rtve

ACTA Nº 50 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. Jesús SANCHEZ MARTINEZ (CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO)
D. José Antonio OTERO PEREZ (CC.OO) (Provisión de Puestos)
D. Javier MARTINEZ GARCIA (CC.OO) (Prevención de RL)
D. Julio SANCHEZ SÁNCHEZ (CC.OO) (Prevención de RL)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
D. José Luis LOPEZ MARTINEZ (UGT)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (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. Pedro RECAS RODRIGUEZ
(SUBDIRECTOR DE PREVENCION)
D. José Luis BLANCO HERAS
(SUBDIRECTOR DE SELECCIÓN)
Dª María DE FRANCISCO ACOSTA
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

ASESOR

D. Javier HERVÁS

SECRETARIA DE ACTAS

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 27 de abril de 2011, 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:

CUESTION PREVIA

La Dirección presenta dos cartas, una enviada por ALTERNATIVA a las 21:35 del día 26 y otra enviada por APLI sobre las 09:20 del día 27, por lo que no se ha podido dar traslado al resto de la comisión con anterioridad (se adjuntan como anexo 5 y 6 a este acta), en las que ambas Secciones Sindicales manifiestan que no asistirán a la reunión por no haber sido convocados con la suficiente antelación, por lo que, la Dirección propone que la Parte Social decida si se mantiene o suspende la

reunión.
CC.OO y UGT manifiestan que la reunión debe celebrarse porque todos han sido convocados al mismo tiempo y ellos sí han podido pedir las dietas. Por otro lado, manifiestan que en la última reunión se dijo que, al ser festivo en varias Comunidades Autónomas el día 25, el martes 26 no habría reunión, pero quedaron pendientes de que la Dirección convocara la reunión de convenio en esa semana, aunque sin haberse definido día y hora, por lo que era previsible que sí se celebrara la reunión el día 27.
USO manifiesta que no está de acuerdo en que se celebre la reunión y, por tanto, decide levantarse de la mesa.

ORDEN DEL DIA

A continuación los presentes proceden a celebrar la reunión siguiendo el orden del día establecido en la Convocatoria.

Prevención de Riesgos Laborales.

Las Partes negocian sobre el texto presentado por la Dirección (se adjunta como anexo nº 1) y llegan a un acuerdo sobre regulación de "Prevención de Riesgos Laborales", por lo que la Dirección se compromete a redactar el texto de nuevo durante esta semana para que sea ratificado por las partes.
CC.OO y UGT presentan una propuesta sobre "Procedimiento Preventivo en Drogas" (se adjunta como anexo nº 2)

Provisión de Puestos de Trabajo.

Las Partes negocian sobre el texto presentado por la Dirección (se adjunta como anexo nº 3) y llegan a un acuerdo sobre regulación de "Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo", la Dirección se compromete a redactar de nuevo el texto y enviarlo durante esta semana para que sea ratificado por las partes.

Régimen Disciplinario

Las Partes negocian sobre el texto presentado por la Dirección (se adjunta como anexo nº 4) y acercan posturas sobre algunos de los puntos en los que aún hay divergencias. Ambas partes se comprometen a dar una nueva redacción en aras a conseguir el acuerdo.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, acordando las Partes que el próximo día 3 de mayo no se celebre reunión, por ser festivo el día 2, fecha en la que tendrían que salir de sus localidades de origen. La Dirección se compromete a enviar la Convocatoria el próximo viernes, 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 Técnica, lo que yo como secretaria certifico.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

(CCOO)

(UGT)

(USO)

LA SECRETARIA

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 ___ € 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 previamente 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., y a los Comités de Seguridad y Salud laboral en los temas específicos que afecten a su centro de trabajo, 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. Dicha información será remitida al Comité general de Seguridad y Salud laboral con periodicidad trimestral.

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.

Designacion de los delegados de prevención: A discutir en la negociación del articulo 104

6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

El C.G.S.S.L es el máximo órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

El C.G.S.S.L. participará en la confección de cuantos protocolos se elaboren por el Servicio de Prevención para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

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, asi como su posterior diseño, 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, la empresa deberá 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.

anexo nº 2, acta nº 50

R.T.V.E.

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO EN DROGAS

Necesidad de prevenir.

La sociedad actual se enfrenta desde hace tiempo a un importante problema social y de salud pública debido al uso inadecuado de sustancias que pueden llegar a generar dependencia. El ámbito laboral, como parte integrante de la sociedad, no es ajeno a esta situación. Las consecuencias de estos usos, en el trabajo, se acompañan de alteraciones graves de salud en los trabajadores, conflictos importantes en las relaciones laborales así como perjuicios para el normal funcionamiento (producción y calidad).

Los últimos estudios epidemiológicos (Plan Nacional sobre drogas.2007) fijan el consumo de alcohol y drogas en el medio laboral como una cuestión problemática toda vez que estos son superiores a los de la población general. De la misma forma, los referidos estudios demuestran una bajada en la prevalencia de los consumos y relacionan estos a las políticas preventivas que se vienen haciendo en este ámbito desde hace años.

La realidad de la actividad de RTVE, su trascendencia económica y social, así como los niveles de calidad y competitividad que han de alcanzar, sugieren que teniendo en cuenta lo que antecede propongamos que desde el Comité de Seguridad y Salud Laboral se de tratamiento preventivo a los consumos de alcohol y drogas.

Objetivos:

Las actuaciones serán producto de un proceso de negociación y acuerdo y se plasmarán por escrito. Pretenderán objetivos de salud y se concretarán con la participación y cooperación de la dirección y los sindicatos. Estas acciones estarán protocolizadas e irán dirigidas a reducir las consecuencias y las causas de este tipo de consumos.

- Promocionar la salud
- Fomentar la colaboración y la responsabilidad.
- Dar información y apoyo al tratamiento de los trabajadores y trabajadoras afectadas.
- Prevenir y reducir la accidentabilidad.
- Mejora de la productividad, calidad y relaciones laborales.

Desarrollo básico:

Prevención:

Se basará en medidas que fomenten la calidad de vida a través de la promoción de la salud.

- Sensibilización
- Información
- Formación
- Participación
- Vigilancia de la salud

Atención y reinserción laboral:

Proporcionará apoyo, información, asesoramiento y orientación hacia el tratamiento especializado.

- Detección
- Información
- Derivación
- Seguimiento del tratamiento
- Reinserción laboral.

El proceso de atención se adaptará a cada persona y se basará en criterios de confidencialidad y voluntariedad. No tendrá carácter disciplinario en ningún caso.

Para mayor eficacia se creará un "Grupo Técnico" desde el Comité de Seguridad y Salud compuesto por profesionales de la salud (Médico, psicólogo y trabajador social) del Servicio de Prevención, representantes de la Dirección y de la representación sindical.

SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13.- Plantillas.

1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre RTVE.

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

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

Artículo 14.- Información sobre censos

La Empresa entregará al CI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- Apellidos, nombre y sexo.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional y niveles de salario y de complementos.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo y Unidad Orgánica a que estén adscritos.
- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedentes etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.
-

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

Artículo 15.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

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

2. Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión, el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el Art.26

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

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tablones de anuncios, así como en la Intranet corporativa y/o Web RTVE. Salvo por necesidades perentorias de la empresa, las vacantes se acumularán con objeto de proceder a la publicación y realización de los procesos de cobertura de dichas vacantes mediante dos convocatorias anuales, en su caso.

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

4.1 Categoría y grupo profesional.

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

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

4.4 Destino orgánico y geográfico.

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

_____

5. Sistema de provisión.-

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

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

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

5.1. -Traslados.-

Traslado es el cambio de destino a Centro de Radio, de Televisión o de la CRTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

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

a) Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE o de sus Sociedades.

b) Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas. Durante el periodo transitorio hasta la plena aplicación de las nuevas categorías profesionales, los trabajadores clasificados en cualquiera de las categorías transitorias reguladas en los acuerdos parciales de 5 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2006, podrán optar a cualquiera de las categorías integradas en las mencionadas nuevas categorías profesionales. En tal caso, a dicho trabajador le serán aplicables la totalidad de las condiciones de la categoría profesional del puesto ofertado.

c) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados. Las indemnizaciones por traslado reguladas en el artículo XX del convenio colectivo no serán aplicables en el segundo y sucesivos traslados.

d) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.

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

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

5.1.1.- Antigüedad:

I. Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.

II. Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.

III. Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos

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

5.1.2.- Valoración curricular:

Para los perfiles de las categorías del Grupo I, tal como señala el anexo, en el traslado se realizará, además de tener en cuenta los criterios anteriores, una valoración curricular cuyo cómputo sobre el total de la valoración será de 50 puntos.

Para los perfiles de las categorías de los grupos II y III, tal como señala el anexo, en el traslado se realizará, además de tener en cuenta los criterios anteriores, una valoración de los factores personales y de arraigo en el destino solicitado, cuyo cómputo sobre el total de la valoración será de 20 puntos.

5.2.- Registro de traslados.

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

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

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

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

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

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

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

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el Art. 43.1

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

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

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

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

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

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

Artículo. 16.- Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.

Todos estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento

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

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

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

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

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

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

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

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

Una vez realizados estos ajustes (si proceden), el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100 hubieran alcanzado más puntuación.

En caso de no existir ningún candidato que cumpla estas exigencias, el puesto, en esta fase, se declarará desierto, y pasará a la fase siguiente.

Como principio general interpretativo del Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado, tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo serán validas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

Artículo. 17.- Ingreso.-

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

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

Artículo. 18.- Contratación directa.-

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

Artículo 19.- Efectos del Traslado, la Promoción, la Reconversión/Cambio de categoría y el Concurso Oposición Restringido.

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

Para el personal vinculado laboralmente con RTVE, una vez notificada a la Comisión de Empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la asignación de los destinos geográficos definitivos se procederá según el orden de la puntuación, de mayor a menor, obtenida.

Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

Artículo 20. - Requisitos generales para el acceso al Grupo RTVE

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

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

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

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

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

Artículo 21. Selección de personal no fijo. Banco de Datos de Selección y Contratación.

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

2. La Dirección será responsable de la Selección y propuesta de las personas del Banco de Datos de Selección y Contratación que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y mejor adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de Selección.

3. Normas sobre organización y funcionamiento del Banco de Datos de Selección y Contratación para Selección de trabajadores en la Corporación RTVE.

3.1. Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección de Recursos Humanos RTVE, destinado a la selección de trabajadores que puedan ser contratados con categoría recogida en el Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

3.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet de RTVE.

Al inicio de las prácticas, tanto formativas como de becarios de las diferentes instituciones, se enviará al Comité Intercentros de RTVE, la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas y duración prevista de las mismas.

Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros de RTVE.

3.3. Para acceder a dicho Banco de Datos de Selección y Contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicho Banco en exámenes de acuerdo con el Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

b) Haber superado una prueba específica para dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Sindicales en forma y número que se determine en cada caso.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente.

Para que puedan realizar las prácticas que dan derecho a ser incluido en el Banco de Datos será requisito imprescindible estar realizando el último curso y que estos estudios correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

3.4. La permanencia y vigencia en el Banco de Datos de Selección y Contratación será de tres años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con la Corporación RTVE.

No obstante, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías y perfiles en las que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías. Este hecho se pondrá en conocimiento del Comité Intercentros.

3.5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE y que el Instituto RTVE expida la certificación acreditativa correspondiente de la realización de dichas prácticas.

Artículo 22. Pruebas médicas y psicológicas.

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

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

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

Artículo 23 Tribunales.

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

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

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

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

3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación. Los miembros del Tribunal en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

4. Corresponde a los Tribunales:

a) Administrar las pruebas establecidas.

b) Valorar las actuaciones y ejercicios.

c) Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 24. Comisión de Empleo.

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

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

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

b) Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

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

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

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

f) Verificar la valoración curricular.

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

h) Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

i) Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

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

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 25. Período de prueba.

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

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

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

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

3. En el informe sobre el periodo de la prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral.

En el informe sobre la prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, teniendo en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la Representación legal de los Trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de cuatro días desde que se solicite el mismo.

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

Comentario [JYC1]: No hay acuerdo. Hemos quedado en proponer nueva redacción

Comentario [JYC2]: Propuesta de nueva redacción

Artículo 26. Reingreso de Excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que la empresa hubiera agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido y siempre que el perfil curricular del empleado se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto ofertado. El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto. Además, deberá haber comunicado a la empresa , fehacientemente, su deseo de reingreso.

Eliminado: y demuestre

Eliminado: , en los términos que ésta establezca,

Eliminado:

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

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera: Con esta redacción, se suprimen los arts. 13 a 27 del XVI Convenio Colectivo, así como cualquier otra regulación o artículo que se oponga a éste texto de Provisión de Puestos de Trabajo.

Segunda: Los siguientes textos, se incorporarán como parte de los artículos del futuro convenio, como cuestión ya debatida y aprobada por las partes, pero no eliminan los artículos 104 y 93 del actual Convenio Colectivo.

A incluir en el Artículo 104 (o número de artículo que corresponda):

Asimismo, este órgano (CI) estará legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores.

Tercera: Los posibles efectos económicos que la Promoción y la Reconversión pudieran ocasionar, se negociarán en pieza separada junto con el resto de cuestiones económicas y serán incluidas en el Art. 20 de éste acuerdo.

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 de los tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos, siempre que afecten a su puesto de trabajo o a terceras personas. 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.~~

Comentario [JYC1]: Pendiente de análisis por parte de la RLT

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 incoación de expediente disciplinario conforme a los procedimientos regulados en el presente convenio colectivo.~~

Comentario [JYC2]: Eliminado

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 tres meses, en el caso de las faltas leves, y un año en el caso de las faltas graves y muy graves, 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. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de un día durante el período de un mes.

Comentario [JYC3]: La falta de 1 solo día la pasamos a leve, para cubrir las faltas derivadas de enfermedad sin baja

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

Comentario [JYC4]: Eliminado

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, siempre que la empresa no conociese este imprevisto al inicio de la jornada laboral, 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.

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.

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.

Comentario [JYC5]: Pendiente de análisis por la RLT.

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. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de dos a cuatro días durante el período de un mes.

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 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 negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran, conforme al apartado XX del artículo XX (78 del anterior convenio) de este Convenio.

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

8. La imprudencia con infracción de normativa reglamentaria o interna en la prestación del servicio.

9. 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.

Comentario [JYC6]: Repetido? No lo está. El 89.15 es distinto.

10. 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.

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

~~12. La instigación,~~ el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otros trabajadores.

Comentario [JYC7]: Pendiente de análisis por la RLT.

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

14. 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, implique conductas contrarias a Derecho, o se refiera a normativa que, por su especial trascendencia, haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá calificarse como muy grave.

Comentario [JYC8]: Nueva redacción

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. 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.

17. 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.

Comentario [JYC9]: Pasa de muy grave a grave

18. 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 cinco o más días sin causa justificada, en un periodo de 6 meses.

Comentario [JYC10]: Había que revisarlo con el texto del actual convenio, que dice más de 10 faltas no consecutivas en 6 meses, o 20 en un año. Lo transformamos a 5 días, y dejamos el plazo de 6 meses, que es el plazo de prescripción.

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 debidamente 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.

15. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas graves, 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.

Comentario [JYC11]: Cambiamos el texto, para hacerlo coherente con el de faltas graves.

~~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.

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 o culposa, el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

Comentario [JYC12]: Nueva redacción

19. Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) 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 del Ordenamiento Jurídico.

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

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

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

26. 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 a quince días

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en CRTVE.

Comentario [JYC13]: Cambiamos las sanciones al sistema del actual convenio, con dos modificaciones: Graves pasa a 15 días, por coherencia con las muy graves, y desaparece el traslado forzoso

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. Asimismo, a los solos efectos del presente artículo, se consideran días hábiles de lunes a viernes.

c) A los efectos del presente artículo, las comunicaciones de pliego de cargos, propuesta de resolución y resolución definitiva de faltas graves y muy graves se efectuarán tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores, salvo que conste de forma expresa la negativa del trabajador a que se dé traslado del expediente a dicha representación legal.

d) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores 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, tanto el trabajador como la representación legal de los trabajadores podrán efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores. En el plazo de cuatro días, a partir del siguiente al de la recepción, deberán emitir el correspondiente informe y formular cuantas alegaciones estimen oportunas.

f) Transcurrido dicho plazo se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará a la representación de los trabajadores.

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 las mismas.

Comentario [JYC14]: Nueva redaccion

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.

Anexo acta nº 50.

Alternativa

Dña. Carmen Román
Directora de RRHH RTVE

Dña. Carmina Fernández
Secretaria Mesa I Convenio Colectivo Corporación RTVE

26 de abril de 2011

Por la presente les informamos que al no haber sido convocados con la suficiente antelación (hemos tenido conocimiento de la convocatoria de la reunión hoy a las 14:00 horas), nos es imposible asistir a la reunión de la Mesa de Convenio prevista para mañana a las 10:00 horas.

Lamentamos no tener la misma capacidad de anticipación y/o comunicación que otras miembros de esa Mesa, quienes al parecer hoy mismo ya se habían desplazado a Madrid, incluso antes de que todos tuviésemos la convocatoria.

Queremos recordarles que en la última reunión del Convenio Colectivo, la dirección se comprometió a comunicarnos con la suficiente antelación la continuidad de las reuniones en las fechas posteriores a Semana Santa (no cerrándose fecha alguna en aquel momento), sentimos no compartir que menos de 24 horas es "suficiente antelación" para quienes debemos desplazarnos y además tener que atender otros compromisos. Tampoco creemos que por el orden del día que nos han facilitado, los temas a tratar sean de una urgencia tal que haya supuesto convocar esta reunión de forma tan precipitada.

Lo que les comunicamos a los efectos legales oportunos y para que hagan constar en acta el presente escrito.

Atentamente.

Juan Manuel Hidalgo
Secretario General ALTERNATIVA

Prado del Rey - Edf. Servicios Sociales - Prado del Rey s/n, 28223 - POZUELO DE ALARCÓN - MADRID
TVE Catalunya - Carrer Mercè Vilaret s/n, 08174 - SANT CUGAT DEL VALLÈS - BARCELONA
91 581 6997 - 91 581 6981 - 91 346 8832 - 93 582 3882
info@alternativartve.com

Anexo acta nº 50

Asociación Profesional Libre e Independiente

Dña. Carmen Román

Directora de RRHH RTVE

Dña. Carmina Fernández

Secretaria Mesa I Convenio Colectivo Corporación RTVE

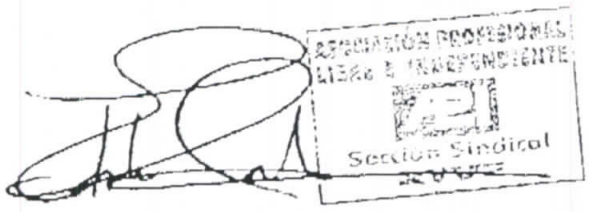
27 de Abril de 2011

Por la presente les informamos que al no haber sido convocados con la suficiente antelación (hemos tenido conocimiento de la convocatoria de la reunión hoy a las 14:00 horas), nos es imposible asistir a la reunión de la Mesa de Convenio prevista para mañana a las 10:00 horas.

Lamentamos no tener la misma capacidad de anticipación y/o comunicación que otras miembros de esa Mesa, quienes al parecer hoy mismo ya se habían desplazado a Madrid, incluso antes de que todos tuviésemos la convocatoria.

Queremos recordarles que en la última reunión del Convenio Colectivo, la dirección se comprometió a comunicarnos con la suficiente antelación la continuidad de las reuniones en las fechas posteriores a Semana Santa (no cerrándose fecha alguna en aquel momento), sentimos no compartir que menos de 24 horas no es "suficiente antelación" para quienes debemos desplazarnos y además tener que atender otros compromisos. Lo que les comunicamos a los efectos legales oportunos y para que hagan constar en acta el presente escrito.

Atentamente.



Esteban Mayoral Campos

APLI PRADO
Avda. Radio Televisión, 4
28223 – Pozuelo de Alarcon (Madrid)
TF: 914 581 69 84 / 91 581 69 77
Fax: 91 581 69 75
apli_prado cp@rtve.es
apli@rtve.es

Página Web: www.apli.net

APLI TORRESPAÑA
Alcalde Sainz de Baranda, 92
28007 Madrid
TF: 91 346 88 86 / 91 346 98 68
Fax: 91 346 88 85
Apli_torre cp@rtve