuncia por parte de aquel que hubiera sido agredido verbal o físicamente también se considerara falta muy grave.

14. 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.

15. 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.

16. 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

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

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

19. 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 y denuncias presentadas.

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

21. La negativa injustificada a efectuar comisiones de servicio, encomendadas de acuerdo con este Convenio, o 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 a prestar los servicios que determinen el pago de un complemento específico que percibiese el trabajador.

22. 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.

23. La realización de actividades profesionales en tiempo de trabajo ajenas a aquellas que debería desarrollar como consecuencia de su puesto de trabajo, así como emplear para fines distintos a cometido profesional y en su propio beneficio o el de terceros, los útiles, materiales, instalaciones y medios técnicos o humanos de CRTVE

24. 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.

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

26. 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.

27. 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.

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

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.

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.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido a excepción de las correspondientes a faltas muy graves en que CRTVE podrá alterar aquél cuando se produjere: reiteración en las faltas graves, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que se produzcan en un período no superior a un año de la primera, daños contra la integridad física o moral de las personas, daños económicos, graves daños materiales, peligro contra la seguridad de las personas, o estar incurso en las incompatibilidades del art. Xx.

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 del Consejo de administración de la Corporación RTVE la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en las respectivas plantillas. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a "días" se entienden hechas a "días hábiles", si bien dichos días hábiles no podrán suponer más de siete días naturales, o diez días naturales para el supuesto de imposición de sanciones leves.

c) 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, 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.

d) 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, 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.

e) Transcurrido dicho plazo, de cuatro días, se notificará al trabajador la propuesta de resolución con un plazo adicional de 4 días 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.

f) Transcurrido dicho plazo 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.

g) Durante la tramitación del expediente disciplinario la empresa podrá decidir que el trabajador no preste servicios hasta la resolución del mismo. En este caso el trabajador tendrá derecho a 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 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, como 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 que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez.

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio que el trabajador hubiese comunicado a la empresa, 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 que la Dirección de CRTVE que tenga asignadas las facultades disciplinarias, ya sea de forma originaria o por delegación, 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.

Podrá decretarse la suspensión de los plazos de prescripción en caso de apertura de procedimiento judicial.

Artículo 95. Cancelación.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas al año, en caso de no reincidencia. Los plazos empezarán a contar desde la fecha de finalización de cumplimiento de la sanción que, en su caso, hubiera sido impuesta en firme.