rtve

ACTA DE ACUERDOS DE LA MESA NEGOCIADORA I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
D. Francisco PEREZ HUERTAS (CC.OO)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
Dª Mª Victoria ARIAS PEREZ (APLI) (Asesora)
D. Máximo RODRIGUEZ RECIO (ALTERNATIVA RTVE-STC) (Asesor)
D. José Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Carmen ROMAN RIECHMANN
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. Miguel Ángel TOLEDO CASADO
(DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACION)
D. José María GARCIA MEDIANO
(DIRECTOR DE COMPENSACION Y RETRIBUCIONES)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR DE REGIMEN LABORAL)
D. José Miguel ZUBIZARRETA YAÑEZ
(SUBDIRECTOR DE ASUNTOS LABORALES AS. JURIDICA)
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

UGT

fsc
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

SECCION SINDICAL CRTVE USO ESTATAL

SECRETARIA DE ACTAS

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

La mesa de negociación del primer Convenio Colectivo de la Corporación Radio Televisión Española en fecha de 30 de junio de 2011 ha alcanzado un preacuerdo sobre el contenido del convenio colectivo que ordenará con carácter general las relaciones laborales de la corporación hasta el 31 de diciembre de 2012, que incluye la constitución de la comisión de producción interna y el desarrollo del plan de igualdad.

No obstante la naturaleza inicial de preacuerdo del texto, ambas partes quieren manifestar:

(i) Por la parte empresarial el texto se entiende como acuerdo definitivo, dado que responde a su interés negocial y comprende las condiciones de trabajo que entiende adecuadas a sus intereses empresariales.

(ii) Por la parte social se manifiesta que el texto del preacuerdo será sometido a referéndum entre todos los trabajadores de la corporación para su refrendo definitivo.

Atendiendo a la manifestación de la parte social, se acuerda que, en caso de aprobación

rtve

por los trabajadores, se elevará el texto a acuerdo definitivo, procediéndose posteriormente al cumplimiento de los requisitos administrativos necesarios para que adquiera la naturaleza de convenio colectivo estatutario conforme a lo dispuesto en el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, ambas partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria entre las partes firmantes del acta, encargada de dar redacción definitiva al texto del convenio colectivo para que en un plazo máximo de cinco días hábiles, es decir, con anterioridad al 8 de julio de 2011, quede redactado el mismo, así como el acuerdo de reconocimiento de antigüedad.

Asimismo las partes acuerdan que, desde la fecha del presente acta de preacuerdo y hasta la fecha en que fuera realizado el referéndum por la parte social, ambos seguirán negociando acerca del contenido mínimo que deberá conformar la negociación sobre el sistema de clasificación profesional. Lo acordado durante este periodo se incorporará al texto de Convenio Colectivo que se someta a referéndum.

De igual modo se han alcanzado acuerdos sobre:

(i) el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.

(ii) el reconocimiento del complemento de antigüedad, a efectos de trienios, de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Se anexan al presente acta los preacuerdos alcanzados en todas las materias negociadas que serán sobre los que la comisión de redacción elaborarán el texto definitivo del convenio colectivo.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

CCOO

USO

EL SECRETARIO

SECCION SINDICAL CRTVE
USO
ESTATAL

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Disposiciones transitorias:

1: El ámbito de aplicación temporal de la parte del convenio colectivo relativa a la provisión de puestos será diferente a la de la totalidad del mismo debido a que esta parte será de aplicación inmediata, una vez firmada por los negociadores y publicitada convenientemente. Las partes se comprometen a darle la máxima publicidad, dentro los cauces habituales en nuestra empresa, al objeto de que sea conocido por toda la plantilla.

2: Adecuación normativa interna a los principios efectivos de ley orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El centro y el eje estratégico del Plan de Igualdad y de las medidas de igualdad es la organización del trabajo, ya que las organizaciones del trabajo discriminatorias, que colocan a la mujer en una posición desigual, son grandes motores de desigualdad de género y desigualdad social.

Desde la anterior afirmación las partes se comprometen a impulsar la mesa de igualdad constituida en la Corporación Radio Televisión Española en febrero de 2009, y elaborar un Plan de Igualdad con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

1. A los efectos anteriormente establecidos, se dispone como metodología de trabajo en la negociación que se proceda al cumplimiento de las fase de diagnostico con anterioridad al 30 de octubre de 2011.

2. La negociación entre las partes se desarrollará desde dicha fecha hasta el 15 de diciembre de 2011, fecha en la que deberá estar elaborado el plan de igualdad.

3. El plan de igualdad resultante de la negociación tendrá la naturaleza propia de un acuerdo colectivo y su novación y modificación posterior se hará conforme a las reglas propias de la negociación colectiva.

3: El reglamento de funcionamiento y régimen interno de la Orquesta y Coro de RTVE seguirá regulándose conforme a lo dispuesto en el XVI Convenio Colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo, en tanto se incorpora a este Convenio Colectivo la nueva regulación en dicha materia, que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de su fecha de publicación.

4: El régimen de licencias seguirá asimismo regulándose conforme a lo dispuesto en el XVI Convenio Colectivo junto con los acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo, hasta que se incorpore a este Convenio Colectivo la nueva regulación en dicha materia, que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de su fecha de publicación.

5: Durante los cuatro primeros meses de funcionamiento de la Comisión de Producción Propia, las reuniones podrán ser quincenales.

SECCION SINDICAL CENTRAL USO ESTATAL

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Federación de Servicios a la ciudadanía Sección Sindical RTVE Sector Medios Comunicación

6: Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional de CRTVE seguirá ordenándose conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo XVI junto con los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo, hasta que se incorpore a este convenio colectivo la nueva regulación en esta materia que será negociada en un periodo máximo de seis meses a partir de la fecha de la publicación del presente convenio colectivo.

Ambas partes entienden que el nuevo sistema de clasificación profesional deberá armonizar los intereses conjuntos de empresa y trabajadores conjugándose ambos desde los siguientes principios organizativos:

(i) Optimización de los recursos humanos y los recursos técnicos de CRTVE.

La organización profesional de CRTVE debe procurar en todo momento la obtención del máximo nivel de aprovechamiento de sus recursos en orden a la mejora de su productividad y de la satisfacción profesional de sus trabajadores, conforme a los exigido en el Primer Mandato Marco de la Corporación (Diciembre de 2007) en el que se prevé para ello la implantación de una política de recursos humanos que contemple un sistema de gestión y transmisión del conocimiento a través del desempeño y los planes de carrera.

(ii) Eficacia y eficiencia en los procesos productivos.

Desde un ejercicio pleno de las facultades de CRTVE en la organización y ordenación del trabajo se tratara de establecer un sistema de organización y clasificación profesional que procure una mayor eficacia y eficiencia en los procesos productivos, y para ello, (a) que permita el ejercicio de la actividad empresarial desde los principios organizativos de flexibilidad y polivalencia; y (b) que sea impulsor de el desarrollo profesional de los trabajadores a través de la implementación de planes de formación que procuren desarrollo de la carrera profesional de éstos.

(iii) Adecuación de la carrera profesional del trabajador a principios de merito y cualificación en un sistema de organización profesional permeable que le permita un desarrollo de carrera profesional acorde con sus capacidades reales.

7: Aquellos trabajadores que tuvieran acreditado el complemento de polivalencia con anterioridad a la entrada en vigor del actual sistema de clasificación la mantendrán con carácter de "ad personam", siempre que no se modifique su categoría.

8: La aplicación del artículo 104, actividades sindicales tendrá eficacia a partir de la publicación en el BOE del Convenio, exceptuando el número de liberados, nº Viajes y dietas, que será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2012. Hasta dicha fecha el número de liberados, nº Viajes y dietas se harán conforme al XVI Convenio Colectivo y a los acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo.

SECCION SINDICAL USO ESTATAL

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

CCOO

UGT

TEMAS PENDIENTES DE NEGOCIACIÓN A PARTIR DEL DÍA 8 DE JULIO:

Ámbito Personal:

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

2- El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada. A DEBATIR ACTA nº 5 -2-2009

Artículo 5.- **Absorción y compensación**

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

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

CAPITULO SEGUNDO

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

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

a) Composición

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

b) Funciones

Serán funciones específicas de la Comisión:

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

* La modificación, si fuera necesario, de lo pactado en el Convenio.

* La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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

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

c) Procedimiento de actuación

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

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

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

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

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

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

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

a) Procedimientos

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

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

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

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

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

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

b) Efectos

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

c) Convocatoria de huelga

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

d) El Tribunal Arbitral

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

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
CCOO
UGT
FeS rtve

Artículo 8.- **Organización de la Empresa**

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

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

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

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

Artículo 9.- **Ordenación del trabajo**

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

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.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN

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

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

OTROS TEMAS PENDIENTES:

- Comisión Acción Social
- Planes de Pensiones: pendiente consulta jurídica.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
D RRHH

CCOO

UGT

SECCIÓN SINDICAL
ESTATAL

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

SALARIO BASE NUEVO MARCO LABORAL

TIEMPO MINIMO	GRUPO I	
	NIV ECON	IMPORTE
3	A3	2.259,22
3	A2	2.199,77
3	A1	2.140,32
3	B3	2.080,86
3	B2	2.021,41
3	B1	1.961,96
3	C3	1.902,50
3	C2	1.843,05
2	C1	1.783,60
1	D3	1.724,15
0,5	D2	1.664,69
NIVEL BÁSICO	D1	1.605,24

TIEMPO MINIMO	GRUPO II	
	NIV ECON	IMPORTE
3	B3	2.080,86
3	B2	2.021,41
3	B1	1.961,96
3	C3	1.902,50
3	C2	1.843,05
3	C1	1.783,60
3	D3	1.724,15
3	D2	1.664,69
2	D1	1.605,24
1	E3	1.545,79
0,5	E2	1.486,33
NIVEL BÁSICO	E1	1.426,88

TIEMPO MINIMO	GRUPO III	
	NIV ECON	IMPORTE
3	C3	1.902,50
3	C2	1.843,05
3	C1	1.783,60
3	D3	1.724,15
3	D2	1.664,69
3	D1	1.605,24
3	E3	1.545,79
3	E2	1.486,33
2	E1	1.426,88
1	F3	1.367,43
0,5	F2	1.307,97
NIVEL BÁSICO	F1	1.248,52

Federación de servicios a la ciudadanía
Federación Sindical rtve
Federación de medios de comunicación, artes, cultura y deporte

SECCION SINDICAL CCOO RTVE ESTATAL

FeS rtve

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRRHH

UGT

Mª Dolores Sancho
CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

PAGA DE PRODUCTIVIDAD

NIVEL ECONÓMICO	PAGA PRODUCTIVIDAD
1	2.242,39
2	2.145,56
3	2.050,24
4	1.957,05
5	1.863,93
6	1.771,97
7	1.680,68

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	Nº DE TRIENIOS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	149,81	253,67	359,54	373,51	567,26	597,23	776,99	882,87	896,84	1.036,66	1.176,49	1.198,47
2	142,81	241,66	342,37	357,02	541,92	569,38	741,48	840,34	854,98	983,14	1.098,48	
3	135,92	229,90	325,56	338,97	515,18	542,03	704,81	798,78	813,88	931,34	1.006,86	
4	127,65	218,42	307,62	321,47	487,58	513,73	667,56	756,78	770,60	878,28	922,88	
5	121,25	205,86	290,43	303,12	459,62	485,00	630,20	714,80	727,49	826,17	845,91	
6	116,30	196,42	277,84	289,46	440,65	462,63	602,19	683,59	695,23	775,35		
7	112,52	190,70	268,88	280,72	425,23	447,74	582,75	660,92	672,77	710,67		

COMPLEMENTO MANDO ORGÁNICO (14 PAGAS)

NIVEL JEFE DE UNIDAD	
11	12
1.213,23	909,92

COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD (14 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	NIVEL ESPECIAL RESPONSABILIDAD							
	48	49	50	51	52	53	54	55
1	1.318,16	1.186,34	988,62	754,28	691,42	628,56	565,72	502,83
2	1.318,16	1.186,34	988,62	719,19	659,21	599,33	539,39	479,45
3				683,00	626,64	569,66	512,69	455,71
4					593,62	539,65	485,68	431,72
5						509,24	458,28	407,35
6							430,63	382,77
7								357,87

SECCION SINDICAL CREA U.G.T. ESTATAL

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS DRRHH

UGT

CCOO

rtve Federación de servicios a la ciudadanía Federación Sindical rtve Sector Medios Comunicación, artes, cultura y ocio

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

DISPONIBILIDAD (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	A	BLOQUE 5 HORAS
1	380,00	51,00
2	362,00	49,00
3	344,00	46,00
4	326,00	44,00
5	308,00	41,00
6	289,00	39,00
7	270,00	36,00

TURNICIDAD (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	35 HORAS SEMANALES	40 HORAS SEMANALES
1	353,00	473,00
2	337,00	452,00
3	320,00	428,00
4	303,00	407,00
5	286,00	382,00
6	269,00	360,00
7	251,00	335,00

UNIDADES INFORMATIVAS (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	COMPLEMENTO	BLOQUE 5 HORAS
1	495,00	51,00
2	495,00	49,00
3	495,00	46,00
4	495,00	44,00
5	470,00	41,00
6	440,00	39,00
7	410,00	36,00

JORNADA FIN DE SEMANA (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	3 DIAS	2 DIAS (TRANSITORIO)
1	900,00	800,00
2	858,00	762,00
3	815,00	724,00
4	772,00	686,00
5	729,00	648,00
6	684,00	608,00
7	640,00	568,00

JORNADA DE RODAJE

TIPO JORNADA	DIA
CON PERNOCTE EN CADA	90,00
PAISES U.E.	100,00
PAISES RENTA ALTA	110,00
PAISES RENTA BAJA	120,00
PAISES RIESGO SANITARIO	150,00
PAISES CONFLICTO BÉLICO	175,00

ORQUESTA Y CORO (14 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
CONCERTINO	964,52
SOLISTA	664,46
PRIMERA PARTE	471,55
TUTTI	428,68
AYTE. DE DIRECCIÓN	964,52
JEFE DE CUERDA	664,46
PROFESOR DE CORO	428,68
PIANISTA DEL CORO	664,46
INSPECTOR DE ORQUESTA	428,68
INSPECTOR DE CORO	375,12
ARCHIVERO DE ORQUESTA	535,85
ARCHIVERO DEL CORO	535,85

GUARDIA

LOCALIZABLE L-V	LOCALIZABLE S-D	LLAMADA L-V	LLAMADA S-D
200,00	125,00	30,00	75,00

MODULO FESTIVO

DIA FESTIVO
52,00

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA

NOCHE
150,00

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO (12 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENT
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	37,06
HIJO DISMINUIDO FÍSICO	19,91
ESPOSA	10,93

COMPLEMENTO SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN (14 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
MÉDICO / PROF. PREVENCION	354,00
ATS / TCO. PREVENCION	296,00

INSTRUMENTO MUSICAL (14 PAGAS)

COMPLEMENTO
240,00

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

U07

CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL ECONÓMICO	DIURNAS	NOCTURNAS	FESTIVAS
1	18,82	21,49	25,80
2	18,00	20,51	24,61
3	17,06	19,48	23,40
4	16,17	18,49	22,20
5	15,28	17,41	20,93
6	14,34	16,37	19,66
7	13,39	15,30	18,35

NOCTURNIDAD

NIVEL ECONÓMICO	HORA
1	2,85
2	2,72
3	2,57
4	2,43
5	2,30
6	2,19
7	2,04

OTROS COMPLEMENTOS (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	CANARIAS, CEUTA,MELILLA	BALEARES	VIVIENDA	INSTALAC. ESPECIALES	IDIOMA	POLIVALENCIA	PELIGROSIDAD 2	PELIGROSIDAD 3
1	488,94	277,05	407,44	162,98	162,98	195,57	195,57	244,45
2	466,18	264,16	388,49	155,39	155,39	186,48	186,48	233,09
3	443,11	251,09	369,25	147,71	147,71	177,25	177,25	221,55
4	419,75	237,88	349,82	139,91	139,91	167,92	167,92	209,89
5	396,11	224,45	330,09	132,03	132,03	158,43	158,43	198,06
6	372,16	210,88	310,13	124,06	124,06	148,87	148,87	186,09
7	347,90	197,15	289,93	115,98	115,98	139,16	139,16	173,96

COMIDAS

TIPO	COMPLEMENT
COMIDA/CENA (CON FACTURA)	10,00
COMIDA/CENA (SIN FACTURA)	8,00

PROYECTO RTVE A LA CARTA VALENCIA Y PROYECTO DIGITALIZACIÓN VALENCIA (14 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
REALIZADOR	733,96
INFORMADOR	570,85
PRODUCTOR	570,85
TCO. MANTENIMIENTO	448,53
TCO. CONTROL CENTRL	448,53
TCO. CONTROL CONTINUIDAD	556,57
CAMARÓGRAFO	448,53
OPERADOR SONIDO	407,76
OPERADOR EQUIPOS VIDEO	407,76
DOCUMENTADOR	342,52
INFOGRAFISTA	342,52
AYTE. OPERACIÓN REALIZACIÓN	448,53
SECRETARIO	285,42
AYTE. PRODUCCIÓN	285,42
ADMINISTRATIVO	163,09
RECEPCIONISTA/TELEFONISTA	244,66
AUX. CENTRO	244,66
OP. EQUIPOS REP. GRAB. MONT.	407,76
JEFE EMISIÓN	733,96
EXPERTO AUDIOVISUAL PROM.	489,30
ENCARGADO PREVIS. EMISIÓN	342,52

Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y

SECCION SINDICAL CRTV
USO
ESTATAL

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

CCOO

NUEVOS COMPLEMENTOS (VALORES 2011)

DISPONIBILIDAD (desde 1/ene/2012)

Nivel antiguo	A	Bloque 5 horas
1	380	51
2	362	49
3	344	46
4	326	44
5	308	41
6	289	39
7	270	36

TURNICIDAD (desde 1/ene/2012)

Nivel antiguo	35 horas	40 horas
1	353	473
2	337	452
3	320	428
4	303	407
5	286	382
6	269	360
7	251	335

UNIDADES INFORMATIVAS (desde 1/ene/2012)

Nivel antiguo	35 horas	Bloque 5 horas
1	495	51
2	495	49
3	495	46
4	495	44
5	470	41
6	440	39
7	410	36

GUARDIAS (desde 1/ene/2012)

Espera L-V	Espera S-D	Llamada L-V	Llamada S-D
200	125	30	75

JORNADA FIN DE SEMANA (desde firma convenio)

Nivel antiguo	3 días	2 días (transitorio)
1	900	800
2	858	762
3	815	724
4	772	686
5	729	648
6	684	608
7	640	568

JORNADA DE RODAJE (desde firma convenio)

Tipo	Por día
Con pernocte en casa	90
Países U.E.	100
Países Renta Alta	110
Países Renta Baja	120
Países Riesgo Sanitario	150
Países Conflicto Bélico	175

ORQUESTA Y CORO (desde firma convenio)

CONCERTINO	964,52
SOLISTA	664,46
PRIMERA PARTE	471,55
TUTTI	428,68
AYTE. DE DIRECCIÓN	964,52
JEFE DE CUERDA	664,46
PROFESOR DE CORO	428,68
PIANISTA DEL CORO	664,46
INSPECTOR DE ORQUESTA	428,68
INSPECTOR DE CORO	375,12
ARCHIVERO DE ORQUESTA	535,85
ARCHIVERO DEL CORO	535,85

MODULO FIN DE SEMANA (desde 1/ene/2012)

Por día
52

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA (desde firma convenio)

Por día
150

SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN (desde firma convenio)

Médico/ P Prevenc	ATS/T Prevenc
354	296

COMIDAS (desde firma convenio)

Sin factura	8
Con factura	10

INSTRUMENTO (desde firma convenio)

240

PROGRESIÓN NIVELES (desde 1/ene/2009)

Modificación tiempos permanencia primeros dos niveles: 6 meses y 1 año. En caso de progresión a 1/ene/2009, el contador se pone a cero

Ejemplo 1: la persona a 31-dic-08 había pasado 8 meses en el 1º nivel -> pasaría al 2º nivel y desde ahí, al año siguiente (1-ene-10) pasaría al 3º

Ejemplo 2: la persona a 31-dic-08 había pasado 20 meses en el 1º nivel -> pasaría al 3º nivel y desde ahí, a los 2 años (1-ene-11) pasaría al 4º

ANTIGÜEDAD (desde public. Convenio, con fecha de efectos de 30/jun/2011 para personas con contrato en vigor a dicha fecha)

Reconocimiento todos los contratos laborales y 1 año de atrasos

RESTO DE COMPLEMENTOS DE CONVENIO (desde firma convenio)

Consolidación del 2% de anticipo a cuenta

NIVEL ECONÓMICO ANTIGUO (desde firma convenio)

El tiempo de ascenso del nivel 7 al 6 será de 4 años

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtvc
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
FSC rtvc
SECCIÓN SINDICAL CRTVE
ESTATAL

INCOMPATIBILIDADES	PAGO	Mando orgánico	Responsabilidad	Puesto Orquesta	Instrumentos Musicales	Peligrosidad	Disponibilidad	Turnicid
Mando orgánico	MENSUAL + EXTRAS	-	X	X	X		X	X
Responsabilidad	MENSUAL + EXTRAS	X	-	X	X		X	X
Puesto Orquesta/Coro	MES ASIGNADO	X	X	-		X	X	X
Instrumentos Musicales	MES ASIGNADO	X	X		-	X	X	X
Peligrosidad	MES ASIGNADO			X	X	-		
Disponibilidad	MES ASIGNADO	X	X	X	X		-	X
Turnicidad	MES ASIGNADO	X	X	X	X		X	-
Guardia	FRANJA ASIGNADA	X	X	X	X		D	
Jornada Fin de semana	MES ASIGNADO	X	X	X	X		X	X
Unidades Informativas	MES ASIGNADO	X	X	X	X		X	X
Jornada Rodaje	EVENTO ASIGNADO	D	D	X	X		X	X
Instalaciones especiales	MES ASIGNADO			X	X	X		
Idiomas	MES ASIGNADO	X		X	X			
Servicio médico	MENSUAL + EXTRAS			X	X	X		
Festivos	MODULO	X	Del 48 al 51	X	X			
Horas extras	HORA	X	Del 48 al 51	X	X			
Gratif. Diversa	EVENTO ASIGNADO							
Formación	CURSO							
Residencia	MES ASIGNADO							
Vivienda	MES ASIGNADO							
Nocturnidad	HORA			X	X			
Polivalencia	MES ASIGNADO	X	X	X	X			

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRRHH

CCOO

UGT

SECCIÓN SINDICAL CGT RTVE
Sección Sindical RTVE
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
ESTATAL

INCOMPATIBILIDADES	...bad	Guardia	Jornada Fin de semana	Unidades Informativas	Jornada Rodaje	Instalaciones especiales	Idiomas	Servicio médico	Festivos	Horas extras	Gratif. Di...
Mando orgánico	X	X	X	D		X		X	X		
Responsabilidad	X	X	X	D				Del 48 al 51	Del 48 al 51		
Puesto Orquesta/Coro	X	X	X		X	X	X				
Instrumentos Musicales	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Peligrosidad					X		X				
Disponibilidad	D	X	X	X							
Turnicidad		X	X	X							
Guardia	-	D	X	X	X						
Jornada Fin de semana	D	-	X	X	X			X			
Unidades Informativas	X	X	-		X		X				
Jornada Rodaje	X	X		-	X		X	X	X		
Instalaciones especiales	X	X	X	X	-	X	X				
Idiomas					X	-	X				
Servicio médico			X	X	X	X	-		X		
Festivos		X		X				-			
Horas extras				X			X		-		
Gratif. Diversa											-
Formación											
Residencia											
Vivienda											
Nocturnidad											
Polivalencia			X				X				

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Mª Dolores Arcos
CCOO

UGT

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
USO
ESTATAL

INCOMPATIBILIDADES	Horas extras	Gratif. Diversa	Formación	Residencia	Vivienda	Nocturnidad	Polivalencia
Mando orgánico							X
Responsabilidad							X
Puesto Orquesta/Coro						X	X
Instrumentos Musicales						X	X
Peligrosidad							
Disponibilidad							
Turnicidad							
Guardia							
Jornada Fin de semana							
Unidades Informativas							X
Jornada Rodaje							
Instalaciones especiales							
Idiomas							
Servicio médico							X
Festivos							
Horas extras							
Gratif. Diversa	-						
Formación		-					
Residencia			-				
Vivienda				-			
Nocturnidad					-	-	
Polivalencia						-	

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

CCOO

UGT

SECCION SINDICAL
ESTATAL

Artículo XXXX.- Comisión de Producción Interna

Con el fin de fortalecer la producción interna de la Corporación RTVE, garantizando el máximo aprovechamiento de los medios humanos y materiales de que dispone, y para cumplir con las exigencias, tanto del Mandato Marco como de los Contratos-Programa que se establezcan y siguiendo las indicaciones de la resolución de 23 de febrero de 2010 de la Comisión Mixta de control parlamentario de RTVE y sus Sociedades, se constituye la Comisión de Producción como órgano de participación de los trabajadores y como instrumento que contribuya en el seno de CRTVE a un desarrollo eficiente de la producción propia y realice el seguimiento de la ocupación plena de sus recursos internos, y cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

a) Será un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la Dirección de la Empresa y otros siete miembros nombrados por el Comité Intercentros (CI), respetando la composición de dicho Comité.

Por parte de la dirección de la empresa se establece la asistencia fija de dos personas, una entre los responsables del área de contenidos y otra de las áreas de medios de TVE, RNE o Medios Interactivos.

Con carácter excepcional y por acuerdo de las partes, se podrá requerir la asistencia de expertos y especialistas de la corporación para determinadas materias.

b) Esta mesa se reunirá bimensualmente de forma ordinaria, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias por el Presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes, con un máximo de una reunión extraordinaria por trimestre. Una frecuencia superior deberá ser acordada por la mayoría de los miembros de la comisión. En la convocatoria se fijará el orden del día.

De todas estas reuniones se deberá realizar al menos una reunión monográfica de Radio y otra de Medios Interactivos.

c) El Presidente de la Comisión será nombrado a propuesta de la Dirección de la Empresa. La Comisión de Producción Interna tendrá como primer cometido recoger en un documento o acta, las definiciones y conceptos que se requieran sobre producción, con el objetivo de realizar, con unidad de criterio, las funciones que sobre producción interna les encomienda el Convenio Colectivo. Dichas definiciones y conceptos se ajustarán a lo dispuesto en el mandato marco.

Así mismo se elaborará un reglamento que contenga las normas de funcionamiento y medios que aseguren su operatividad.

d) Los miembros de la Comisión se encuentran obligados a la más estricta confidencialidad sobre los asuntos competencia de la misma:

- Sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades o sanciones que sean exigibles, el quebrantamiento del deber de confidencialidad por cualquiera de los miembros de la comisión conllevará su suspensión y cese en la Comisión, pudiendo, el órgano que lo hubiere designado, nombrar un nuevo miembro.

SECCIÓN SINDICAL UGT RTVE ESTATAL
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

- Como regla general, la documentación destinada a los miembros de la comisión se entregará por escrito y por el sistema de copia numerada y controlada.

- Los miembros de la Comisión se atendrán estrictamente a lo dispuesto en la Instrucción 3/2008 de 16 de junio, del presidente de la Corporación RTVE por la que se dictan normas para el cumplimiento del deber de confidencialidad de determinados documentos de RTVE.

e) De cada reunión se levantará acta, que en su caso serán de acuerdo o de desacuerdo. La secretaria de actas recaerá en una persona de la dirección.

Articulo XXXX: Funciones de la Comisión

Son funciones de la Comisión analizar y valorar el grado de cumplimiento de la producción interna, elaborando los siguientes informes dirigidos al Consejo de Administración:

a. Informes sobre el cumplimiento de los porcentajes de producción y emisión establecidos en el artículo 35 del mandato Marco y la legislación vigente aplicable, de acuerdo con los criterios de medición establecidos en el artículo 36 del mencionado Mandato Marco, para lo que se deberá proceder a su concreción y definición en el seno de la Comisión.

b. Informes sobre la plena ocupación de los recursos internos y fomento de la producción propia.

c. Informes sobre el grado de cumplimiento de los planes de producción de TVE, RNE, e iRTVE, aprobados por el Consejo de Administración.

d. Informe sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Contrato-Programa.

Así mismo, la Comisión tiene las siguientes funciones:

a. Definir lo que se considera producción interna, externa y compartida (mixta). Así como los criterios para determinar si un programa pertenece a uno u otro tipo de producción, es decir, cómo se determina que un programa sea de producción interna, externa o compartida (mixta).

b. Conocer e informar los planes de producción propia encaminados a incrementar la ratio de producción interna establecida en el Mandato Marco.

c. Propiciar la plena ocupación de la plantilla, para lo que propondrá al CI y a la Dirección de Recursos Humanos cuantas medidas considere necesarias para hacer viable esta ocupación, siendo prioritaria la utilización de los recursos humanos.

d. Analizar y proponer y, en su caso, diseñar o modificar los mecanismos que fomenten las propuestas provenientes de los trabajadores para potenciar sistemas de concursos de ideas para nuevos programas o proyectos que incentiven a los profesionales de CRTVE.

e. Proponer mejoras al Consejo de Administración, a la Presidencia o a la Dirección, en relación con la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos propios de la CRTVE.

f. Elaborar informes y trasladarlos a los órganos competentes sobre los problemas detectados que afecten a la mejora de la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos propios de la CRTVE.

g. Elaborar propuestas para solucionar cualquier disfunción que se produzca dentro de las competencias de la mesa de producción.

Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión podrá solicitar a la dirección los informes que precise relacionados con aquella. La documentación que contenga datos sensibles, en cuanto pudiesen afectar a la competitividad de la empresa, contuviese datos de carácter personal, o afectase al secreto profesional de terceros, será entregada a la Comisión con las garantías necesarias para salvaguardar los principios de sigilo, confidencialidad y derechos de terceros.

Asimismo, la Comisión recibirá puntual información de:

a. Los planes de producción y emisión que apruebe el Consejo de Administración.

b. Las parrillas generales de programación de los diferentes canales, con las cautelas necesarias para su correcta utilización.

c. Los informes de producción y emisión elaborados por la CRTVE para el Consejo de Administración y la Comisión Mixta de Control Parlamentario

A los efectos del presente capitulo, y como punto de partida para iniciar los trabajos de la Comisión, los términos producción interna y producción compartida se definen como:

Producción interna: Es aquella que utiliza, para la preproducción, realización, producción y postproducción y emisión de un programa de radio, televisión o cualquier otro contenido en formato digital únicamente recursos técnicos y humanos de la CRTVE.

Producción compartida: Es aquella en la que la Corporación RTVE participa con un porcentaje, contractualmente delimitado, de recursos técnicos y humanos. Solo computará como producción interna el porcentaje de participación de CRTVE detallado en dicho contrato.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRRHH

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- **Ámbito Personal**

Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre las empresas CRTVE, SME TVE, SME RNE (en adelante CRTV) y sus trabajadores, y cualquier otra empresa filial de éstas que exista o pueda existir en un futuro, configurándose todas ellas como una unidad de empresa.

Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas, en el Estado Español. También se aplicará a todos los futuros centros o empresas que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este convenio en dicho ámbito geográfico.

Ámbito personal

Se entiende que son trabajadores de CRTVE todas aquéllas personas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral (se excluye los laborales artísticos, civiles y ercantiles y todos los relacionados en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

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

3- Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales de cualquier otra especialidad, en cuya prestación de servicios no concurran las características típicas de una relación laboral por cuenta ajena.

4- Personal de Alta Dirección comprendidos en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Personal Directivo.

Artículo 2.- **Ámbito Temporal**

A salvo de las vigencias especificas que se pactan para determinadas materias en el presente artículo, con carácter general el presente Convenio Colectivo se considera vigente desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2012, fecha en que finalizará su vigencia, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
SECCIÓN SINDICAL CGT USO ESTATAL

En caso de no ser denunciado, el Convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, hasta que sea sustituido por otro nuevo, siguiendo en vigor tanto las clausulas normativas como las obligacionales.

Las vigencias específicas pactadas son las siguientes:

(i) Vigencia retroactiva desde 1 de enero de 2009 con efectos económicos. Se consideraran materias vigentes desde el 1 de enero de 2009, con efectos económicos derivados de las mismas, únicamente aquellas que se regulan en el art. ____ sobre progresión de niveles profesionales.

(ii) Vigencia desde el 1 de Enero de 2012. Se entiende que comenzará a ser vigente desde el 1 de enero de 2012 la regulación que se hace en el presente convenio colectivo sobre disponibilidad, turnicidad, unidades informativas, módulos de fines de semana,y guardias, tanto en lo que se refiere a organización del tiempo de trabajo, arts ___, cómo en lo que se refiere a sus efectos económicos y al modo en que se retribuyen, arts. ____.

(iii) Vigencia desde la firma del Convenio. Se entiende que comenzará a ser vigente desde la firma del presente convenio la regulación que se hace sobre jornada fin de semana, jornada de rodaje, Nochebuena y Nochevieja, servicios médicos y de prevención, comidas, transporte, complemento de digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, antigüedad, instrumento y orquesta y coro, así como la consolidación del 2% del anticipo a cuenta, tanto en lo que se refiere a sus efectos económicos como al modo en que se retribuyen.

Hasta el 1 de enero de 2012 se considerará vigente lo dispuesto en el Convenio Colectivo XVI de Radio Televisión Española en las materias citadas, así como sus efectos económicos y el modo en que se retribuyen.

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

Artículo 3. **Ámbito territorial.**

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

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

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

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

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

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 económicos, de salario y 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, excedente etc.)

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
SECCION SINDICAL CRTVE
CSCO
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

- 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.

5. Sistema de provisión.-

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
CRTVE SECCIÓN SINDICAL
RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el articulo 15.3.

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 de 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.

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.

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

5.1.2.- Valoración curricular:

El objetivo de la Valoración Curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado es

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical RTVE
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
SECCIÓN SINDICAL CRTVE FSC STATALE
CCOO

determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: Para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de Experiencia Profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta. Asimismo, se podrán valorar todos aquellos factores personales, familiares, de arraigo al destino y otros que los candidatos recojan en sus solicitudes. Los factores propuestos deberán ser objetivables o susceptibles de acreditación, lo que asegura la evaluación homogénea de todos los candidatos. Por tanto, todos aquellos méritos profesionales y personales que no sean relevantes al puesto por no corresponder con sus requerimientos específicos, no serán tenidos en cuenta por quedar fuera del objeto de la Valoración Curricular señalada.

- **Experiencia y trayectoria laboral**

Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de -30- puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

- Prestación de servicios en Medio coincidente: Se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional.

En el caso de las Unidades Informativas donde se prestan servicios indistintamente, tanto para televisión como para radio, se valorará este concepto para ambos medios.

La puntuación máxima del indicador será de -12- puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

- Desempeño de Puesto coincidente al ofertado: Se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos de idéntico o análogo contenido tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de -18- puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

- **Factores Personales y de Arraigo en el destino solicitado**

Se tendrán en cuenta aspectos no laborales del candidato que contribuyan a la estabilidad y permanencia en el destino, así como en el desempeño del puesto. La puntuación máxima en el factor será de -20- puntos, que se distribuye en tres indicadores:

- Motivos personales y familiares: Valora la concurrencia de situaciones familiares y personales específicas que incidan sobre aspectos de conciliación de vida personal y familiar o

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
SECCIÓN SINDICAL CRTVE
FSTAIA-UGT
CCOO
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

sobre aspectos de salud del trabajador.

Para ello, la Comisión de Empleo podrá recabar la colaboración y asesoramiento necesarios de la Subdirección de Prevención y Salud Laboral de RTVE.

La valoración de la Formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de RTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redunda en beneficio propio (mejora del desempeño o futura promoción) y de la Empresa.

La valoración del indicador será de -12- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

- Arraigo a la zona geográfica: Valora la vinculación que pudiera tener el candidato por ser el lugar de nacimiento o residencia habitual o anterior, y el grado de conocimiento de usos, costumbres, lengua autóctona...

La valoración de este indicador será de -7- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

- Otros factores de valoración personal: Se podrán tener en cuenta otros factores anteriormente no recogidos y que puedan ser motivo de valoración especial.

La valoración de este indicador será de -1- punto como máximo.

La Comisión de Empleo podrá requerir a los candidatos la documentación justificativa de los motivos alegados en su solicitud de traslado.

Para los perfiles de las categorías del Grupo I, en el traslado, el cómputo de la valoración curricular sobre el total de la valoración será de 50 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:

5- Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)

   1. Medio coincidente: Hasta 12 puntos

      i. Más de 2 años: 12 puntos

      ii. Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

   2. Puesto coincidente: Hasta 18 puntos

      i. Más de 2 años: 18 puntos

      ii. Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

6- Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (Máximo 20 puntos)

   1. Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
SECCIÓN SINDICAL CR-TVE USO
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
CCOO

i. Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Valorable según asesoramiento (prevención y Salud Laboral RTVE, ...): Hasta 5 puntos

ii. Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / Separación. Hasta 5 puntos

iii. Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales RTVE: Hasta 5 puntos.

2. Arraigo a zona geográfica: Hasta 7 puntos

i. Vinculación geográfica (Cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos

ii. Residencia habitual o anterior: 2 puntos

iii. Otros: 1 Punto.

Para los perfiles de las categorías de los grupos II y III, en el traslado, el cómputo de valoración de los factores personales y de arraigo en el destino solicitado, sobre el total de la valoración será de 20 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

7- Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (Máximo 20 puntos)

1. Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos

i. Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Valorable según asesoramiento (prevención y Salud Laboral RTVE, ...): Hasta 5 puntos

ii. Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / Separación. Hasta 5 puntos

iii. Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales RTVE: Hasta 5 puntos.

2. Arraigo a zona geográfica: Hasta 7 puntos

i. Vinculación geográfica (Cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos

ii. Residencia habitual o anterior: 2 puntos

iii. Otros: 1 Punto.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical RTVE
Sectar Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
CCOO
RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

VALORACION CURRICULAR - TRASLADOS

APELLIDOS Y NOMBRE	*Experiencia y Trayectoria Laboral (máximo 30 puntos)*		*Factores personales y de arraigo en el destino solicitado (máximo 20 puntos)*			*PUNTUACION TOTAL (50 puntos)*
	Medio Coincidente (12 puntos)	Puesto coincidente (18 puntos)	Motivos Personal/familiar (12 puntos)	Arraigo zona geográfica (7 puntos)	Otros... (1 punto)	

Experiencia y Trayectoria Profesional (30 puntos)	*Medio coincidente (12 Puntos)*	más de 2 años	12
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)
	Puesto coincidente (18 Puntos)	más de 2 años	18
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)

(*) considerando como fecha fin para realizar el cálculo, la de presentación de solicitudes

Factores personales y arraigo destino (20 puntos)	*Motivos personales /familiares (12 puntos)*	Escala 1 a 5	Enfermedad del solicitante o Enfermedad / Dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, valorable según asesoramiento (Prevención y Salud Laboral RTVE...)
		Escala 1 a 5	Agrupación familiar. Traslado cónyuge, pareja de hecho. Divorcio/separación ...
		2	Formación, Continuación estudios relacionados con cometidos categorías laborales RTVE
	Arraigo a zona geográfica (7 ptos.)	Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		2	Residencia habitual o anterior
	Otros ... (1 punto)	1	Otros...

5.2.- Registro de traslados.

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

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

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

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

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

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

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

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

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
SECCIÓN SINDICAL CRTVE
UST
CCOO
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Las indemnizaciones por traslado reguladas en el artículo XX del convenio colectivo no serán aplicables en el segundo y sucesivos traslados

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 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 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

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación artes culturas y deporte
UGT
SECCIÓN SINDICAL CRTVE CSI
CCOO
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

señaladas.

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

Una vez aplicadas estas bonificaciones,(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.

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

Artículo. 17.- Ingreso.-

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3.

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 obtenida, de mayor a menor.

Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical RTVE
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
UGT
SECCIÓN SINDICAL STAFF UGT
CCOO
RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la Corporación RTVE que establece el presente Convenio Colectivo. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con los Representantes unitarios del Personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado.

Artículo 20. - Requisitos generales para el acceso a la Corporación 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 especifica 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.

La Dirección entregó propuesta el día 30 de junio y la parte social manifestó su disposición a negociarlo.

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 CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha categoría superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
UGT
SECCIÓN SINDICAL CRTVE USO
CCOO

convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

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 CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical.

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

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.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtvp
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
SECCIÓN SINDICAL CGT RTVE
CCOO
rtve
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

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 prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá 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 siete días naturales 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.

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.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
UGT
CCOO

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.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRHH

CCOO

SECCION SINDICAL CRTVE
USO
ESTATAL

USO

UGT

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Tiempos de trabajo y descanso.

Jornadas.

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

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

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este Convenio Colectivo.

Las especiales características de RTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

Artículo 75. Jornada de trabajo.

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

Con carácter general se establece una jornada base anual de 1.561 horas de trabajo durante el año 2011, de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.

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

Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

trabajador o mediante el sistema informático adecuado. El cuadrante de los trabajadores que no tengan ningún tipo de jornada varivble será el mismo durante todos los meses.

CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente.

La jornada diaria y semanal del personal con contrato temporal o indefinido será la misma que la del personal fijo de RTVE.

Artículo . Descansos.

Por lo que respecta al régimen de descansos y a salvo de las condiciones especiales en materia de descanso que se pacten en el presente convenio, se seguirán las siguientes reglas generales:

- El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
- Salvo casos excepcionales, se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el horario de salida.
- En los casos en los que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas las reducciones de los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador.
- Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días en los fines de semana, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral. Los sábados, domingos y festivos establecidos en el calendario laboral, serán realizados por los trabajadores sujetos a régimen de jornada variable.
- Los días libres acumulados y las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán librarse antes de un año desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiares. En caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias.
- Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.
- Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables. El Comité General de Seguridad y Salud Laboral determinará que puestos son considerados como PVD. CRTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el CGSSL, para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Las anteriores reglas sobre descansos, con excepción del referente al trabajo ante pantallas de visualización de datos, podrán adaptarse en los supuestos de régimen que implique variabilidad de jornada.

Artículo .- Horarios.

Los horarios podrán ser:

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

Horario con pausa para la comida o cena: Es aquél en que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas con una pausa de una hora para comer o cenar. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo catalogados como "instalaciones especiales" que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar hasta 30 minutos. Estos 30 minutos serán computables como tiempo de trabajo.

En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan parar para comer o sea necesario estar localizado durante ese tiempo, se disfrutará de 20 minutos para la comida y/o cena que serán computados como tiempo de trabajo.

Como regla general tendrán derecho a desayuno, comida o cena los trabajadores cuya jornada comience o termine en los intervalos temporales que a continuación se regulan:

- Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral se inicie antes de las 4:00 y finalice después de las 7:00. Para el desayuno se usarán los 15 minutos de descanso reglamentario contabilizados como tiempo de trabajo.

- Derecho a comida: trabajadores cuya jornada comience antes de las 13:30 y finalice después de las 15:30.

- Derecho a cena: trabajadores cuya jornada comience antes de las 21:00 y finalice después de las 22:30.

Cuando se realice una jornada de trabajo con derecho a desayuno, comida o cena, la CRTVE facilitará aquella en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y, si no, se abonará la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas

- Cena: 20:00 a 22:30 horas

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

En los casos en los que se establezcan turnos que incluyan la comida y cena, la segunda pausa se realizará como máximo en 20 minutos que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Horario nocturno:

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

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

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La prestación de servicios en horario de noche llevará asociada una retribución específica.

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

Artículo . Adaptación de Jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán adoptar las siguientes pautas:

a. Los trabajadores de CRTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad y/o paternidad. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b. Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Dicha autorización se otorgará siempre que la persona no desempeñe otra actividad retribuida. Este supuesto se aplicará también para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de salud hasta que el menor cumpla los 18 años. En los casos en los que el tratamiento así lo aconseje podría acumularse la reducción a jornadas completas.

c. En el supuesto en el que el trabajador desarrolle su prestación de trabajo en una jornada especial distinta a la ordinaria, en los supuestos descritos en el apartado b, podrá optar, antes de aplicar lo previsto en dicho apartado b, por realizar la jornada normal de mañana o tarde y la reducción económica del complemento que le corresponda, siempre que la realización del servicio lo permita.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

d. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e. Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, la Dirección de Recursos Humanos podrá conceder la modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con especial atención a las familias monoparentales.

f. Las personas que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado superior al 33%, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros, donde los hijos con discapacidad reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

g. Tiempo suficiente si se somete a un tratamiento de fecundación asistida: derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

h. Los trabajadores que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetos a las modificaciones de jornada propios de dicho régimen, podrán solicitar la suspensión temporal de la variabilidad de la jornada en las situaciones de lactancia, embarazo de riesgo y/o embarazo a partir del sexto mes de gestación. La dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto de trabajadores afectados y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.

Artículo . Horarios variables.

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos, Unidades Informativas y en aquéllas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales.

Para la prestación del servicio en sábados, domingos y festivos, cuando no se esté adscrito al régimen de jornada de fin de semana, se establecerán turnos convenientes, para que todos los trabajadores de un mismo destino resulten afectados en forma equitativa, de conformidad con la legislación vigente.

Los tipos de complementos que comportan variabilidad horaria y/o de jornada son:

1. Mando orgánico
2. Especial responsabilidad
3. Disponibilidad

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

4. Turnicidad
5. Guardia
6. Jornada de fin de semana
7. Unidades Informativas
8. Jornada de rodaje
9. Pacto de rodaje
10. Otros complementos: aquellos complementos acordados entre la empresa y el Comité Intercentros (DSNG, Grupos operativos, Digitalización y RTVE a la Carta y cualquier otro que las partes determinen).

Artículo .- Jornadas para Mandos Orgánicos

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el Complemento de Mando Orgánico. La percepción de este complemento excluirá la asignación al régimen de jornada variable y será incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

Artículo . Jornadas para Especial Responsabilidad

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base. En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 51 y 55 tendrán un límite de 20 horas mensuales adicionales compensadas con el Complemento de Especial Responsabilidad. El exceso de estas horas tendrá la consideración de horas extraordinarias. La percepción de este complemento excluirá la asignación al régimen de disponibilidad.

Artículo .- Disponibilidad.

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo, respetando siempre las doce horas de descanso entre jornada.

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos, Unidades Informativas y en aquéllas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdo a establecer con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

a) Disponibilidad A: Modificaciones en los horarios diarios de trabajo establecidos en el cuadrante horario y que no supongan un incremento de la jornada base de 35 horas semanales en cómputo bisemanal.

b) Disponibilidad B: Modificaciones en la jornada base que supongan modificación de horario y/o ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 20 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas.

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

La adscripción a cada modalidad y el número de bloques de 5 horas mensuales al que está sujeto cada trabajador será comunicada en el portal del trabajador la última semana del mes anterior, junto al cuadrante en el que se establezca el horario de trabajo mensual de cada trabajador. Los bloques de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes, con respeto a las reglas establecidas a continuación.

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

La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.

Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.

En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, respetando los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:

1. En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.

2. En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día

3. En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una hora trabajada, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.

En cualquiera de estos casos, cuando se supere la máxima jornada ordinaria las horas de más se computarán como horas extraordinarias. Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.

CSCT
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN

a) Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días.

b) El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de "jornada con disponibilidad", ya fuera con ampliación de horas trabajadas o para la modificación de la jornada base de 35 horas semanales, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

c.1. La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual.

c.2. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas.

c.3. No podrán realizarse más de 70 horas de trabajo ordinarias cada dos semanas, o en su caso, no más de 80 horas de trabajo ordinarias si el trabajador estuviera adscrito al régimen de disponibilidad B, realizando una jornada entre 20 y 50 horas semanales.

Por cada festivo trabajado que coincida de lunes a viernes, se generará un día de descanso que se disfrutará de la forma que se establezca, conjugando las necesidades de la empresa y los intereses del trabajador.

c.4. El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de dos semanas, incluso sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y un fin de semana del periodo. Si se trabajasen consecutivamente los 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días, comprendiendo entre ellos un fin de semana.

El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores de cada puesto de trabajo. El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el módulo correspondiente.

c.5. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo en los apartados c.2, c.3 y c.4.

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

Turnicidad.

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

Se aplicará a los equipos de trabajo definidos por la Dirección y consultada la representación de los trabajadores, sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN

puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

El personal incluido en este sistema tendrá un calendario base anual, con el fin de permitir organizar el tiempo libre. Las modificaciones de los turnos establecidos se comunicarán la última semana del mes anterior, a través del cuadrante mensual, todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas, en los que el preaviso se adecuará al imprevisto ocurrido.

Los turnos podrán ser de dos clases:

a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas en cómputo semanal

b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas en cómputo semanal, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio, preferentemente en sábado y domingo, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos y con un reparto equitativo entre el personal incluido en el turno.

Modificaciones de Turnos:

- Los trabajadores sujetos al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior.

- Cambios de horario por necesidades de la Empresa: los trabajadores podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o modificar el inicio de su jornada por necesidades de la Empresa con un preaviso de 24 horas de la modificación, salvo que circunstancias sobrevenidas lo impidan. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos. Los cambios se repartirán entre todos los trabajadores del turno y no podrán sobrepasar los 2 días por mes natural y trabajador.

- En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el mero hecho de la comunicación implicará el pago de 20 € por menor preaviso. En todo caso deberá respetarse los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal.

- En caso de imprevisto por debajo del preaviso de 24 horas por causas no imputables a la empresa, se tendrá que cubrir el turno hasta que se produzca el relevo con una ampliación máxima de 3 horas y no más de 11 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible.

Artículo .- Guardias

CRTVE podrá fijar un régimen de guardias al que los trabajadores, serán asignados siempre que voluntariamente acepten la solicitud de la empresa de adscribirse al mismo. Además de realizar su jornada habitual, deberán permanecer localizables a través del sistema de localización que se determine, durante el periodo establecido. En el caso que no haya voluntarios, los servicios esenciales para el mantenimiento de edificios y señales serán cubiertos con trabajadores designados por el área de forma rotatoria.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Las guardias podrán ser de dos tipos:

a) De Lunes a Viernes

b) De Sábado y Domingo

Las guardias se fijarán mensualmente, comunicándose al trabajador en el cuadrante del mes correspondiente. En virtud de la guardia, el trabajador afectado por la misma deberá permanecer localizable y realizar la tarea que le sea encomendada, acudiendo al centro de trabajo o a exteriores, en cuyo caso el medio de transporte correrá por cuenta de CRTVE, con el carácter más inmediato posible, en caso de que sea requerido para ello, empezando a contar el tiempo de trabajo desde el momento en que el trabajador sea localizado.

El régimen de guardia puede suponer, tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Las reducciones de tiempo de doce horas de descanso entre jornadas podrán computarse por períodos de hasta dos semanas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador. Los excesos de jornada, una vez agotada la jornada máxima ordinaria, se considerarán horas extraordinarias.

El régimen de guardia no podrá recaer sobre un mismo trabajador por más de dos periodos durante el mismo mes, uno de lunes a viernes y uno de sábado y domingo.

Jornada Fin de semana.

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los Centros de Producción y/o en aquellos otros en los que se acuerde entre la empresa y el Comité Intercentros desempeñe su prestación profesional de conformidad al siguiente régimen de jornada

- Prestación efectiva de trabajo durante Tres días de la semana (viernes, sábado y domingo o sábado, domingo y lunes). En estos casos, la jornada no podrá superar el límite de 11 horas diarias de trabajo, teniendo una jornada semanal de 28 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria.

- Para las personas que desde el 1 de enero de 2011 estuvieran desarrollando su trabajo en fin de semana en jornada de dos días, la empresa mantendrá sus condiciones mientras que voluntariamente continúen en la jornada anterior con la retribución contemplada en el artículo X. Este régimen será de dos días (sábado y domingo) y no podrá superar el límite de las 12 horas de trabajo efectivo diario, computables a todos los efectos como las 35 horas de jornada ordinaria.

El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana. Se compensarán con horas extraordinarias los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria establecida para el fin de semana en los párrafos anteriores.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

La jornada de fin de semana se cubrirá preferentemente con adscripciones voluntarias. En caso de no cubrirse con voluntarios, será cubierto con jornadas normales de manera rotativa entre los trabajadores del área afectada, siendo los periodos de rotación máxima de cuatro meses.

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

Unidades Informativas.

Debido a las especiales circunstancias de las unidades Informativas, la dimensión de sus plantillas y la necesidad de que los trabajadores de las mismas atiendan su encomienda de servicio público y tengan una mayor flexibilidad, funcionalidad y adaptabilidad de sus condiciones de trabajo, se crea un complemento de puesto de trabajo en las mismas que atienda estas especiales circunstancias y permita a las unidades adaptarse a sus necesidades singulares.

Este complemento incluirá la conducción del vehículo, siempre que el trabajador esté habilitado para ello. El transporte para la realización del trabajo irá a cargo de la empresa y los gastos que su uso conlleve deberán ser abonados previamente a los trabajadores.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad y polivalencia, pudiendo en este caso excepcionarse del tiempo de preaviso general por cinco veces al mes

Los trabajadores de las Unidades Informativas desarrollarán sus funciones para cualquiera de los medios de comunicación de que dispone la Corporación RTVE.

En el caso de que el trabajador no cumpla los requerimientos que se desprenden del complemento de Unidades Informativas, se elevará a la Dirección de Recursos Humanos la solicitud de retirada de este complemento, que informará a la representación del CI con carácter previo a su resolución.

Artículo .- Jornadas de Rodaje.

1.- En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. La empresa notificará con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión.

2.- Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de viaje por día en que circunstancialmente deba realizarse la cobertura, que puede significar una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria, siempre que esta dedicación se mantenga de manera sostenida durante varios días completos consecutivos (dos o más), con sus correspondientes noches y que, al producirse fuera de su ciudad de residencia, exija pernoctar fuera del domicilio.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN

3.- Los horarios de estas jornadas no computarán en el tope anual de horas extraordinarias. Las jornadas realizadas con este complemento computarán como jornadas de 7 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos. Si durante los días de seguimiento del evento coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con la cantidad prevista de módulo festivo del Convenio Colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, el día libre correspondiente..

Artículo Pactos de Rodaje

Los pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, en el ámbito correspondiente, con una antelación mínima de diez días al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados.

El Pacto de Rodaje incluye también en su ámbito de aplicación a los mandos intermedios, orgánicos o funcionales, percibiendo en todo caso la diferencia entre la retribución pactada y la parte proporcional de su plus de mando en los días de aplicación del Pacto de Rodaje.

Artículo .- Comisiones de Servicio.

Concepto y efectos.

1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en un círculo de más de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de RTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

2. El personal que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar, conforme al artículo de este Convenio. Cuando así lo solicite la persona afectada se podrá recibir estos importes adelantados.

3. La duración máxima de la comisión de servicio será de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigen razones de servicio público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

4. RTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos, tales como los transportes públicos: automóvil, ferrocarril, barco, avión, etc., o, previa aceptación del trabajador/a, vehículo aportado por RTVE o el vehículo propio del trabajador/a.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Jornada en Comisión de Servicios.

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

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

- Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 35 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa.

- Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada señalada anteriormente, se podrá optar de mutuo acuerdo por la adscripción al régimen de jornada de rodaje por cada día de pernocta.

- Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que el trabajador esté adscrito, abonándose las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluido en el complemento de Jornadas de rodaje. Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar por escrito a la vuelta a la jefatura correspondiente las jornadas realizadas, que serán incluidas en el resumen mensual.

- En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan el disfrute del tiempo para comer o la necesidad de estar localizado durante este tiempo, se disfrutará del mínimo tiempo para el desayuno, comida o cena y será computable como jornada laboral.

Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado, se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, preferentemente a la finalización del evento o acontecimiento que motivó el desplazamiento. En las Comisiones de Servicio de duración superior a diez días, el trabajador tendrá derecho a disfrutar al menos dos jornadas de descanso, de las que no se hayan podido disfrutar durante la comisión, a la vuelta del desplazamiento.

Tratamiento del tiempo de viaje.

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, en un radio de más de 45 kilómetros, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

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

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

- Cuando en el desplazamiento se invierta un tiempo superior al de una jornada ordinaria de trabajo y en dicho día solo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje hasta un máximo de diez como una jornada de trabajo.

- Cuando el viaje vaya precedido o seguido de actividad laboral, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje, más las efectivamente trabajadas.

- El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio o aportado por CRTVE, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo, de las guías oficiales de carreteras y los tiempos de los descansos recomendados.

Se pernoctará fuera cuando se cumpla una de las siguientes condiciones, salvo voluntariedad en contrario del trabajador:

- Que la jornada más el desplazamiento sea igual o superior a 10 horas efectivas de trabajo.

- Que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 22 horas y la estimación del viaje sea superior a las tres horas.

- También se pernoctará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

2. Cuando se trate de cubrir algún acontecimiento informativo o evento especial en lugar distinto al de trabajo habitual que suponga desplazamiento y se esté sujeto a jornada de rodaje, el tiempo de viaje se computará como un día más de los dedicados a la cobertura de dicho evento y se retribuirá de igual forma que los días de trabajo en el lugar del desplazamiento.

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

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente al trabajador en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 Kms. del centro de trabajo, los trabajadores podrán ser citados en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deba llevarse equipo de trabajo. CRTVE pondrá los medios de transporte o abonara los costes que este desplazamiento pueda originar.

En los casos que el evento tenga requerimientos especiales el trabajo podrá incluirse en el Complemento de jornadas de rodaje.

Instalaciones especiales.

1. En aquellos centros especiales de RTVE, en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, observar el régimen general de jornadas y horarios, RTVE podrá mantener, de acuerdo con el personal afectado, y durante todo el año o en los meses en que sea preciso, algunos de los siguientes sistemas:

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

a) Trabajo durante un día en el centro emisor, en jornada máxima de quince horas, sin obligación de pernoctar en el centro, y con derecho a licencia durante los dos días inmediatos al de realización del servicio, en cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este Convenio.

b) Trabajo y permanencia en el centro emisor, con pernocte en el mismo, durante períodos de tres o cinco días, con derecho a licencia en los días inmediatos en la cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este Convenio. La jornada de trabajo efectivo durante el período de permanencia será discontinua, permitiendo al personal el descanso nocturno. El período de permanencia nocturna, sin trabajo efectivo, sólo se contabiliza a efectos de jornada cuando RTVE obligue a dicha permanencia y pernocte.

c) Trabajo y permanencia en el centro emisor, de hasta veinticuatro horas continuadas, seguidas de tres días completos de licencia. La jornada de trabajo, por ser discontinua, se considera extendida a todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro, y tendrá la cuantía necesaria para atenerse al general promedio semanal de jornada laboral de este Convenio.

Tales regímenes especiales no serán de aplicación al jefe o encargado del Centro.

2. Quienes observen alguno de los regímenes especiales citados en el número 1 disfrutarán de un día libre más sobre los reseñados anteriormente, por cada número de días festivos no dominicales igual al número de turnos de trabajo establecidos. Este descanso se observará en el primer o segundo turno inmediato a aquel período, y de no poderse disfrutar se compensará o incrementará el período anual de vacaciónes.

3. La vacación anual reglamentaria del personal sujeto a alguno de los regímenes mencionados en el número 1, se concretará en la exención de servicio durante un número de días igual al cociente de dividir el período total de vacaciones retribuidas entre el número de turnos de trabajo del centro con derecho a los días de descanso sucesivos como si efectivamente se hubiera trabajado.

En igual proporción se concretará el disfrute de las licencias que concede el artículo 50.

4. Excepcionalmente, RTVE podrá acceder a que el personal no obligado, en general, a pernoctar en el centro, lo efectúe algún día concreto, sin que esta permanencia se considere como jornada a ningún efecto.

5. RTVE se obliga a mantener en buen uso el mobiliario y enseres de sus centros aislados, y el personal queda autorizado para su uso adecuado.

6. En todo lo no especificado en este artículo resultarán de aplicación al personal destinado en centros especiales lo establecido en este Convenio Colectivo.

7. RTVE acordará con la representación del personal la calificación de centros aislados, así como el régimen de trabajo que en cada uno de los citados en el punto número 1 haya de observarse, notificándolo al Ministerio de Trabajo.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Artículo. Horas extraordinarias.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada caso para cada modalidad de prestación de trabajo. Su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

a) Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las siete y las veintidós horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas.

b) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el Anexo de este Convenio.

c) La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación.

Artículo.- Vacaciones anuales

Con carácter general, los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables.

En el supuesto de tener asignada jornadas de fin de semana, los días de vacaciones se calcularán de forma proporcional a la jornada teórica asignada, que se librarán durante los días laborables del trabajador.

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

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

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

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados en una determinada área, deberán elegirse, entre los trabajadores que realicen una misma función o funciones de una misma familia y grupo profesional, al de mayor antigüedad y atendiendo a ésta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la mayor edad.

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

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, se le asignarán para disfrutarlas antes del 15 de enero del siguiente año.

Los trabajadores que, por necesidades de servicio, sean requeridos por CRTVE para disfrutar fuera del periodo preferente establecido como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Aquellos trabajadores que cumplan turnos de 20-24 horas durante todo el año, con rotación continuada mañana, tarde, noche, dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones al año o la parte proporcional en función del tiempo en que hayan desarrollado este tipo de servicio.

Los trabajadores que presten sus servicios en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla disfrutarán de tres días naturales más de vacaciones anuales.

Artículo. <u>Vacaciones por 20 años de servicio.</u>

CRTVE concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días naturales de vacaciones retribuidas al trabajador que haya prestado veinte años de servicio, a disfrutar en años sucesivos al nacimiento del derecho en períodos mínimos de 7 días naturales en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS DRRHH

CCOO

UGT SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

USO

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

CAPÍTULO OCTAVO

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 57.- Retribuciones

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

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

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

4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.

Artículo 58.- Anticipos

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de CRTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar nueve anticipos anualmente.

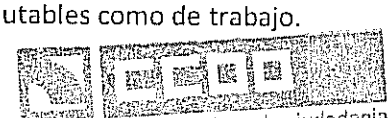
2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses, reintegrándose en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

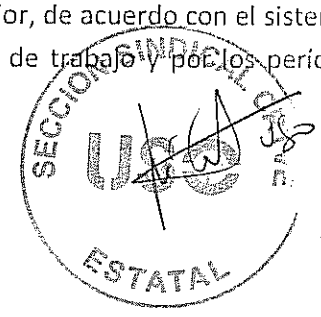
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Artículo 59.- Retribuciones personales.

Salario base y progresión.

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





b) La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la mayor cualificación profesional en el trabajo. La progresión entre niveles económicos supone un perfeccionamiento cualitativo que en ningún caso está ligado únicamente al tiempo de permanencia en la empresa. La progresión en el salario base hace pasar al trabajador desde el nivel básico de entrada a los siguientes, hasta el nivel más alto establecido para cada Grupo.

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

TIEMPO MINIMO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	
	NIVEL ECONOMICO		NIVEL ECONOMICO		NIVEL ECONOMICO	
3 Años	A	3	B	3	C	3
3 Años	A	2	B	2	C	2
3 Años	A	1	B	1	C	1
3 Años	B	3	C	3	D	3
3 Años	B	2	C	2	D	2
3 Años	B	1	C	1	D	1
3 Años	C	3	D	3	E	3
3 Años	C	2	D	2	E	2
2 Años	C	1	D	1	E	1
1 Año	D	3	E	3	F	3
6 Meses	D	2	E	2	F	2
NIVEL BÁSICO	D	1	E	1	F	1

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la CRTVE; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento, la mayor cualificación en el desempeño de sus funciones y el valor añadido aportado por cada trabajador.

La progresión entre niveles económicos de cada grupo, se realizará conforme a las siguientes reglas, hasta que se establezca un nuevo sistema de clasificación profesional, que contemple la progresión:

1. El sistema de progresión y consolidación económica del salario base dentro del grupo profesional se llevará a cabo desde el nivel básico a los niveles complementarios superiores.

En los Grupos Profesionales I, II y III desde el nivel básico, se podrá progresar económicamente, alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior si ha transcurrido el período mínimo establecido en cada nivel de cada grupo profesional y se han superado los siguientes requisitos:

i. Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
CSI·F
CCOO
UGT
FeSP rtve
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

ii. Haber desarrollado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual., de acuerdo con los criterios establecidos en la Comisión General de Formación.

En el caso de que el trabajador no sea convocado en el plazo correspondiente a ningún curso o acción formativa por razones no imputables al mismo, el trabajador progresará con la aplicación del primer criterio.

Si habiendo sido convocado a algún curso o acción formativa, el trabajador no hubiera asistido, no progresará y se le dará un plazo correspondiente a la mitad del tiempo requerido para la progresión del nivel para subsanar este requisito.

Agotados los niveles económicos del Grupo Profesional en el que se encuentre encuadrada la categoría profesional, se progresará económicamente, alcanzando los distintos niveles establecidos por encima de los correspondientes al propio Grupo, si ha transcurrido un período mínimo de cuatro años en cada nivel.

Una vez alcanzado el nivel económico máximo de la escala salarial (A3), se consolidará cada cuatro años un incremento económico equivalente al 3% del salario base.

2. Los requisitos a cumplir durante el período de tiempo que media entre cada salto de nivel económico consistirán en la superación de los cursos y acciones formativas que se señalen por la Comisión General de Formación para cada Categoría Profesional mediante procedimiento objetivo acordado por la Comisión General de Formación.

La progresión en nivel económico de los complementos de cada trabajador dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella se efectuará por niveles sucesivos, a los seis años de permanencia en el nivel económico. Del nivel 7 al 6 se progresará a los 4 años de permanencia en el nivel económico.

CRTVE comunicará a cada trabajador el reconocimiento de la progresión de nivel de salario y de complementos

Anualmente, CRTVE comunicará a la representación de los trabajadores la relación de trabajadores a los que se reconozca progresión en el nivel de salario y de complementos

xArtículo 60.- Complemento familiar voluntario.

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

xArtículo 60.- Gratificación Absorbible.

Los trabajadores que ostentando un Mando Orgánico fueran cesados en el cargo por alguno de los siguientes criterios:

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
UGT
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

- Finalización del plazo establecido del puesto
- Por incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses
- Por amortización del cargo
- Por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico

tendrán derecho a una retribución complementaria y transitoria cuya cuantía será fijada atendiendo a los siguientes criterios: el veinte por ciento si hubiese ocupado el cargo más de seis meses y menos de doce; el treinta por ciento si lo ocupó más de un año y menos de dos y el cuarenta por ciento si lo ocupó más de dos años.

Este complemento tendrá la consideración de cantidad íntegra, sometida a los descuentos reglamentarios que legalmente le corresponda, se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre y será absorbible por todos los conceptos retributivos desde el mismo momento de su percepción, salvo por los incrementos derivados del cumplimiento de trienios.

xArtículo 62.- Complementos.

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción. Su pago se efectuará mensualmente.

Los valores de los distintos complementos, y sus compatibilidades se encuentran recogidos en el Anexo X de tablas salariales.

Los complementos se clasifican en:

a) Personales: Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su categoría.
b) De puesto de trabajo. Retribuyen una mayor o distinta aportación por las características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan y no tienen carácter consolidable.
c) Por calidad y cantidad de trabajo. Se percibe en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento específico.
d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias.
e) De residencia. A percibir por destino en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 63.- Antigüedad

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

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan el presente Convenio. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

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

Artículo 64.- Complementos de puesto:

Mando orgánico.

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional, inherentes al ejercicio de mando orgánico en CRTVE, además de ser el encargado de coordinar un equipo de trabajadores a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tendrá carácter consolidable.

Especial responsabilidad.

Se percibirá por aquel trabajador que haya de realizar actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible en su categoría profesional.

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

Disponibilidad

El trabajador percibirá por este complemento las siguientes cuantías:

Se percibirá una cuantía mensual que compensará el hecho de que el trabajador deba desempeñar su trabajo conforme al régimen de flexibilidad horaria dispuesto en el art. X en cualquiera de las modalidades a lo largo del mes que se tenga que retribuir.

En el caso de la disponibilidad B, se percibirá una cuantía adicional mensual por cada bloque de 5 horas adicionales de prestación de servicio efectivo que se pudieran requerir al trabajador, conforme a las reglas establecidas en el artículo X.

Turnicidad

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

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Se percibirá una cuantía mensual por estar sujeto al régimen de turnos, en función del tipo de turno de que se trate.

Guardias

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

- De lunes a viernes
- Sábado a domingo

Así mismo, se percibirá la cantidad correspondiente por cada ocasión en que el trabajador sea requerido para un servicio de Lunes a Viernes o de Sábados a domingos

Complemento de jornada de fin de semana.

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo y que realiza la jornada regulada en el artículo X.

Su cuantía, será por mes.

Complemento de Unidades Informativas.

Se aplicará al trabajador adscrito a las unidades informativas y que realiza la jornada regulada en el artículo X.
Su cuantía, será por mes.

Este complemento podría ser revisado y modificado a los 12 meses de su entrada en vigor por parte de la empresa y el Comité Intercentros.

Este complemento es incompatible con el de guardias.

Complemento de jornada de rodaje

Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo X
1. Por cada día de jornada de rodaje con pernocta en el domicilio, se percibirá la cuantía que se especifica.

2. Cuando se realice un viaje de acuerdo con lo contemplado en el artículo X, se percibirá un complemento por día en función del país de que se trate.
Para la percepción de las anteriores cantidades se tendrán en cuenta los siguientes criterios relacionados con el país de desplazamiento:

- Países de la Unión Europea:

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
CSI·F
FEDERACIÓN ESTATAL
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

- Países fuera de la Unión Europea de renta alta: a modo de ejemplo; USA, Canadá: Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.
- Países fuera de Unión Europea de renta baja: países africanos, Sudamérica, países asiáticos, etc.
- Países con problemas de seguridad: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.
- Países en conflicto: aquellos países inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc., así establecido por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

La Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio tendrá competencias para actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular.

Instalaciones especiales.

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores destinados y que presten servicios en el centro de Noblejas.(Mirar Alava, Vizcaya y Las Mesas en Santa Cruz de Tenerife)

Peligrosidad.

Dará lugar a la percepción de este complemento la realización habitual de trabajos en puestos calificados como peligrosos, penosos y tóxicos. Su cuantía oscilará, en cada categoría, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

Tendrá carácter transitorio, comprometiéndose RTVE a aplicar todos sus medios para hacer desaparecer o disminuir los riesgos de estos puestos.

A efectos de aplicación de este plus de peligrosidad, serán el Comités General Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo de RTVE, quienes propondrán las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho plus.

Idiomas

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

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

CCOO
SECCIÓN SINDICAL
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
UGT
rtve
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Percibirá las siguientes cantidades:

- Conocimiento y aplicación de un idioma extranjero el 100% del Complemento.
- Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros el 200% del complemento

Complementos de la Orquesta y Coro de CRTVE:

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores de la Orquesta y Coro y su importe será el establecido en las tablas salariales.

Servicio Médico

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los Servicios Médicos de Empresa integrados por Ley en los Servicios de Prevención.

Complemento Servicio Prevención.

Con este complemento se retribuye las prestaciones y obligaciones de los Servicios de Prevención de riesgos laborales integrados por Ley en los Servicios de Prevención.

Artículo 65.- Complementos de calidad o cantidad:

Complemento de festivos:

Con carácter general todo el personal que trabaje en festivo, sábados y domingos, percibirá por día festivo realmente trabajador el módulo correspondiente.

Aquellos trabajadores que trabajen en Nochebuena y Nochevieja dentro de la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 01:00 percibirán la cantidad establecida..

Horas Extras.

Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo X del presente Convenio y su importe será el establecido en las tablas salariales.

Gratificaciones diversas

Las propuestas de concesión de gratificaciones especiales podrán surgir desde las Direcciones de Área, de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores concretándose los criterios y motivos de su concesión. De las otorgadas quedará constancia en el expediente personal del trabajador.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Formación:

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

Tribunales:

Se abonará este complemento a los trabajadores de CRTVE que colaboren en las pruebas de selección establecidas en el sistema de provisión de plazas.

Comida o cena

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

Artículo 66.- Otros complementos:

Residencia.
Tendrán derecho a este complemento los trabajadores adscritos a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla y que desarrollen allí su labor profesional.

Transportes.

Cuando el trabajador deba prestar su trabajo en lugar distinto a aquel en que presta ordinariamente su trabajo, CRTVE facilitará los medios de transporte para los desplazamientos al mismo o, en caso contrario, abonará las cantidades recogidas en el anexo de Tablas Salariales.

RTVE facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde la localidad en que el personal tenga fijada su residencia a las instalaciones situadas fuera del casco urbano o, en caso contrario, abonará, en concepto de transporte, la cantidad que se acuerde por la Dirección y la Representación de los Trabajadores.

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

Complemento de polivalencia.
Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a categorías de distinta familia dentro del mismo grupo profesional.

Otros complementos:

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
CGT
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Los complementos de DSNG, steadycam, grupos operativos, digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, viaje bienal, Navarra y País Vasco y cualquier otro que las partes determinen se regirán por lo acordado entre la empresa y el Comité Intercentros o en las disposiciones o resoluciones que las regulan.

Artículo 67.- Retribuciones con devengo superior al mes.

Pagas extraordinarias

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

b) Asimismo percibirán una tercera paga extraordinaria en el mes de septiembre, equivalente al salario base.

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

Paga de productividad

La paga de productividad se abonará en la nómina del mes de Marzo.

Paga de los diez años

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

A estos efectos se considerará también como tiempo de prestación de servicios las siguientes situaciones:

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

Artículo 70.- Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos.

Se definen como aquellas cantidades que se derivan por la asignación a un trabajador a una comisión de servicio. Se excluyen de éstas las cantidades objeto de retribución especial expresa, tal como la establecida en pactos de rodaje y similares.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN

La aplicación de estas compensaciones al personal de la Orquesta y Coro de CRTVE se llevará a cabo con las singularidades que figuran en el régimen especial de trabajo, aprobado en el presente Convenio.

Toda comisión de servicio con derecho a dietas no durará más de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigen razones de servicio podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

Por el lugar de realización de la comisión de servicio la dieta puede ser nacional, si se desarrolla dentro del territorio nacional, o para el extranjero, si se realiza fuera del territorio nacional. El devengo de la dieta para el extranjero comenzará el día en que se llegue al país de destino, cesando a partir de la llegada a territorio nacional. Los corresponsales en el extranjero devengarán, por tanto, dieta nacional cuando, por motivos de trabajo, realicen comisión de servicio dentro del territorio español.

Los importes a que da lugar la comisión de servicio comprenden los conceptos de dieta y gastos de locomoción.

a) Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador en comisión de servicio en localidad o lugar que diste más de 45 kilómetros de aquél en que deba prestar ordinariamente su trabajo o para el que, estando a menor distancia y durando la comisión más de una jornada, los gastos de locomoción de ida y vuelta entre ambos lugares excedan el importe de la dieta correspondiente con alojamiento incluido.

b) Gastos de locomoción es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado por razón de la comisión de servicio.

Los importes a que da lugar la comisión de servicio comprenden los conceptos de dieta y gastos de locomoción.

1. La cuantía de la dieta a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de la CRTVE, fijada y actualizada periódicamente de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

La cuantía de la dieta de distribuirá del siguiente modo

- Gastos de alojamiento y desayuno: 40 por 100 de su valor
- Gastos del Almuerzo: 25 por 100 de su valor.
- Gastos de Cena: 25 por 100 de su valor.
- Gastos Varios: 10 por 100 de su valor.

El alojamiento concertado se efectuará en hotel de tres estrellas o similar, en régimen de habitación doble de uso individual, siempre que las circunstancias lo permitan.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
@ester Medios Comunicación, artes, cultura y deporte
rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

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

En estos casos, si la comisión de servicio durara menos de veinticuatro horas consecutivas, el trabajador tendrá derecho al abono de una dieta completa.

3. El día de regreso en las comisiones de servicio superiores a veinticuatro horas, el trabajador percibirá la proporción de dieta correspondiente a los gastos de comida que le correspondan más la proporción de dietas correspondiente a gastos varios.

4. En los desplazamientos por razón de comisión de servicio a otra localidad el trabajador tendrá derecho a los siguientes porcentajes de dieta para almuerzo y para cena:

4.1. Cuando la comisión de servicio dura menos de 24 horas sin pernocte:

4.1.1. Si dicha comisión de servicio dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho al 50% de la dieta para el almuerzo y cena.

4.1.2. Si dicha comisión de servicio dura nueve o menos horas el trabajador tendrá derecho:

4.1.2.1. Al 25% de la dieta para el almuerzo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 14:31 y las 15:30 horas.

4.1.2.2. Al 25% de la dieta para cena. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 21:31 y las 22:30 horas.

4.2 Cuando la comisión de servicio sea superior a 24 horas, cada periodo de 24 horas, a contar desde la hora de inicio de la comisión, da derecho a una dieta completa y los excesos se computarán en el día de regreso.

4.2.1. Sé el correspondiente exceso dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho al 50% de la dieta para el almuerzo y cena.

4.2.2. Si el correspondiente exceso dura nueve o menos hora, el trabajador tendrá derecho:

4.2.2.1. Al 25% de la dieta para el almuerzo, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 14:31 y las 15:30 horas.

4.2.2.2 Al 25 % de la dieta para la cena, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 21:31 y las 22:30 horas.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

5. Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios, que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por la CRTVE o, en su defecto, vehículo propio del trabajador cuando sea requerido por la Empresa y aceptado por el trabajador.

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

Esta compensación será de aplicación en un círculo de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo.

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

7. Los importes de la dieta nacional, dieta internacional y kilometraje se reseñan en el Anexo 2.

8. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio, los gastos de peaje que se produzcan serán con cargo a la empresa.

9. El 10% de gastos varios se percibirá, tanto si pernocta como si no pernocta en cada unos de los periodos de 24 horas, así como en el que exceda a dichos periodos de 24 horas.

10. La asistencia obligada a cursos de capacitación, especialización, reciclaje o perfeccionamiento organizados por CRTVE se considera comisión de servicio cuando se realice en otra localidad o lugar de trabajo a una distancia superior a 45 kilómetros de aquél en que se deba prestar ordinariamente su trabajo. Dara lugar a las indemnizaciones previstas en esta norma, salvo que se establezcan becas o conciertos económicos sustitutorios de la dieta.

Artículo 74.- Vestuario de trabajo e instrumentos musicales

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

CRTVE abonará una cantidad mensual a los Profesores Instrumentistas de la Orquesta Sinfónica que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad

Artículo 101.- Prestación complementaria por enfermedad, Prestación por Maternidad / Riesgo por el embarazo

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, empleados en periodo de

Sección Sindical rtve
Dirección RECURSOS HUMANOS

maternidad/paternidad o trabajadora en riesgo por embarazo completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada base incluida la antigüedad y complementos que correspondan, percibidos durante el mes anterior al hecho causante, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

D RRHH

UGT

CCOO

SECCIÓN SINDICAL DE CRTVE
USO
ESTATAL

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Artículo XXXX.- Objetivos de la formación

La Corporación de RTVE debe estar preparada para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y la adaptación a los nuevos desafíos tecnológicos.

Para alcanzar este objetivo es preciso contar con un equipo de personas con un alto nivel de formación en las diferentes áreas. Es compromiso de la corporación poner al servicio de sus trabajadores una formación de calidad que posibilite la adecuación de los niveles actuales de cualificación a las exigencias presentes y futuras de los diferentes puestos y que permitan, además, vincular la formación con el desarrollo profesional dentro de la CRTVE.

Para cumplir este compromiso la CRTVE destinara una parte de su presupuesto a asumir los costes del Plan Anual Corporativo de Formación.

1.- La Formación es un derecho del trabajador y. por lo tanto, la CRTVE contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, CRTVE:

1.a- Garantizará el acceso de todos los trabajadores en igualdad de oportunidades.

1.b- Gestionará los cursos de manera transparente, publicando en Intranet la información pertinente, y estableciendo unos criterios objetivos para el acceso en igualdad de condiciones de todos los trabajadores.

2.- La Formación es un deber del trabajador y es por ello que viene obligado a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección le proponga, así como aquellos cursos que la CRTVE imparta dentro de la jornada laboral. No obstante lo anterior, para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones distintas de su categoría, deberá ser aprobada en la Comisión General de Formación.

2.a.- Dentro de su horario laboral, en este caso no se podrá obligar a un trabajador a recuperar las horas dedicadas a formación ampliándole la jornada laboral.

2.b.- Fuera de su horario laboral hasta un máximo de 30 horas anuales respetando los preceptos de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual.

3.- Cuando se declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la autoridad laboral o por los supuestos que contempla el articulado del Convenio, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE ESTATAL
CSIF
CCOO
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical RTVE
Comunicación, artes, cultura y deporte

4.- La CRTVE se compromete a facilitar el acceso a alguno de los cursos formativos incluidos en el itinerario formativo del trabajador en el plazo temporal de tres años. Cuando la CRTVE no facilite la formación adecuada incluida en su itinerario profesional, la progresión en el nivel del trabajador no se verá afectada.

La formación en la CRTVE se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) La adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos que sin ser específicos de la categoría, su aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.

c) Facilitar la adaptación de la jornada de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial. La dirección de Recursos Humanos podrá solicitar partes de asistencia y/o superación de los cursos con el fin de acreditar el aprovechamiento

d) Asegurar las acciones formativas necesarias en los procesos de reconversión profesional.

e) Promover el conocimiento de idiomas.

f) Garantizar a través del Instituto RTVE la formación adecuada a las necesidades de cada área de la Corporación, teniendo como referente, entre otras, la legislación española en materia de educación superior, enseñanzas artísticas y formación profesional.

g) Facilitar cursos específicos para la capacitación permanente de quienes desempeñen puestos de jefatura.

h) Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de los trabajadores y a su participación en la gestión y organización de la empresa.

i) Facilitar la adquisición de conocimientos a los trabajadores permitiéndoles desarrollar su carrera profesional en la Corporación RTVE.

Artículo XXXX.- Desarrollo de la formación

1. Anualmente el Instituto RTVE, de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión General de Formación, elevará el Plan Anual Corporativo de Formación al Presidente de la Corporación RTVE, con copia al Consejo de Administración.

2. La formación se impartirá preferentemente a través del Instituto RTVE, en su sede oficial, y con sus propios recursos o mediante conciertos con otros organismos. La Comisión General de Formación será la encargada de garantizar el acceso a la formación, en todas las modalidades, en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. El Instituto RTVE deberá disponer de los sistemas necesarios para gestionar transparentemente la asignación de las acciones formativas incluidas en el Plan Anual Corporativo de Formación.

SECCIÓN SINDICAL USO ESTATAL
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

3. En aras de fomentar la promoción y carrera profesional del personal de CRTVE, la Comisión General de Formación determinara qué porcentaje de las plazas ofertadas en los cursos se asignarán a trabajadores de distinta familia profesional siempre que lo hayan solicitado.

4. CRTVE dispondrá de un Portal de Formación con la información y contenidos pertinentes. La Comisión General de Formación supervisará su funcionamiento.

5 La formación se podrá ofertar en distintas modalidades, debiendo siempre prevalecer la calidad y aprovechamiento de la formación a la hora de elegir la modalidad:

1. Formación mediante cursos presenciales realizados.

    a. En centros de RTVE.

    b. En centros externos.

2. Formación mediante cursos a distancia.

    a. On line.

    b. Teleformación.

    c. E-learning.

3. Formación mixta.

8.- Los costes económicos derivados de la formación interna serán satisfechos de acuerdo con el presupuesto aprobado anualmente por la CRTVE

9.- En los cursos de formación externa que desarrolle el Centro de Formación tendrá preferencia para su asistencia y matriculación el personal perteneciente a CRTVE. La Comisión General de Formación propondrá los beneficios horarios y económicos pertinentes para cada acción formativa.

10.- El Plan Anual Corporativo de Formación, diferenciará un apartado específico que afecte a Centros Territoriales de Radio, Televisión y Unidades Informativas, concretando con precisión las acciones formativas y los perfiles de los trabajadores afectados.

Artículo XXXX- Comisión General de Formación

La Comisión General de Formación se constituye como órgano de participación de los trabajadores de la CRTVE en la regulación de la formación, cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

a) Será un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la Dirección de la Empresa y otros siete miembros nombrados por el Comité Intercentros, respetando la composición de dicho Comité.

b) Esta mesa se reunirá de forma trimestral, convocada por su Presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día.

SECCION SINDICAL CRTVE ESTATAL UGT
CCOO
RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

c) La Comisión General de Formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento. El Presidente de la Comisión será nombrado a propuesta de la Dirección de la Empresa.

d) El Secretario de actas de la Comisión, que será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, extenderá un acta de cada reunión, de la que se remitirá copia a la Dirección y al Comité Intercentros de la Corporación RTVE.

Son funciones de dicha Comisión:

a) Participar en la elaboración y aprobación de la propuesta del Plan Anual Corporativo de Formación, para su aprobación definitiva por el Presidente de la Corporación RTVE

b) Configurar la formación adecuada para los itinerarios formativos de cada categoría de acuerdo con la Clasificación Profesional recogida en convenio, considerando su actualización por la evolución tecnológica. La formación recibida computará en el itinerario profesional cuando las materias impartidas estén incluidas en la carrera profesional aprobada para las diferentes categorías por la Comisión General de Formación. Valorando para la progresión de nivel aquella formación externa que tenga vinculación con su desempeño profesional.

c) Realizar el seguimiento del Plan Anual Corporativo de Formación para garantizar la calidad, idoneidad y eficacia de la formación impartida.

d) Promover el acceso de los trabajadores a la formación velando para que los criterios de acceso sean equitativos y trasparentes.

e) Proporcionar un foro donde los trabajadores puedan demandar una determinada acción formativa o manifestar los problemas que surjan, para los que esta comisión propondrá soluciones y actuaciones de mejora. .

f) Solicitar y recibir información sobre los permisos individuales de formación que se hayan solicitado.

g) Estudiar y participar en la implantación de las Certificaciones Profesionales reguladas por Ley.

h) Establecer criterios objetivos que faciliten la convalidación de los estudios realizados en centros externos a la CRTVE como formación requerida para progresar en los itinerarios profesionales.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRRHH

de servicios a la ciudadanía
Sindical RTVE
Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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. 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.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE USO SECCIÓN SINDICAL ESTATAL
CCOO
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

3. 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.

Artículo 87.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

2. 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.

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.

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

Artículo 88.- Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El retraso injustificado superior a treinta minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de sesenta días consecutivos.

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 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 en la comisión de falta leve, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período no superior a tres meses

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

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

12. 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 haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá calificarse como muy grave.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. En la Orquesta Sinfónica y Coro de CRTVE se considera falta grave, además de las descritas, el notorio abandono de la preparación individual.

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.

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.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
CSTAIM
UGT
CCOO
rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

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

18. 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.

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

20. 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.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

21. 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.

22. La reiteración en la comisión de falta grave, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período no superior a un año.

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

24. 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.

25. 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.

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 y muy 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

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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 naturales.

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 siete 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 siete 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 cuatro 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.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical CSG
federación de servicios a la ciudadanía

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 tenor de lo dispuesto en el art. 60 del estatuto de los trabajadores y la legislación concordante.

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.

SECCIÓN SINDICAL CRTVE UGT ESTATAL
CSCO
RECURSOS HUMANOS
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical tve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
DRRHH

SECCIÓN SINDICAL CRTVE
USO
ESTATAL

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

RTVE DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN SINDICAL CC.OO RTVE ESTATAL
CCOO
federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

hasta un límite máximo de 175 € 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 facultados 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

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

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

5.3. Los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así, en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas de crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del C.G.S.S.L. y cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la CRTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo.

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

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN SINDICAL CRTVE UGT ESTATAL
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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

6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

El C.G.S.S.L es el 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.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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, así 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

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

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.

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN SINDICAL CGT RTVE ESTATAL
CGT
UGT
Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Articulo _: Con el fin de cumplir las obligaciones preventivas el CGSSL se compromete a desarrollar los procedimientos de "prevención de violencia psicológica en el trabajo" y "drogodependencias y alcoholismo en el trabajo", así como los que pudieran surgir.

El desarrollo de los protocolos anteriores se llevara a cabo a lo largo del tiempo acordado en el CGSSL, a partir de la firma del presente convenio.

Articulo __: Quienes ocupen puestos de trabajo calificados como de severidad muy alta, siempre que el grado de riesgo no sea muy alto, podrá efectuar trabajos de riesgos, condicionados siempre a la presencia de otro trabajador cualificado, que pertenezca al mismo grupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del C.G.S.S.L. por el Servicio de Prevención de RTVE.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

DRRHH

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

SECCIÓN SINDICAL USO RTVE
USO
ESTATAL

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

Artículo 104. Actividades sindicales.

El derecho de los trabajadores a organizarse libremente en Sindicatos es un precepto constitucional, por lo que RTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electos del personal como por los trabajadores en general, en los términos que establezca este Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento. La labor representativa de los Sindicatos y la defensa de los intereses de los trabajadores es ejercida por éstos, no solo en favor de sus afiliados, y de sus efectos se benefician el conjunto de los trabajadores de la CRTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus asociados, los Sindicatos precisan de medios, recursos y facilidades, que compensen sus actividades que surten efectos generales y universales para la totalidad de la plantilla de la CRTVE. Por tanto, se pueden establecer entre la Dirección de la CRTVE y las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales "Más Representativas" que operan en la CRTVE, acuerdos tendentes a facilitar la actividad sindical y establecer compensaciones por la extensión universalizada a la plantilla de los beneficios derivados de la representación laboral que éstos logran.

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

A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" se refieren exclusivamente a las Secciones Sindicales de ámbito estatal de toda la CRTVE. Es decir, una por cada "Sindicato Más Representativo".

A los efectos de este artículo las coaliciones de sindicatos con al menos el 10 % de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE, tendrán los mismo derechos que los "Sindicatos Más Representativos", siempre que se hubiesen presentado a las elecciones sindicales en coalición.

A) Delegados Sindicales

En cada centro de trabajo, las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" podrán designar Delegados Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 250 trabajadores — UNO.
- De 251 a 750 trabajadores — DOS.
- De 751 a 2000 trabajadores — CUATRO
- De 2001 en adelante — ONCE

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un Delegado Sindical Autonómico por los primeros cien trabajadores. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos Delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, por el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores. Los Delegados Sindicales para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

plantilla de más de veinticinco trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

A petición de parte, la Dirección de la CRTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de Delegados Sindicales en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al Sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

Madrid se considera un único centro de trabajo

B) Acumulación de horas entre miembros de los Comités

Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada Sección Sindical de un" Sindicato Más Representativo", con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de su adscripción. Las horas retribuidas de esta bolsa podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 100 por 100 de incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo concretarse anticipadamente la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas. Las horas atribuidas al Delegado Sindical no pueden ser objeto de acumulación, ni aún coincidiendo las dos representaciones en la misma persona.

A la anterior bolsa, la CRTVE añadirá la cantidad de 7.000 horas retribuidas que se repartirán entre los sindicatos presentes en el Comité Intercentros de la CRTVE de forma proporcional a la representatividad obtenida en el mismo (Nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

Esta bolsa de horas tiene como finalidad proporcionar una mayor flexibilidad para el ejercicio de las funciones representativas de los representantes de los trabajadores, y por ello se utilizarán únicamente por parte de aquellos que tengan la condición de representante legal de los trabajadores: miembros de comités de empres y delegados de personal, o la condición de delegado sindical conforme a lo previsto en la ley orgánica de libertad sindical.

La forma y el uso que las citadas Secciones Sindicales puedan dar a las mismas deberá ser pactada previamente con CRTVE.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

C) Locales sindicales

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

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

tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.

Los sindicatos no representativos, pero presentes en el C..I. tendrán derecho a tener un local en Madrid y otro en Barcelona dotado con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias.

D) Excedencia

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en los "Sindicatos Más Representativos", de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 53.1 e) del presente Convenio.

E) Facilidades

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

F) Asamblea Sindical

Cada una de las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" o presentes en el C.I de la CRTVE podrá convocar y celebrar anualmente tres asambleas de trabajadores para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral. La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará a lo dispuesto en el cap. II del tít. II del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección de Personal correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2, del citado texto legal.

G) Servicios sociales

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

H) Exención de servicios

H.1. Las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" en la CRTVE o presentes en el C.I de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar, funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la CRTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el Convenio Colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del Complemento de Disponibilidad para el Servicio en su modalidad b, en su valor máximo.(4 bloques)

H.2.Para el cálculo del número de liberados se utilizará la siguiente Tabla:

Nº de Sindicatos Representativos en CRTVE o Coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Liberados
1	25
2	50
3	75
4 o mas	84

En estos números estarán incluidos aquellos miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral que la representación legal de los trabajadores decidiera liberar de servicio.

Los liberados exentos de servicio en la CRTVE se repartirán proporcionalmente entre las Secciones Sindicales o Coaliciones presentes en el Comité Intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (Nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

Asimismo el número máximo de exentos de servicio por cada Centro de Trabajo, con relación al número de trabajadores de acuerdo con el siguiente baremo:

- En centros de menos de 50 trabajadores	un liberado
- En centros de 50 hasta 100 trabajadores	dos liberados
- En centros de más de 100 trabajadores	los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo.

Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo, en cuanto deben ser Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales o Delegados de Prevención.

A petición de parte, la Dirección de la CRTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de "exentos de servicio" en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al Sindicato proponente, en virtud de los dispuesto en los párrafos precedentes.

H.3. La Dirección podrá autorizar la exención parcial de la prestación de servicio en función de la viabilidad del encaje del trabajo parcial solicitado en la Unidad en que esté destinado siempre que haya sido efectuada la petición con dos meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de seis meses, con el fin de organizar el servicio. La exención parcial de servicio solo garantiza el cobro de las retribuciones del representante designado, como si del uso del crédito de horas sindicales se tratase.

H.4. La Sección Sindical correspondiente podrá proponer, si lo considera necesario, que la plaza de un liberado (representante exento de servicio), sea cubierta por un contratado interino.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

I) Garantías y derechos de los Delegados Sindicales

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

J) Trabajadores administrativos.

Para la realización de las tareas administrativas, a cada Sección Sindical de un "Sindicato Más Representativo" le serán adscritos, por la Dirección de la CRTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comité Intercentros

K.1. Constitución.

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye en la CRTVE un Comité Intercentros de RTVE, estableciéndose por Convenio la constitución, funcionamiento y competencia del mismo.

K.2. Ámbito de actuación.

El Comité Intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de los trabajadores en la CRTVE. El ámbito de competencia territorial de este Comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los Comités de Empresa o de los Delegados de Personal.

K.3. Competencias.

K.3.a) Las competencias del Comité Intercentros serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen en este convenio.

K.3.a.1 Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de la CRTVE y la Legislación Laboral concede a la "Representación de los Trabajadores", "Representantes del Personal" o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los Sindicatos.

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.

K.3.a.2 Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en práctica por la Dirección.

K.3.a.3 Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa respectiva, así como los informes estadísticos, balances del ejercicio e informes de datos y niveles de audiencia de la programación.

K.3.a.4 Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de su Sociedad.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

K.3.a.5 Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

K.3.a.6 Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.

K.3.a.7 Comunicar la composición de la representación del personal en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité General de Salud y Seguridad Laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para el Grupo RTVE, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el C,I.

K.3.a.8 Intervenir como miembros por la parte social de la Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Arbitraje del Convenio, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este Convenio.

K.3.a.9 Convocar, presidir y coordinar la Asamblea Anual de Representantes del Personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

K.3.a.10 Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de CRTVE.

K.4. **Composición.**

El Comité Intercentros de la CRTVE estará integrado por doce miembros y, en su composición, se respetará la proporcionalidad de los Sindicatos en RTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de los miembros integrantes de estos Comités se respetará lo establecido en la legislación vigente y cada uno de sus integrantes dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, que absorberá el que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo.

K.5. **Reuniones.**

El Comité Intercentros de la CRTVE se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Durante cada una de las reuniones del Comité, la Dirección informará al mismo de aquellos temas que afecten y deban ser conocidos por los trabajadores.

El Comité Intercentros de la CRTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de tres veces al año. Con carácter extraordinario, podrá reunirse siempre que lo soliciten, al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Asimismo, la Dirección de la CRTVE o sus Sociedades podrán convocar a reunión al Comité respectivo, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación razonable. Las reuniones de los Comités serán notificadas a la Dirección con una antelación razonable, salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse el plazo al estrictamente necesario. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la Dirección no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los Representantes de los Trabajadores.

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

K.6. **Gastos.**

Los gastos de desplazamiento de los miembros de los Comités, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por CRTVE.

K.7. **Validez de los acuerdos.**

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

K.8. **Reglamento.**

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

L) Presupuesto.

La Dirección oirá a la Representación de los Trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos para la CRTVE. Para ello se mantendrá una reunión con el Comité Intercentros de CRTVE antes del mes de julio de cada año.

M) Participación.

La CRTVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones trimestrales con el Comité Intercentros, de las actividades previstas y de la evolución económica de la Empresa, así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la Empresa a la representación del personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores

Los Representantes del Personal estarán en los órganos de participación de los trabajadores en la gestión y en la programación de la CRTVE, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que aquellos prestan.

N) Reunión anual.

Los Representantes del Personal podrán celebrar una Asamblea Anual que tendrá, entre sus competencias, la de debatir las materias objeto de negociación de los Convenios Colectivos, señalando las líneas generales o directrices de la plataforma negociadora de la Representación de los Trabajadores. CRTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha Asamblea. A la Asamblea Anual de los Representantes del Personal podrán asistir los Delegados Sindicales.

CRTVE asumirá los gastos ocasionados por la asistencia de los Delegados Sindicales a la Asamblea anual de Delegados de Personal.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

O) Viajes y dietas.

Las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" en la CRTVE o presentes en el C.I de la CRTVE, tendrán derecho a efectuar, con cargo a la CRTVE, a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las Secciones Sindicales o Coaliciones presentes en el Comité Intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (Nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

- Para el cálculo del número de dietas se utilizará la siguiente fórmula:

Nº de Sindicatos Representativos en CRTVE o Coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Dietas
1	275
2	550
3	825
4 o mas	1000

Para el cálculo de los viajes se utilizará la siguiente fórmula:

Nº de Sindicatos Representativos en CRTVE o Coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Viajes	Viajes durante el año que se negocie el convenio colectivo de CRTVE	Viajes durante el año que se celebren las Elecciones Sindicales en CRTVE
1	87	93 viajes	102 viajes
2	174	186 viajes	204 viajes
3	261	279 viajes	306 viajes
4 o mas	340	364 viajes	400 viajes

Los viajes internacionales se efectuarán solamente en el ámbito europeo con cargo a este cupo, valorándose el doble que los nacionales, a efectos del cómputo señalado anteriormente.

Entre la Dirección de la CRTVE y el Comité Intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

Q) Reuniones de miembros de Comité de Empresa

En los centros de trabajo de hasta cien trabajadores se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas, además de las establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores a aquéllas que se utilicen por cada uno de los miembros del Comité de Empresa para asistir a dos reuniones del Comité al mes o tres en época de Convenio, siempre que la Empresa tenga conocimiento de tales reuniones con al menos cuarenta y ocho horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

R) Utilización de recursos corporativos.

Las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del Comité Intercentro de CRTVE

S) Interlocución acreditada.

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de Delegados Sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el Convenio, cualquier otra de designación de representantes del Sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un Sindicato en el ámbito de la CRTVE, será competencia ejercida por el Secretario General de cada Sección Sindical, o cargo equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.

Para los Comités de cualquier nivel, serán los Secretarios de cada uno de estos Comités los encargados de comunicar estos extremos a la Dirección en el ámbito que corresponda, con el "visto bueno" del Presidente del mismo Comité o según lo especifique su propio Reglamento.

T) Elecciones sindicales.

Debido al deseo de unificar la totalidad de las elecciones sindicales en CRTVE, se acuerda que:

a) A partir de Enero de 2012, las elecciones sindicales en la CRTVE se celebran en todos sus centros de trabajo a nivel provincial

b) A partir de la anterior fecha, en aquellos centros cuyo mandato finalice antes de noviembre de 2015, prorrogarán el mismo hasta octubre de ese año.

c) Que en noviembre de 2015 se procederá a realizar un proceso de elecciones sindicales en toda la CRTVE.

Federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical rtve
Sector Medios Comunicación, artes, cultura y deporte

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS
RR. HH.

SECCIÓN SINDICAL CENTRAL
usо
ESTATAL