20/12/2010

PROPUESTAS I CONVENIO DE LA CORPORACIÓN RTVE

ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

Ámbito funcional.

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la Corporación RTVE* (en adelante RTVE) y sus trabajadores.

Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Corporación RTVE.

Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todas aquellas personas vinculadas a RTVE a través de un contrato de carácter laboral (se excluyen los contratos laborales-artísticos, civiles, mercantiles, de colaboración y todos los relacionados en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores), cualquiera que sea su cometido, si bien estas condiciones podrán ser mejoradas a través del contrato individual.

Queda expresamente excluido 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 RTVE aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

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

3- Los profesionales de alta cualificación, contratados para la producción, realización, edición o emisión de programas, series o espacios. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos.

4- 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.

5- Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales de cualquier otra especialidad.

Además de la anterior exclusión que será de carácter absoluto, existirá una exclusión parcial en los siguientes casos:

- Personal de Alta Dirección comprendidos en el art. 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

VI BORRADOR

- Personal con cargo de Director (de cualquier clase), Subdirector o posiciones similares que puedan crearse.

Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y finalizará el , pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

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

Vinculación a la totalidad.

Tratándose el Convenio de un todo orgánico indivisible y relacionado en su totalidad, se considerará nulo y sin efecto alguno si, fruto de la consideración de las Autoridades Administrativas o Laborales competentes, no se aprobase alguno de sus artículos total o parcialmente que, por alguna de las partes, fuera considerado como sustancial para sus intereses.

Absorción y compensación.

Las condiciones instauradas en el presente Convenio sustituyen a todas las establecidas anteriormente o a cuantos pactos colectivos se hayan celebrado.

La empresa 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.

Comisión de Interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio Colectivo

Se crea una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, vigilancia, desarrollo y arbitraje.

La Comisión será paritaria y estará formada, en lo que respecta al banco social, por un miembro de cada sindicato firmante del presente convenio y por igual número de representantes de la empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión:

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

- Vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

- 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. En cuyo caso la Comisión levantará la oportuna

BORRADOR

Acta, con su dictamen. Dictamen que no será vinculante, salvo que así se exprese en la indicada Acta.

- 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 elevar la cuestión objeto del litigio ante esta Comisión.

  No obstante lo anterior, la apertura de la vía administrativa o judicial para asuntos relacionados con cuestiones colectivas, requerirá el previo pronunciamiento de la Comisión, a través de Acta.

- Todas aquellas que las partes acuerden y que no vayan en contra de la propia esencia de la negociación colectiva.

- 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.

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. Solicitud que se llevará a cabo por escrito y donde deberán constar los asuntos que se quieran debatir.

La Comisión deberá emitir 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.

La toma 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.

Organización de la empresa.-

La organización de RTVE 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 RTVE; 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

BORRADOR

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 desarrolladas en la empresa. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

Ordenación del trabajo.-

La ordenación práctica del trabajo en RTVE comprenderá aspectos tales como: la composición de turnos o grupos de trabajo; la normativa sobre los procesos operativos y prescripciones referentes a la utilización, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios tecnológicos; fijación y exigencia en su caso de rendimientos normales de actividad e índices de calidad técnica y artística; movilidad del personal, según la necesidad de la explotación; implantación y modificación de métodos y procesos, todo ello encaminado al logro de una mayor eficacia en el trabajo .

Para ello se fomentará la participación e información de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio.

BORRADOR

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 (aunque en los mismos puedan suscribirse contratos temporales) 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 CGI 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 nivel económico.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo y Unidad Orgánica a que estén adscritos.
- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedentes etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

BORRADOR

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 la Intranet corporativa y/o Web RTVE.

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.-

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

BORRADOR

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 de un centro de trabajo de la CRTVE a otro, sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

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

a) Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE.

b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de tres años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.

c) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos.

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

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

5.1.1.- Antigüedad:

I. Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.
II. Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 puntos.
III. Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos.
IV. Los casos en los que se produzca un empate, se resolverán a través de sorteo.

BORRADOR

5.1.2.- Valoración curricular o pruebas selectivas:

Para las categorías del Grupo I, la empresa podrá realizar valoraciones curriculares y/o pruebas específicas para comprobar la adecuación del candidato o perfil.

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

BORRADOR

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 de la CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en la Corporación 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.

Articulo. 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 la CRTVE, 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.

BORRADOR

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

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

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

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

Una vez realizados estos ajustes (si proceden), el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, sobre 100, hubieran alcanzado más puntuación. Siempre y cuando hubieran alcanzado, al menos, el 50 % de la máxima puntuación posible. Si esto no se cumple, el puesto, en esta fase, se declarará desierto.

Artículo. 17.- Ingreso.-

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

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

Artículo. 18.- Contratación directa.-

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

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

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

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

BORRADOR

Para la elección de los destinos definitivos se procederá según el orden de la puntuación, de mayor a menor, obtenida. Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa.

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

Artículo 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.

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.

BORRADOR

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

   Las decisiones en el ámbito de actuación de los Tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (Representación Legal de los Trabajadores 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.

4. Corresponde a los Tribunales:

   a) Administrar las pruebas establecidas.

   b) Valorar las actuaciones y ejercicios.

   c) Levantar acta de sus sesiones.

Articulo 24. Comisión de Empleo.

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

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

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

   b) Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

   c) Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en

BORRADOR

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) Valorar los factores concurrentes de carácter personal.

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

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

i) Decidir sobre las impugnaciones 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.

I) 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 corno 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.

BORRADOR

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 la prueba del trabajador, su mando orgánico, así como sus compañeros de trabajo y la Representación legal de los Trabajadores evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Recursos Humanos la colaboración del Servicio de Prevención de CRTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores.

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.

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.

TRANSITORIA

Antes de la entrada en vigor del presente acuerdo y con el fin de llevar a cabo los procesos de reorganización interna correspondientes, se procederá a ofertar por última vez, al personal ya incorporado en RTVE, las vacantes que en este momento existiesen, antes de que se produzcan nuevas incorporaciones.

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera: Con esta redacción, se suprimen los arts. 13 a 20 y 22 a 27, del XVI Convenio Colectivo, así como cualquier otra regulación o artículo que se oponga a éste texto de Provisión de Puestos de Trabajo.

BORRADOR

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

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

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

A incluir en el Artículo 93 (o número de artículo que corresponda):

La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave y podrá conllevar la anulación de las pruebas.

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

BORRADOR

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

TIEMPO DE TRABAJO

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se hace necesario establecer la premisa de que, tanto los horarios como las jornadas tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija. Por ello, la turnicidad y rotación serán elementos inherentes a nuestra actividad a lo largo de todos los días de la semana, sin distinción entre los días festivos u ordinarios, con la excepción de la compensación económica que será la marcada en este Convenio.

1. JORNADA ANUAL.

La jornada efectiva, en cómputo anual, se establecerá cada año en base al correspondiente calendario laboral, que se publicará en cada centro de trabajo en el plazo de un mes, después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Con carácter general se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1568 horas de trabajo efectivo, a razón de 35 horas de media en cómputo semanal, a menos que se esté sujeto a algún tipo de jornada especial.

2. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de promedio en cómputo mensual.

- Salvo las jornadas especiales o los eventos puntuales que exijan otra regulación, el descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
- En los casos en los que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas 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 consecutivos que, a ser posible, serán en sábado y domingo o en domingo y lunes, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad a lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral.
- Cuando la jornada normal de trabajo sea continuada, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

BORRADOR

3. HORARIOS.

Los horarios podrán ser:

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

Horario partido: Es aquél en el que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales al día, con una separación de entre 1 y 2 horas para comer o cenar. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La separación máxima de 2 horas se dará cuando la Empresa así lo determine, en base a las necesidades organizativas imperantes.

Cuando se realice una jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, se disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo, a estos fines, no computables como jornada laboral. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

Comida: 13:00 a 16:00 horas.

Cena: 20:00 a 22:00 horas.

Cuando la jornada empiece al menos una hora y media antes de los citados intervalos, los trabajadores tendrán derecho a comida y/o cena, en los servicios de comedor de empresa si los hubiere, y en su defecto a la compensación económica que se establezca.

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 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.

La prestación de servicios en turno de noche llevará asociada una retribución específica, salvo que se trate de contrataciones referidas a actividades que por su propia naturaleza sean trabajo nocturno.

BORRADOR

4. JORNADAS ESPECIALES.

Son aquellas que, motivadas por la especificidad de los servicios a prestar, difieren de la jornada habitual o genérica. Se considerarán jornadas especiales, entre otras posibles:

4.1. Jornada de fin de semana: Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los últimos tres días de la semana (viernes, sábado y domingo), o en los cuatro últimos (jueves, viernes, sábados y domingos). En estos casos, la jornada ordinaria podrá superar el límite de las 9 horas diarias de trabajo efectivo, teniendo una jornada semanal de 33 horas de trabajo efectivo en el primero de los casos y de 35 en el segundo, y una hora de pausa para la comida y /o cena.

El descanso semanal de estos trabajadores será de cuatro o de tres días respectivamente. (Los restantes de la semana).

4.2. Jornadas sujetas a régimen de disponibilidad: Son aquellas que están sujetas a prolongación de jornada o aquellas que aún teniendo la misma duración estén sujetas a una diferente distribución de horarios.

Dichas jornadas devengarán el denominado **"complemento de disponibilidad**", en cualquiera de las siguientes variedades, en función del tiempo en que de forma efectiva se prolongue la jornada:

Este complemento retribuye la posible alteración del horario así como la prolongación de jornada, todo ello en base a los diferentes tipos existentes.

Tipo	Obligación	Cuantía mensual a percibir (euros)
1	Implica la obligación de estar localizable y disponible, así como aceptar acudir al trabajo a materializar la disponibilidad en cualquiera de sus tipos, si así se le requiere.	
2	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar hasta 10 horas mensuales, su jornada	
3	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 10 y hasta 20 horas mensuales, su jornada.	
4	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 20 y hasta 30 horas mensuales, su jornada.	
5	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 30 y hasta 40 horas mensuales, su jornada.	

BORRADOR

Estas ampliaciones de jornada serán consideras en todos los casos como jornadas ordinarias de trabajo, considerándose extraordinarias todas aquellas horas, en cómputo mensual, que sobrepasen las jornadas ampliadas de cada una de las disponibilidades.

La percepción de cualquiera de los tipos 2, 3, ó 4 absorbe la percepción del tipo 1, con lo cual, el complemento de disponibilidad retribuye tanto el hecho de estar localizado y disponible como la alteración y ampliación de la jornada ordinaria.

La propuesta inicial de este complemento se realizará por escrito o a través del sistema que, en cada momento, la Empresa considere más oportuno. En aquellos centros de trabajo o en su caso unidades o áreas en los que sea necesario atender a necesidades que requieran esta disponibilidad horaria y prolongación de jornada y no existan trabajadores que voluntariamente quieran adherirse a este régimen, la empresa determinará quienes hayan de quedar sujetos a él. El incumplimiento de esta obligación por parte del personal afectado será tratado de forma similar al incumplimiento de una orden.

Cuando en cómputo bimensual, como consecuencia de la aplicación de la disponibilidad no se respeten los descansos semanales obligatorios, éstos se trasladarán a las semanas siguientes.

4.3. Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de RTVE.

Durante el tiempo en el que el trabajador deba realizar su trabajo fuera de cualquiera de los lugares de trabajo de la Corporación RTVE, 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 efectivo 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 ordinaria promedio de 35 horas. En este caso la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar.

- Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada ordinaria general, se optará por la ampliación de jornada en alguna de las modalidades de disponibilidad anteriormente reguladas. En estos casos, la obligación de determinar por escrito el tipo de ampliación, no será requerida, sirviendo una autorización expresa del correspondiente superior jerárquico.

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.

BORRADOR

Durante el tiempo en que se preste servicios fuera del centro de trabajo se percibirán las dietas correspondientes, de acuerdo con la normativa interna de RTVE reguladora de esta materia.

4.4. 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, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de la empresa.

El tiempo de viaje, que será establecido previamente por RTVE, se considerará como tiempo efectivo de trabajo en los siguientes términos:

- Cuando en el desplazamiento se invierta un día, y en dicho día sólo se viaje, computará como una jornada ordinaria de trabajo.
- Cuando el viaje vaya 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, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales de carreteras.
- El medio de transporte será el que, en cada caso, determine la empresa.

4.5. Jornadas para puestos de responsabilidad.

Quienes ocupen puestos de mando de unidades o puestos asimilados, deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada ordinaria general de 35 horas, pudiendo realizar jornadas de 40 horas de promedio semanal, quedando compensados con el Plus de Especial Responsabilidad

4.6. Turnicidad, rotación o trabajo a turnos.

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, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de tiempo determinado.

La rotación se efectuará en todo caso en unidades semanales, pudiendo ser la frecuencia de la rotación superior a una semana. Los turnos se planificarán, como mínimo, con una antelación mensual, dándose a conocer a los interesados con una antelación mínima de dos semanas sobre su fecha de inicio. Todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas.

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos al descanso semanal obligatorio, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos.

BORRADOR

5. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán esta consideración todas aquellas horas que sobrepasen, en cómputo mensual, la jornada ordinaria o en su caso, la correspondiente jornada especial.

En razón a las necesidades del servicio, todo trabajador se compromete a realizar horas extraordinarias hasta el tope máximo de 80 al año. No obstante esto, la Empresa solamente impondrá esta obligación cuando las necesidades sean inaplazables y no existan trabajadores voluntarios con la idoneidad requerida para desempeñar estas tareas.

La compensación de las horas extraordinarias se hará, de forma prioritaria, mediante descanso dentro de los siguientes cuatro meses naturales a partir del que se realicen.

Cómputo de horas trabajadas en domingo o festivo

Las horas trabajadas en domingo y festivo computarán al 1,25 de su valor o tiempo, para todos aquellos trabajadores que trabajen 5 o más días a la semana o que, sin cumplir este requisito, no sea habitual en su distribución de jornada, el trabajo en esos días.

Para el resto de los casos, el cómputo será de 1 a 1.

Calendario laboral

1. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, RTVE confeccionará el calendario laboral que ha de regir a su personal, con especificación de las particularidades que sean procedentes días festivos y número de horas anuales, a efectos económicos.

2. Al calendario laboral de RTVE se le dará la debida publicidad.

Vacaciones anuales

El personal acogido al presente Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de veinticuatro días laborales, en la forma siguiente:

- El personal que tenga asignada una jornada de trabajo de cinco o más días semanales disfrutará de una vacación anual de veinticuatro días laborables, computándose como tales cinco días a la semana.

- El personal que tenga establecida cualquier otra jornada de trabajo, disfrutará de un número de días de su jornada laboral, resultado de la proporción entre la jornada ordinaria y su propia jornada.

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.

BORRADOR

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 la empresa.

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, 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 servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, caducarán en ese mismo año.

Vacaciones por 20 años de servicio

RTVE concederá por una sola vez, un incremento de sesenta días en su vacación anual retribuida al trabajador que haya prestado veinte años de servicio ininterrumpido, a disfrutar en el siguiente período anual, en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

BORRADOR

COMPLEMENTO DE RODAJE.

Se establecerá este tipo de complemento para regular las condiciones laborales de aquellos trabajadores que deban cubrir determinados eventos de carácter puntual, aunque se repitan periódicamente en el tiempo, y que por su singularidad requieren una regulación específica.

Se considerarán aplicables por tanto a eventos especiales que impliquen una dedicación laboral superior en cuanto a jornada y cuya duración se mantenga de forma continuada durante varios días (cuatro o más).

Como ejemplos, meramente ilustrativos de los eventos a los que nos referimos, podemos citar: campañas electorales, olimpiadas, campeonatos de todo tipo, festivales, actos culturales, etc.

Las cantidades que se fijan para el año 2009 se establecen en base al país en el que se lleven a cabo:

- Países de la UE (incluida España)y EE.UU, Canadá, Australia, Japón, Islandia y similares: __ €
- Países fuera de la UE de renta baja (Sudamérica, países africanos en general y similares): __ €
- Países en conflicto (Aquellos para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores, en sus recomendaciones de viaje, establezca la existencia de un riesgo medio o alto): __ €

El complemento del Pacto de Rodaje es incompatible con cualquier otro complemento que retribuya la mayor cantidad de trabajo o dedicación.

El pacto de rodaje se materializará propiamente a través de la comunicación escrita de la Empresa al trabajador afectado, indicándole en la misma que, sus condiciones de trabajo para el evento a cubrir serán las establecidas en el apartado COMPLEMENTO DE RODAJE del actual Convenio Colectivo.

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. Por el contrario, las jornadas y descansos se adaptarán a las necesidades organizativas del evento y se percibirán por día trabajado, como complemento salarial, las cantidades reflejadas en el presente artículo.

(!) BORRADOR

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN

1.-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo se suspenderá en los supuestos establecidos en el artículo 45 del ETT y normativa vigente en cada momento.

El contrato de trabajo se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Maternidad: En el supuesto de parto, 16 semanas , que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.
   No obstante lo anterior, y sin perjuicio de que las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre, suponga un riesgo para su salud.

   En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

   En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

   La duración de la suspensión será, asimismo, 16 semanas en los supuestos de adaptación o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que los dos progenitores trabajen, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

BORRADOR

En el caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

2. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

3. La medida cautelar de suspensión provisional de empleo y sueldo adoptada con motivo de la incoación de expediente disciplinario, mientras no se acuerde su levantamiento.

4. Incapacidad temporal.

5. Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ETT.

6. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

7. Trabajador víctima de la violencia de género, que tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez y con un máximo de 18 meses.

8. Por algún tipo de excedencia, de conformidad a lo previsto en el artículo siguiente.

Tipos de excedencias

Los trabajadores podrán acogerse, concurriendo los requisitos necesarios en cada caso a los siguientes tipos de excedencias:

1. Voluntaria por interés particular
2. Voluntaria por cuidado de hijos y familiares
3. Excedencia especial

Excedencia voluntaria por interés particular

Podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular el trabajador con una antigüedad en la empresa de , al menos, un año, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La excedencia tendrá una duración mínima de un año y máxima de diez. Para acogerse a otro período de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir con un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

2. Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente

BORRADOR

proceso de provisión de puestos, de conformidad a lo previsto en el artículo… Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente o bien no se hayan convocado plazas de su categoría se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso.

3. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción disciplinaria o sometido a expediente disciplinario, en tanto éste no se resuelva.

4. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria por interés particular no se computará a ningún efecto.

5. Asímismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores podrán acogerse a una excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares en las siguientes condiciones:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. En el caso de que fuese la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia por nacimiento, el tiempo se computará desde la fecha del término de la licencia por causa de embarazo.
3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
4. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de RTVE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
5. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
6. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la

BORRADOR

reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

7. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
8. Agotado el plazo máximo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en RTVE, salvo que en el mes anterior a la expiración de este plazo, solicitase y se le concediese la excedencia voluntaria por interés particular.

Excedencia especial.

Dará lugar a la excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea electo o no, de carácter no permanente, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tendrán esta consideración los puestos Directivos consignados en el artículo 2 del presente Convenio.
2. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en los términos regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia especial conlleva reserva de la plaza ocupada por el trabajador y el tiempo de permanencia en la misma se computa a efectos de antigüedad

2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en la Sección 4ª del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme.

También se extinguirá por las siguientes causas:

1. Por voluntad del trabajador.
2. Por la no superación del período de prueba.
3. Por mutuo acuerdo entre las partes.
4. Por despido, de conformidad a los supuestos y procedimientos establecidos en los artículos 54 y 55 del ETT.
5. En los supuestos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los términos previstos en el presente convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, en el plazo del mes siguiente al de la notificación del reingreso.
6. Por jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años como medida de fomento del empleo, vinculada a los mecanismos de cobertura de puestos de trabajo. Dicha jubilación será obligatoria siempre que, de acuerdo con su situación, pueda completar los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo. La permanencia en la empresa se extenderá más allá de los 65 años en caso de que no se hubiesen completado dichos períodos mínimos de carencia.

BORRADOR

7. Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días consecutivos. Dicha extinción será comunicada por la empresa, una vez transcurridos al menos los referidos diez días. Si la notificación no es recibida por el trabajador por haber cambiado éste de domicilio habitual sin haber comunicado dicho extremo a la empresa, será válida en cualquier caso.
8. Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado.
9. Por la jubilación voluntaria del trabajador.
10. Por declaración de incapacidad permanente en sus diversos grados, con efectos de la fecha en que ésta tuvo lugar.

1. Efectos de la extinción

1. Quien voluntariamente desee causar baja en RTVE deberá preavisarlo con quince días.
2. La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas que deban incluirse como finiquito.
3. Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en RTVE.

Jubilaciones.-

Jubilación forzosa por edad.-

La jubilación forzosa por edad se aplicará automáticamente a los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que los afectados alcancen el período de carencia mínimo necesario para percibir la pensión de jubilación.

Desvinculaciones voluntarias.

La Empresa podrá pactar con los interesados, cuando les falten varios años para la jubilación con carácter forzoso, una jubilación voluntaria con la indemnización que se acuerde entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 21.035,43 € y como mínimo 901,52 € por los meses que les falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora, sin superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

A. Jubilaciones anticipadas:

1. Para tener derecho a las indemnizaciones señaladas en este artículo, el trabajador deberá haber permanecido como trabajador fijo en activo en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

2. Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de seis meses para la jubilación forzosa.

BORRADOR

B. Incapacidad para el Trabajo

Incapacidad física para el trabajo.- Para el supuesto que se produzca una situación de incapacidad para el trabajo que conlleve el cese del trabajador en el servicio activo, y siempre que dicho expediente se haya tramitado a instancia del interesado, se abonará en el momento en que dicha incapacidad le sea reconocida, una ayuda especial siendo de aplicación el baremo que se establece respecto de la jubilación voluntaria.

1. A los trabajadores fijos o indefinidos de la Corporación RTVE que cesen la prestación de servicios por invalidez absoluta, se les aplicará el baremo correspondiente a la Jubilación anticipada, siendo el máximo aplicable el correspondiente a los 64 años si el solicitante fuera menor de dicha edad.

2. Si la invalidez es en grado de Total se aplicará el mismo baremo, aplicándose el correspondiente a los 62 años si el solicitante fuera menor de dicha edad.

En ambos casos, la Corporación RTVE complementará las cantidades a percibir por el trabajador / a en concepto de pensión por la Seguridad Social, hasta que su retribución alcance, al menos, el 80 % de la base reguladora.

Las ayudas sociales mencionadas en este artículo se atenderán con cargo a la dotación económica del fondo de acción social.

Capacidad disminuida.-

1. El trabajador que, por deficiencia física o psíquica, no se halle transitoriamente, en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, por un período máximo de un año. EL cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones correspondientes a este último. Sobre esta medida serán oídas la representación del personal y el servicio médico de RTVE.

2. Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los Cantores de Coro. En el caso de que el Director del Coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incpacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la empresa, para la constitución de un tribunal, el cual, previa las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

3. El Tribunal a que hace referencia el párrafo anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del Coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del Cantor de coro que ha de ser examinado.

4. RTVE acordará la baja definitiva en el Coro de aquellos cantores considerados no aptos por el Tribunal. En este supuesto, el Cantor podrá optar entre causar baja definitiva en RTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos

BORRADOR

mensualidades por cada año de serbio o fracción, o en su caso, a ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.

Licencias

Una vez superado el período de prueba, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito o por el medio telemático que se establezca, de licencias en los casos, por las causas y con la duración que a continuación se indica:

1.- Licencias retribuidas.-

1. Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de "parejas de hecho" acreditada documentalmente, quince días naturales. Esta licencia no será acumulable a la de matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

2. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes consanguíneos o afines, descendientes o hermanos del trabajador, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

3. Por enfermedad graves del cónyuge o conviviente reconocido, ascendiente o hijos que convivan con el trabajador, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

4. Permiso de paternidad, en los términos legalmente establecidos.

5. Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad. El tiempo para lactancia podrá opcionalmente ser disfrutado mediante el aumento en dos semanas de la licencia por causa de maternidad. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.

6. Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.

7. Por motivos particulares, hasta cuatro días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos, salvo justificación excepcional de que se extienda a los cuatro. Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

BORRADOR

Licencias no retribuidas

Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios y una sola vez al año, por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad.

Los profesores de la Orquesta y los Cantores del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo, podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses.

BORRADOR

FORMACION PROFESIONAL

Objetivos de la formación.

1. Constituye objetivo primordial de RTVE promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal. Para ello se ha llegado al acuerdo de potenciar al máximo la formación permanente, por lo cual se ha fijado un incremento de horas fuera de las de trabajo para esta finalidad.

2. La realización de estas horas o acciones formativas fuera de la jornada de trabajo incrementa la experiencia y conocimientos de los trabajadores y por ello se constituye en requisito indispensable para la progresión económica del salario base.

3. Por todo ello, el centro de formación de RTVE aprovechará al máximo todos sus recursos con la finalidad de que, con preferencia y prioridad, dar formación permanente y continua al personal propio de RTVE.

Desarrollo de la formación.

1. Anualmente la Dirección del Centro de Formación de acuerdo con las direcciones de recursos humanos y de las distintas unidades elaborará el Plan Anual de Formación. De este Plan se dará conocimiento a la representación de los trabajadores.

2. Dicha formación se impartirá preferentemente a través del Centro de Formación, empleando medios propios o mediante conciertos con otros organismos. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas y la asistencia a curso sobre medios audiovisuales de entidades nacionales o extranjeras.

3. El plan de formación se acomodará anualmente a las exigencias presupuestarias.

4. La formación se impartirá, según los casos fuera o dentro de la jornada laboral. La asistencia a cursos de formación que tengan el carácter de formación de reciclaje o acomodación profesional será en todo caso obligatoria. Cada trabajador pondrá a disposición de la empresa al menos 50 horas fuera de la jornada laboral para atender a los cursos o acciones de formación que ésta disponga. La no asistencia tendrá el mismo tratamiento que las faltas al trabajo.

5. En los cursos de formación externa que desarrolle el Centro de Formación, tendrá preferencia para su asistencia y matriculación, el personal perteneciente a RTVE.

BORRADOR

6. El personal de RTVE y en especial el que desempeñe puestos de mando orgánico viene obligado a prestar su apoyo al Plan de Formación, cuando sea requerido para ello, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

7. RTVE se acogerá al Acuerdo Nacional de formación continua y acuerdos sucesivos en esta materia.

BORRADOR

SISTEMA RETRIBUTIVO

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 de RTVE, 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 prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social 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.

Anticipos

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de RTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe 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 de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Los conceptos retributivos son los siguientes:

1. Salario Base
2. Progresión en el salario base
3. Complementos salariales:
    - Pagas extraordinarias
    - Paga de productividad
    - Antigüedad
    - Turnicidad
    - Nocturnidad
    - Mando orgánico

BORRADOR

- Especial responsabilidad
- Disponibilidad
- Polivalencia
- Idiomas
- Residencia
- Complementos en especie: comidas o cenas
- Paga de los diez años
- Prestación complementaria por enfermedad

Salario base y progresión en el 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 períodos de descanso computables como de trabajo.

La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la experiencia en el trabajo. 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.

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la compañía; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento y el valor añadido aportado por cada trabajador fruto de la experiencia en su trabajo y desempeñado en sus funciones.

La progresión entre niveles económicos de cada grupo, se realizará por la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Transcurso de tiempo: Desde el nivel básico hasta el tercer nivel de cada grupo se podrá progresar al nivel superior transcurrido un período de dos años. A partir del tercer nivel hasta el final de la escala del mismo grupo tendrán que transcurrir tres años. Agotados los niveles económicos del grupo profesional correspondiente se progresará económicamente alcanzado 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 cada escala salarial (A3) se consolidará cada cuatro años un incremento económico equivalente al 3% del salario base.

BORRADOR

- En cada período de permanencia serán asimismo requisitos indispensables:

    a. Superación de los cursos o las acciones formativas que se establezcan

    b. Superación de evaluación del desempeño

Pagas extraordinarias

1. 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.

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

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

Paga de productividad

Con respecto a la paga de productividad se propone que la cuantía que hasta la fecha se utilizaba para su retribución, sea redistribuida entre los distintos complementos retributivos que se recogen en la presente propuesta.

Antigüedad

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

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.

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… del presente convenio.

Turnicidad

Se trata de la retribución complementaria asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios. Su percepción será incompatible con las compensaciones que puedan darse por trabajo en sábados, domingos o nocturnidades.

Nocturnidad

Se percibirá este complemento por la realización de la jornada entre las 22,00 horas y las 7,00 horas. La realización de la jornada parcialmente en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción al número de horas trabajadas en dicho período. Este complemento no será percibido por los trabajadores

BORRADOR

que estén destinados en instalaciones especiales o centros emisores quienes, por las peculiaridades de su trabajo, podrán realizar jornadas de mayor duración, compensadas con tiempo de libranza, en proporción al de trabajo.

Mando orgánico

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional, inherentes al ejercicio de mando orgánico en RTVE, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tendrá carácter consolidable. Su percepción es incompatible con la de las horas extraordinarias.

Especial responsabilidad

Se percibirá por aquel trabajador que , en razón de su puesto de trabajo, 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.

Su percepción es incompatible con la de mando orgánico y le afectan las mismas incompatibilidades que a éste.

Disponibilidad

Se aplicará al trabajador que, por la función encomendada, requiera estar sujeto a variaciones en su horario que pueden conllevar o no ampliación de jornada, en los términos previstos en el artículo…. Del presente convenio.

En función de las horas efectivas en que se prolongue la jornada, se percibirá en sus distintos tramos, de acuerdo con lo previsto en las tablas salariales que acompañan al presente Convenio Colectivo.

Polivalencia

Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende con carácter estructural la realización de funciones correspondientes a categorías que, dentro de un mismo grupo, no pertenezcan a la misma familia.

Todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo dicho complemento por la realización de funciones que con anterioridad a la entrada en vigor de los acuerdos parciales del XVII Convenio correspondieran a categorías de distinta familia y vinieran cobrándola antes de la entrada en vigor de dichos acuerdos, la seguirán percibiendo

BORRADOR

como complemento ad personam que desaparecerá cuando el trabajador cambie de función o deje de realizar aquella por la que en su día se le acreditó la polivalencia.

Idiomas

Será de aplicación al trabajador que desempeñe funciones que requieran la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades de RTVE, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia e impliquen una aportación personal de importancia y con adecuada continuidad, sin estar incluídos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría que ostente. Es compatible con el complemento de mando orgánico y especial responsabilidad, salvo que en su valoración retributiva se haya tenido en cuenta estos conocimientos.

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.

Residencia

Tendrá derecho a este complemento el trabajador destinado en las comunidades insulares durante el tiempo de servicio en ellas, así como también en el País Vasco y Navarra.

Las cantidades que en cada caso correspondan se encuentran recogidas en las tablas salariales anexas.

Complementos en especie: comidas o cenas

Tendrá derecho a este complemento el trabajador sujeto a jornada partida en los términos previstos en el artículo… y conforme a la normativa interna reguladora de las mismas.

Para los centros de trabajo donde no exista comedor se establece el concepto de comida y cena con factura; cuando el importe de dicha factura sea inferior a la cantidad establecida en las tablas salariales para dicho concepto se abonará el importe de la misma.

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 ininterrumpido en RTVE. 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 como tiempo de trabajo en activo las siguientes situaciones:

- Los trabajadores que se encuentren en excedencia especial
- Los que se encuentren en situación de incapacidad temporal.

BORRADOR

- 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.

Prestación complementaria por enfermedad

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 completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada ordinaria incluida la antigüedad, así como las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

(Ojo: queda por determinar las cantidades que puedan percibirse de baja en relación con complementos salariales y dependerán de la cantidad en que éstos se fijen).

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos

La cuantía de la dieta a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de RTVE y se distribuirá del siguiente modo:

- Gastos de alojamiento y desayuno: 40 por 100 de su valor
- Gastos del almuerzo: 30 por 100 de su valor
- Gastos de cena: 30 por 100 de su valor

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

El día de regreso, el trabajador percibirá la proporción de dieta correspondiente a los gastos de comida que le coincidan con el tiempo invertido más la proporción de dietas para gastos varios.

En los desplazamientos que no obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual, en jornada de trabajo coincidente con horario de almuerzo, cena o con ambas comidas, el trabajador tendrá derecho a las siguientes porcentajes de dieta:

- Almuerzo: 30 por 100

BORRADOR

- Cena: 30 por 100
- Almuerzo y Cena : 60 por 100

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

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos aquellos trabajadores cuyo horario de entrada o salida se inicie o finalice a las quince y a las veintidós horas, respectivamente.

Las jornadas en desplazamientos, por razones del servicio, dentro de las 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.

Esta compensación será de aplicación en un círculo de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo. A estos efectos los horarios de almuerzo y cena serán los determinados en este mismo artículo.

Se establecerán importes diferentes para la dieta nacional y la internacional, de acuerdo con lo recogido en las tablas salariales anexas.

En los desplazamientos autorizados con vehículo propio, los gastos de peaje y de kilometraje que se produzcan serán a cargo de la empresa. No podrá autorizarse el uso de automóvil en caso de que no se posea el permiso de conducción habilitante.

Vestuario de trabajo e instrumentos musicales

1. RTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador que por su actividad laboral deba emplearlo. En este caso será obligatorio su uso.
2. Se abonará una cantidad mensual a los Profesores Instrumentalistas de la Orquesta que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad, fijada de acuerdo con los interesados.

BORRADOR

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Capítulo I

Organización del trabajo.-

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su ejercicio corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades en las que ésta se estructura, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los representantes de los trabajadores en el ETT y en el presente convenio.

Capítulo II

Sistema de Clasificación Profesional

Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional que regula el presente convenio se estructura en Grupos Profesionales, Divisiones Funcionales y Categorías, de conformidad a lo previsto en el artículo 22 del ETT.

El **Grupo Profesional** engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con el mismo.

Las **Familias Profesionales o Divisiones Funcionales** agrupan, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos o funcionales existentes en la empresa.

Las **Categorías Profesionales** se definen por su pertenencia a un Grupo Profesional y División Funcional y recogen de manera no exhaustiva las tareas objeto de la prestación laboral, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

El trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo y categoría profesional, así como aquellas tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte.

En cualquier caso la enumeración de las tareas propias de los Grupos y/o categorías profesionales no pretende describir la totalidad de las funciones que ha de desarrollar un trabajador en su prestación laboral, sino que aporta una serie de ejemplos de referencia a título enunciativo y no limitativo, por lo que otras tareas que por analogía sean asimilables a las descritas o que formen parte del proceso lógico de ordenación del trabajo, se entenderán igualmente comprendidas dentro de dicha prestación laboral. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos de su competencia en la categoría y grupo profesional y actividades de RTVE.

Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales.-

BORRADOR

La determinación de la pertenencia de una determinada categoría profesional a un Grupo será el resultado de la ponderación ,entre otros, de los siguientes factores: formación (conocimientos y experiencia), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Formación: Tiene en cuenta el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente el contenido de la prestación laboral, así como el período de tiempo requerido para que, partiendo de esos mínimos conocimientos teóricos se obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: La mayor o menor iniciativa vendrá determinada por el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de las tareas o funciones así como el grado de autonomía requerido para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presenten.

Autonomía: Tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas que se tengan encomendadas.

Responsabilidad: Tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función sobre la gestión de los recursos humanos, técnicos y productivos que tenga asignados.

Mando: Tiene en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Tiene en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o función encomendada.

El hecho de que un trabajador se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional o categoría determinados, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia de tales competencias dentro de las funciones que desarrolle en la empresa.

BORRADOR

Grupos Profesionales.

Grupo Profesional I: Titulados superiores y medios.-

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y mayor grado de autonomía, iniciativa o responsabilidad con o sin mando. Queda incluido en este Grupo Profesional el personal que, aún no teniendo ningún equipo humano bajo su supervisión, tienen una cualificación máxima en su especialidad laboral y que requieren, en su caso, titulación habilitante.

El tipo de funciones que se desempeñan se realizan a partir de directrices que emanan del personal directivo o predirectivo, al que deberán dar cuenta de su gestión.

Será necesario estar en posesión de formación universitaria superior.

Grupo Profesional II

Considerando el tipo y la forma en que se desarrollan las tareas en la empresa, quedan encuadradas en el Grupo Profesional II el resto de actividades y funciones para las que se requerirá formación universitaria media.

Grupo Profesional III

En dicho grupo se encuadran aquellas actividades y funciones de menor complejidad dentro de cada ámbito funcional. Será requisito imprescindible estar en posesión del módulo básico o superior de Formación Profesional o Bachiller.

Familias Profesionales o Divisiones Funcionales:

Se entiende por Familias Profesionales o Divisiones Funcionales el conjunto de actividades o de tareas que persiguen una misma finalidad o cuyos objetivos fundamentales son los mismos y que se corresponden con los distintos ámbitos operativos que existen en la empresa.

Se distinguen las siguientes:

1.- Corporativa o de gestión/informática.

2.- Técnica (Radio, TV y Medios Interactivos)

3.- Realización y Explotación.

4.- Producción y contenidos.

5.- Escenografía.

6.- Orquesta y Coro.

Corporativa o de gestión/informática:

Se trata de tareas que tienen como función primordial labores de control interno de la empresa y cuyo objetivo primordial es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa contenidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, sistemas de información, asesoría jurídica, sistemas e informática, comercialización de productos y en general todas aquellas actividades que tienen en el cliente interno el objetivo fundamental de su trabajo.

Técnica (Radio, TV y Medios Interactivos):

Agrupa el conjunto de actividades audiovisuales y de carácter técnico que pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tres canales de comunicación de la empresa – radio, TV y medios interactivos- y cuya finalidad primordial es la de establecer y mantener la tecnología necesaria para el desarrollo de las actividades audiovisuales de

BORRADOR

la empresa, así como el mantenimiento y montaje de las instalaciones o equipos destinados a este fin.

Realización y Explotación:

Agrupa el conjunto de actividades de carácter técnico que pueden desarrollarse a través de los tres canales de comunicación de la empresa y cuya finalidad primordial es la de poner en marcha y posibilitar técnicamente la emisión, grabación y explotación de contenidos en cualquier soporte.

Producción y Contenidos:

Engloba el conjunto de funciones cuya finalidad básica es la de determinar los contenidos que se difunden a través de radio, tv y medios interactivos y agrupa aquellas funciones que suponen recoger, elaborar, editar y seleccionar contenidos para informativos y programas, incluyéndose dentro de estas tareas tanto las de índole periodística, de documentación, artística, y de producción en general todas aquellas que sin tener carácter técnico resulten necesarias para la elaboración y difusión de noticias y programas.

Escenografía:

Engloba el conjunto de actividades necesarias para poder producir programas de todo tipo , de índole artística, de estilismo, de escenografía, decoración y diseño.

Orquesta y Coro:

Agrupa el conjunto de actividades y funciones necesarias para llevar a cabo las actividades de la Orquesta y el Coro de RTVE.

Dentro de cada Familia Profesional y en el marco de cada Grupo Profesional, en atención a la identidad de las tareas y funciones desempeñadas, y al nivel de conocimientos o formación específica requerida, se distinguen las siguientes categorías:

BORRADOR

rtve
PROPUESTAS

Propuesta Familias y Grupos Profesionales

FAMILIAS PROFESIONALES	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
GESTIÓN / INFORMÁTICA	Profesional Superior Gestión Profesional Superior Informática Profesional Superior Prevención Médico Empresa	Diseñador Gráfico Enfermero Empresa	Técnico Superior Administración Técnico Superior Informática Técnico Sup. Servicios Generales Técnico Prevención Riesgos Laborales (*)
TÉCNICA	Ingeniero Superior Profesional Técnico Superior	Ingeniero Técnico	Técnico Superior Electricidad Técnico Superior Mecánico
REALIZACIÓN EXPLOTACIÓN	Realizador TV Realizador Radio		Técnico Superior Electrónico Técnico Superior Realización TV Técnico Sup.Montaje Eq.Audiovisuales Técnico Superior Imagen Técnico Superior Sonido Técnico Superior Control Imagen (*) Técnico Superior Mezclador (*) Técnico Sup.Montaje y Ed. Video
PRODUCCIÓN Y CONTENIDOS	Informador Productor	Documentalista Ambientador Musical	Técnico Superior Producción
ESCENOGRAFÍA	Profesional Superior Artes Escénicas	Decorador Iluminador Estilista	Técnico Sup. Montaje y Construcción Decorados Técnico Sup. Ambientación Decorados Técnico Sup. Ambientación Vestuarios Técnico Superior Luminotecnia Técnico Superior Efectos Especiales Técnico Superior Modelado Técnico Superior Pintura Decorados Técnico Superior Imagen Personal
ORQUESTA CORO	Profesor Oquesta Cantor Coro		

(*) Categoría sin ningun perceptor en la actualidad.

BORR

Capítulo III

Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Movilidad funcional

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo Grupo Profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durante los períodos y condiciones que se expresan a continuación.

Quedará sujeta a los siguientes principios:

1. La movilidad no podrá perjudicar la formación y promoción profesional del trabajador.
2. El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior Grupo, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.

3. En este último supuesto se notificará la situación a los representantes legales de los trabajadores.
4. No cabrá invocar ineptitud sobrevenida o falta de adaptación al puesto en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales.
5. Se realizarán programas de formación y/o adaptación a las nuevas funciones en caso de que resulte necesario.

Las movilidades funcionales se desarrollarán temporalmente de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Cuando se trate de la encomienda de funciones de inferior Grupo , que deberá justificarse en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, por el tiempo mínimo imprescindible, que en todo caso no podrá ser superior a seis meses.

2. Cuando se trate de funciones correspondientes a Grupo profesional superior, con carácter general, no se superará el período de seis meses en un año u ocho durante dos, salvo que en los términos del artículo 39.2 del ETT se trate de supuestos de enfermedad, accidente de trabajo, excedencia u otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

El cambio de funciones distintas a las reguladas en el presente artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de trabajo.

Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos.

Traslados.-

El traslado podrá ser: voluntario, forzoso o pactado.

Traslado voluntario

Es el producido por la participación del trabajador en un procedimiento de traslado de los regulados en el artículo … del presente convenio, así como el que resulte de un proceso de ascenso, en el caso de que requiera cambio de centro de trabajo en los términos anteriormente regulados.

Traslado forzoso

Tendrán esta consideración:

1. Los que estén basados en razones técnicas, organizativas o de producción, de carácter individual o colectivo. En cualquiera de los casos, en cuanto al procedimiento a seguir se estará a lo previsto en el artículo 40 del ETT.

2. Los que se impongan como sanción por la comisión de falta muy grave, en los términos previstos en el presente convenio. En este último supuesto no se generará derecho económico alguno.

BORRADOR

Traslado pactado

El que se efectúe de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, incluidos los destinos en países extranjeros, bien para atender necesidades de la empresa , bien y siempre que resulte posible, para atender necesidades graves de índole personal del trabajador.

En estos supuestos, las condiciones y procedimiento del traslado serán estipuladas libremente entre las partes.

Compensaciones

Para generar derecho a la compensación por traslado será requisito imprescindible que el trabajador lleve un mínimo de tres años en la misma localidad y en todo caso quedará limitado a los dos primeros traslados.

El **traslado voluntario** generará los siguientes derechos económicos:

1. Gastos de desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine la empresa.
2. Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación del presupuesto por la empresa.

El **traslado forzoso**, salvo el derivado de sanción que no generará compensación alguna, dará lugar además a la percepción de las siguientes cantidades:

1. A quien no tenga a nadie a su cargo, una mensualidad
2. A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades
3. A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades
4. A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades
5. A quien tenga a su cargo ocho o más personas, cinco mensualidades
6. Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, del 25 por cierto de salario base del grupo y nivel que tuviera reconocido en el lugar de traslado.

Las mensualidades, a los efectos previstos en el apartado anterior serán la suma del salario base y complementos que se vinieran percibiendo en la fecha de la orden de traslado.

Se considerarán personas a cargo del trabajador, las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Desplazamientos

Para atender necesidades coyunturales derivadas de la actividad de la Corporación RTVE, ésta podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en localidad distinta a la de su domicilio habitual.

BORRADOR

La orden de desplazamiento se comunicará habitualmente con 72 horas de antelación y será obligatoria. El trabajador que tenga que cumplirla percibirá por adelantado un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que hubiere lugar, correspondiendo a la empresa la determinación del medio de locomoción adecuado para efectuar dicho desplazamiento.

Los desplazamientos con derecho a dietas no tendrán, con carácter general, una duración superior a los 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante y si así lo exigieran razones organizativas o productivas el plazo podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

Si las necesidades organizativas o productivas, agotado este plazo máximo, persistieran, se acordará con el trabajador otra forma de compensación de los gastos de estancia.

Cuando se superen los tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa.

Permutas

La empresa podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría que presten servicio en localidades distintas, de acuerdo con las necesidades del servicio, aptitud de los permutantes y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

Las permutas no generarán derecho a indemnización o compensación alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribuciones, horarios u otras a que pudiera haber lugar.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas o de eficiencia organizativa o mejor prestación del servicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del ETT, o normativa vigente en cada momento sobre la materia.

BORRADOR

20/12/2010

PROPUESTA DE NUEVA REDACCIÓN DEL ART. 104, DEL ACTUAL CONVENIO COLECTIVO

Introducción (ojo: interno)

El objetivo de la nueva propuesta es racionalizar el contenido del mismo y adecuarle a la nueva dimensión de RTVE.

Es importante advertir que, la actual redacción estaba pensada para momentos en los que la plantilla oscilaba entre los 11.100 trabajadores de 1.982 y los 12.965 de 1.989; pero está claro que, con una plantilla de 6.500 personas, su normativa no se ajusta a las necesidades reales de este momento, por ello, pasamos a continuación a proponer un enunciado alternativo.

También debemos recordar que, aunque pudiera parecer que se dan recortes significativos a ciertas partidas, la plantilla se ha reducido en un 50% y las posibilidades tecnológicas actuales permiten mantener reuniones a través de videoconferencia sin necesidad de realizar viajes, lo que comporta una ventajas que no es necesario destacar (ahorro de dietas, de alojamiento, desplazamientos, tiempos, etc..).

NOTA: A la hora de valorar esta propuesta deberán tenerse en cuanta, al menos, las siguientes partidas:

.- Gastos de desplazamiento

.- Gastos de alojamiento y comida

.- Gastos de alquileres de locales para la convención anual

.- Gastos de teléfonos (fuera de esta propuesta)

.- Horas de sustitución o menoscabo de la producción, por horas y viajes sindicales

.- Todos los viajes o, al menos el 90% de los mismos, podrían ser evitados obligando a celebrar las reuniones a través de videoconferencias. Evidentemente, si no hay viajes, tampoco hay alojamientos, dietas, etc.

BORRADOR

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 RTVE. 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 RTVE.

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 RTVE, 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.

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 RTVE.

A) Delegados Sindicales.

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

- De 250 a 750 trabajadores UNO
- De 751 a 2000 trabajadores DOS
- De 2001 a 5000 trabajadores TRES
- De 5001 en adelante CUATRO

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse los centros de trabajo de RTVE por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un Delegado Sindical Autonómico por los primeros cien trabajadores. Este delegado deberá ser trabajador de alguno de los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma a la que representa. 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

BORRADOR

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 Autonómicos para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de veinticinco trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

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 de esta bolsa de horas mensuales retribuidas podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 75 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.

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.

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 ….. del presente Convenio.

BORRADOR

E) Facilidades

La Dirección de RTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical del Comité 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, RTVE analizará en cada caso la conveniencia de permitir 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" podrá convocar y celebrar 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 empresa con cuarenta y ocho horas de antelación.

G) Servicios sociales

Los miembros en el Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales, Grupos de Empresa y Plan de Pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La Dirección de RTVE facilitará al CI (Comité Intercentros) 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 RTVE y a cargo del cupo de horas sindicales de los representantes, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar, funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de RTVE, 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 cuya percepción dependa 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 actualizados.

H.2. El número total de posibles liberados exentos de servicio por cada Sección Sindical de un "Sindicato Más Representativo", es de once. No obstante, se determina el número total máximo de exentos de servicio por cada Centro de Trabajo, con relación al número de trabajadores de acuerdo con el siguiente baremo:

BORRADOR

En centros de más de 10 y menos de 51 trabajadores	un liberado, en total
En centros de 51 hasta 100 trabajadores	dos liberados, en total
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 o Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales. Tanto los Delegados de Personal como los Miembros del Comité de Empresa son electos. Los Delegados Sindicales serán nombrados por sus respectivas Secciones Sindicales.

La comunicación a la Empresa, de la liberación de un trabajador, deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de efectos de la misma.

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 once 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 podrán ser adscritos, por la Dirección de RTVE, si así lo considera oportuno, hasta un trabajador administrativo.

K) Comité Intercentros

K.1. Constitución.

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta la existencia de un Comité Intercentros, estableciéndose en éste 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 el RTVE . 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.

BORRADOR

K.3. Competencias.

K.3.a) Serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen:

K.3.a.1 Asumir los derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de RTVE 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.

K.3.a.2 Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de su Sociedad.

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

K.3.a.4 Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores.

K.3.a.5 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 RTVE, en los términos que se dispongan legal o convencionalmente para tales entes.

K.3.a.6 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.7 Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de RTVE.

K.3.a.8 Recabar la información que la Empresa debe entregar en cumplimiento del art. 64 del E.T.

K.4. Composición.

El Comité Intercentros de RTVE estará integrado por doce miembros, 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.

BORRADOR

K.5. Reuniones.

El Comité Intercentros de RTVE podrá reunirse, con carácter ordinario 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.

En este comité se centrarán todas las entregas de información que marca el art. 64 del E.T.

El Comité Intercentros con carácter extraordinario, podrá reunirse siempre que lo soliciten, al menos, siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar, un máximo de dos veces por año.

Asimismo, la Dirección de RTVE podrá convocar a reunión al Comité, comunicando previamente el orden del día a tratar. Las reuniones del Comité serán notificadas a la Dirección con un plazo de diez días de antelación, 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.

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 RTVE con cargo a la Bolsa del apartado _____

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 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) Participación.

RTVE 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

BORRADOR

que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

M) Bolsa de Viajes y dietas.

Las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" tendrán derecho a efectuar, con cargo a RTVE viajes para la realización de las tareas de representación que les son propias. Para ellos se les asignará anualmente la cantidad de (a determinar €), siendo la gestión de los viajes y dietas tarea de cada uno de los Sindicatos o Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos.

En el mes de Diciembre de cada año, cada Sección Sindical deberá realizar un informe justificativo de la utilización de la Bolsa de Viajes y Dietas. Informe que será entregado al departamento financiero con copia al de RR.HH.

N) Reuniones de miembros de Comité de Empresa

La Empresa en los centros de trabajo de hasta cien trabajadores, facilitará la realización de una reunión al trimestre en época de Convenio, a través de videoconferencia siempre que la Empresa tenga conocimiento de tales reuniones con al menos cuarenta y ocho horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

O) 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 designación de representantes del Sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un Sindicato en el ámbito de RTVE, 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.

BORRADOR

PREVISIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 102. Actividades sociales.

1. Es propósito de RTVE, a medida que las circunstancias lo permitan, promover la creación y fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para su personal.

2. La gestión administrativa de tales actividades y obras se efectuará por los siguientes servicios de RTVE, contando con la activa participación del personal de RTVE, tanto directamente como a través de sus Representantes unitarios.

3. Comisión de Acción Social.

La Comisión de Acción Social realizará el control y seguimiento de todas las actividades sociales así como el reparto del presupuesto de Fondo de Acción Social. Estará compuesta por:

- Seis vocales, en Representación de RTVE , a nivel estatal, uno de los seis actuará como secretario.
- Cuatro vocales, en representación de los trabajadores de RTVE.

La Comisión se reunirá cuatro veces al año.

La Comisión de Acción Social elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un Presidente y un Vicepresidente, cuyas competencias determinará el Reglamento de la Comisión.

Se creará una Comisión Permanente compuesta por seis representantes: cuatro de la Empresa y dos de los sindicatos. Esta comisión se reunirá todas las veces que sea necesario.

El Reglamento establecerá los procedimientos y criterios de solicitud y concesión de las distintas ayudas sociales.

El Fondo de Acción Social estará constituido por una cantidad equivalente al 0,76 por 100 de la cuenta de gastos 6400 de retribuciones básicas de los presupuestos de RTVE para cada ejercicio. Los gastos derivados del Servicio Médico de Empresa, Seguro de Accidentes del personal y la parte correspondiente del Seguro de Vida pactados en este Convenio Colectivo, correrán por cuenta de la Empresa y no estarán incluidos en el Fondo de Acción Social.

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales con cargo a dicha dotación los trabajadores de RTVE que cumplan las siguientes condiciones:

BORRADOR

1.- Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación RTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el articulo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

2.- Que tengan una antigüedad en la Empresa de más de seis meses.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el Capítulo de Gastos Sociales del presupuesto para RTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el Fondo de Acción Social. La Comisión elaborará y hará público el correspondiente Reglamento con los requisitos, mecanismos y condiciones para la concesión de subvenciones. Se atenderán al menos, las siguientes actividades:

a) Grupos recreativos y culturales.

b) Fondo de Asistencia Social para necesidades urgentes.

c) Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos.

d) Ayuda al estudio para los hijos de trabajadores.

e) Becas de estudios para trabajadores.

f) Homenaje al jubilado.

g) Campaña de verano.

h) Ayudas a la asistencia sanitaria.

BORRADOR

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

Los gastos de funcionamiento de la Comisión de Acción Social, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del Presupuesto de Acción Social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

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

a) Seguro de Accidentes del personal

RTVE mantiene la póliza colectiva de accidentes que cubre a todos los trabajadores de RTVE. Dicha cobertura queda fijada en la actualidad en una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y de 60.101,22 € en caso de producirse una incapacidad permanente.

b) Seguro de Vida

Ambas partes acuerdan fijar la póliza colectiva de seguro de vida para todos los trabajadores en activo de RTVE, en 60.101,22 € que será financiada por RTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,11 € anuales.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

c) Servicio Médico de Empresa

El Servicio Médico velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, respecto al reconocimiento periódico del personal y el previo del de nuevo ingreso. Se mantienen los objetivos para la extensión regional del Servicio Médico de Empresa.

Dado que la Entidad Colaboradora ha desaparecido y que, en su lugar se ha contratado un Seguro Médico, el mismo se regirá por el documento que se confeccione al respecto y, hasta entonces, por el acuerdo económico firmado y que se adjunta como ANEXO.

BORRADOR

SECCIÓN 2ª. Faltas.

Artículo 90. Clases.

1. Aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio de RTVE quedan sujetos al presente régimen disciplinario.

2. RTVE utilizará con moderación el ejercicio de la facultad disciplinaria con finalidad correctora (POTESTAD DISCIPLINARIA DEL EMPRESARIO ES DISCRECIONAL NUNCA REGLADA).

3. El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

4. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal que encubriere infracciones consumadas de carácter grave o muy grave, sin perjuicio de las previsiones específicas que existan al respecto, cuando se deriven daños moderados o graves que lleven aparejado o no un perjuicio económico o de otro tipo, incluyendo la pérdida de prestigio para RTVE.

5. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resalte la existencia de indicios fundados de ilicitud penal, se suspenderá su tramitación formulando la pertinente denuncia o querella.

6. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a RTVE respecto de los procedimientos disciplinarios que se substancien, sin perjuicio de las responsabilidad en la que el trabajador haya incurrido por los mismos.

Artículo 91. Faltas leves.

Serán faltas leves:

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

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de treinta días consecutivos.

3. El abandono del servicio, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas.

BORRADOR

4. No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. Ausencia del puesto de trabajo de un día, así como la falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres que sin afectar a su valor, apariencia o su funcionamiento lo deterioren más allá del desgaste normal del mismo.

7. No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de residencia o de domicilio, así como las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

9. Menospreciar de palabra u obra a los compañeros en los lugares de trabajo así como la actitud ostensiblemente hostil o desconsiderada frente a terceros, así como el empleo habitual de lenguaje ofensivo que atente contra la dignidad y el buen nombre de las personas.

10. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, La Dirección, en especial la inobservancia de las normas de seguridad e higiene.

11. Ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los Facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

12. La falta de aseo y limpieza personal así como el incumplimiento de las reglas y usos sociales habituales en materia de vestuario en entornos laborales y/o profesionales.

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

14. Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

15. A los Profesores y Cantores les será de aplicación el régimen disciplinario general que afecta al personal de RTVE. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, se considerarán faltas específicas las siguientes:

a) Faltas de puntualidad o asistencia a un ensayo sin la debida justificación.

b) Falta de atención y disciplina en los ensayos.

BORRADOR

Artículo 92. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

2. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

3. Omitir conscientemente la comunicación a la Dirección de Recursos Humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica.

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

5. El cumplimiento manifiestamente erróneo o el incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. (ACCIÓN U OMISIÓN).

6. 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.

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

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

9. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para fines distintos al cometido profesional los útiles, materiales, instalaciones y medios técnicos o humanos de RTVE.

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1,2,3,5,7, 13 y 14 del artículo anterior, 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 RTVE.

11. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción.

12. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten a la integridad moral de la persona o el decoro según los usos sociales aceptados y tolerados en entornos de trabajo.

13. El enfrentamiento físico, las discusiones violentas y el escándalo público en el lugar de trabajo.

BORRADOR

14. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran, conforme al apartado 4 del artículo 78 de este Convenio, así como la negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

15. 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.

16. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de RTVE o atribuirse aquellos que no se ostenten.

17. El abuso de autoridad, entendiendo éste como la comisión, por parte de un jefe orgánico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este Convenio, o un resultado desviado de los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador vendrá obligado a cumplir las órdenes recibidas revestidas de apariencia de legalidad, sin generar responsabilidad para éste aun cuando a posteriori se acredite la ilicitud de la orden.

18. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 101 del Convenio.

19. La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada de acuerdo con los usos socialmente tolerados y aceptados en entornos laborales y/o profesionales, especialmente en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la empresa para su aparición en pantalla o para representar a ésta como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas.

20. La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otros trabajadores. La cooperación en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

21. En la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE se consideran faltas graves:

a) La reiteración o reincidencias en las faltas leves.

b) Falta de puntualidad o asistencia a un concierto sin la debida justificación.

BORRADOR

c) Desobediencia manifiesta con el Maestro Director de la Orquesta, Director del Coro o Delegado de la Orquesta.

d) Notorio abandono de la preparación individual.

e) En los conciertos y/o representaciones, el mantenimiento de una actitud claramente inapropiada por falta de atención, relajación excesiva no acorde con las circunstancias del acto o irrespetuosa con el público.

Artículo 93. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no consecutivas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

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 RTVE o, en relación de trabajo con éstas, aun siendo éste ocasional por circunstancias del servicio (p.ej., recepcionista de un hotel donde se hospedan trabajadores de RTVE en la vuelta ciclista a España).

Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 87 de este Convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

3. Robar o hurtar, hacer desaparecer temporal o definitivamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, efectos personales y documentos de RTVE 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 RTVE. No tendrán la consideración de faltas de inasistencia al trabajo por mera detención.

5. La embriaguez o toxicomanía habitual reiterada durante el servicio, u ocasional en el caso que repercuta negativamente en el resultado del trabajo o en las relaciones y clima laboral existente.

6. El quebrantamiento del secreto profesional o de correspondencia, así como la manipulación, tratamiento o uso indebido de documentos y datos de RTVE de reserva obligada con independencia de la existencia o no de perjuicio económico o pérdida de prestigio para RTVE. 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.

BORRADOR

(sistema de provisión de puestos de trabajo redacción: La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave y podrá conllevar la anulación de las pruebas).

7. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

8. 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 Seguridad y Salud Laboral o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad. A tales efectos, se considera abandono del trabajo tanto la ausencia de las instalaciones como la permanencia dentro de las mismas de forma ilocalizada y desatendiendo las funciones del servicio que le son propias, así como el notorio incumplimiento de las funciones esenciales que se tienen encomendadas.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización que haya aprobado RTVE, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada, así como a realizar la misma.

13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

15. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga, así como la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores.

16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo 91 y de los apartados 1, 2, 3, 5, 7, 8, 14, 16, 19 y 20 del artículo 92 de este Convenio, cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o las personas, o la imagen y prestigio de la empresa**,** o accidentes de trabajo o grave deterioro de las instalaciones o equipos de RTVE.

17. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

18. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el apartado 17 del artículo 92 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

BORRADOR

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

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

21. Falta de respeto a los preceptos de la Constitución.

22. Obstaculizar de forma dolosa el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales (con la redacción anterior si una empleada de la limpieza quita un cartel sindical o una pancarta de huelga????).

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

24. El comportamiento de índole sexual ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias.

Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas.

25. La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 50 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

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

27. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

BORRADOR

SECCIÓN 3ª. Sanciones.

Artículo 94. Clases.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
- Suspensión del derecho al ascenso por un período no superior a los dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a tres meses.
- Traslado forzoso del trabajador a distinto centro de trabajo, unidad o distinta localidad.
- Despido con pérdida de todos los derechos en RTVE.

Las sanciones se impondrán en su tramo máximo, medio o mínimo en atención a los siguientes criterios:

1. El grado en que se haya vulnerado lo previsto en el presente Convenio Colectivo o normativa aplicable.
2. La gravedad de los daños o perjuicios ya sean económicos o de otra índole para RTVE.
3. La gravedad y alcance de los daños causados a la integridad de terceros sean o no trabajadores o personal de RTVE.
4. El descrédito para la imagen pública, la credibilidad y prestigio para RTVE.
5. La existencia y grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele de la conducta.
6. La existencia de reiteración por haber sido sancionado por infracciones de diversa índole, así como la existencia de reincidencia por comisión de infracciones de la misma naturaleza salvo que exista tipo agravado en la relación de infracciones que subsuma estas cuestiones.
7. El grado de participación.

BORRADOR

Artículo 95. Procedimiento sancionador.

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa se ajustará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de la citada Ley, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Corresponde al Presidente de 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) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente a la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

c) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución, que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el plazo de cuatro días hábiles, a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

Asimismo, serán oídos previamente y se les comunicará dicha propuesta de resolución, en el caso de faltas graves o muy graves, a los Delegados Sindicales del correspondiente Centro de trabajo, respecto a los afiliados a su Sindicato, siempre que le conste a la Empresa su condición de afiliado, en consonancia con lo establecido en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Transcurrido dicho plazo, de cuatro días hábiles, se notificará al trabajador la propuesta de resolución con un plazo adicional de 4 días naturales para formular cuantas alegaciones a su Derecho estime oportunas.

e) Transcurrido dicho plazo si haber recibido alegaciones, se dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará a la representación de los trabajadores.

2. Para la imposición de sanciones por faltas tipificadas como leves habrá de observarse el siguiente procedimiento:

1º) 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.

2º) El trabajador, en el plazo de tres días hábiles desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. RTVE, 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.

BORRADOR

3º) En el procedimiento de alegaciones ante la Dirección de la Empresa, 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 96. Notificación.

1. La notificación al trabajador de cuantos pliegos o resoluciones recaigan en el procedimiento disciplinario incoado podrá realizarse tanto en su domicilio particular, o en su lugar de trabajo, siempre que quede constancia fehaciente de la misma. Con carácter preferente, se notificará al trabajador en su centro de trabajo.
2. La firma por el trabajador de dichos documentos acreditando su entrega no supondrá su conformidad, sino tan sólo la recepción de los mismos.
3. Cuando la notificación se realice en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste podrá hacerse cargo cualquier persona que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie pudiera hacerse cargo de la notificación se hará constar esta circunstancia en el expediente, junto con el día y hora en la que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes.
4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio del trabajador, y/o el rechazo por éste de hacerse de la notificación efectuada se tendrá por efectuado el trámite siguiéndose el procedimiento.
5. Se podrán establecer otras formas de notificación (vía correo electrónico) siempre y cuando se acredite fehacientemente la recepción por parte del interesado.

Artículo 97. Prescripción de las infracciones.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Unidad de Inspección Laboral de CRTVE (SSTS de 25 julio de 2002, 31 de enero de 2001, 26 de diciembre de 995 y 26 de mayo de 1992), o cualquier otra que pueda realizar dichas funciones en el futuro con independencia de su denominación, haya tenido conocimiento de forma plena, cabal y exacta de las mismas, sin que dicho conocimiento pueda ser superficial, genérico o indiciario **(**TSJ Galicia 12-2-97, AS 313).

Artículo 98. 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.

BORRADOR