rtve

Capítulo I.- Normas generales

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Comisión Negociadora, constituida por los representantes designados por las secciones sindicales que conforman el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y por los designados por la Dirección de la Corporación RTVE, en representación de ésta.

Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Corporación RTVE (en adelante CRTVE) y sus trabajadores.

Ámbito territorial

El presente convenio colectivo tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo y delegaciones informativas en el Estado Español, que la CRTVE tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en dicho ámbito geográfico.

Ámbito personal

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

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

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

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

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

4.-Personal de alta dirección comprendido en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y el personal directivo.

5.-Los profesionales de alta o especial cualificación. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos, sin perjuicio de la aplicación de la legislación laboral procedente. El número máximo de contratos simultáneamente acogidos a esta modalidad no podrá exceder de 25.

6.-El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente convenio, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se considera vigente desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en que finalizará su vigencia, pudiendo ser denunciado mediante escrito 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 sea sustituido por otro nuevo, siguiendo en vigor tanto las clausulas normativas como las obligacionales.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia del convenio colectivo por una de las partes, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

Artículo 3.- Revisión en caso de nulidad de alguna de sus clausulas

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

Si alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo fuera declarada nula, se someterá a revisión la repercusión que dicha nulidad pueda tener sobre el contenido del convenio colectivo, manteniéndose vigente el contenido no afectado por la nulidad.

Artículo 4.-Comisión paritaria del convenio colectivo

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio.

1.-Composición

La comisión será paritaria y estará formada por siete miembros nombrados por el CI, respetando la proporcionalidad existente en el mismo, con voto ponderado y por igual número de representantes de la dirección.

2.- Competencias

Serán competencias específicas de la comisión:

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

2.2.-La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

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

2.4.-Actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular, a efectos de lo dispuesto en el artículo 51, relativo al complemento de jornada de rodaje.

2.5.-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.

3.-Procedimiento y plazos 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 competencias.

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

La adopción de acuerdos por la comisión se realizará, al menos, por mayoría simple de cada una de las partes.

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

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

Ambas partes, de común acuerdo, podrán decidir intentar resolver la discrepancia por el cauce previsto en el artículo 5 del convenio.

Artículo 5.-Sistema extrajudicial de solución de conflictos

Se establecen la mediación y el arbitraje voluntario como procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo derivados de la aplicación e interpretación del convenio, así como de aquellos otros conflictos colectivos que las partes les sometan.

1.-Procedimientos

La aplicación de los procedimientos previstos para la solución extrajudicial de los conflictos requerirá el previo sometimiento del mismo ante la comisión paritaria del Convenio, en la que se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Agotado este trámite previo, quedará abierta la vía de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario.

1.1.-La mediación será obligatoria en los conflictos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, siempre que la demande una de las partes en conflicto. El mediador se designará por acuerdo de las partes. El plazo para resolver será de 10 días.

1.2.-Si no se alcanzara acuerdo en fase de mediación se podrá iniciar por acuerdo de las partes procedimiento arbitral.

1.3.-En los conflictos derivados de la aplicación del artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto los Trabajadores se estará a lo específicamente previsto al respecto en la ley mencionada.

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

Artículo 6.-Organización de la empresa

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

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

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

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

Artículo 7.-Ordenación del trabajo

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

Capítulo II: Comisión de producción

Artículo 8.-Comisión de producción interna

Con el fin de fortalecer la producción interna de la CRTVE, garantizando el máximo aprovechamiento de los medios humanos y materiales de que dispone, y para cumplir con las exigencias, tanto del mandato marco como de los contratos-programa que se establezcan y siguiendo las indicaciones de la resolución de 23 de febrero de 2010 de la comisión mixta de control parlamentario de RTVE y sus sociedades, se constituye, el 16 de febrero de 2012, la comisión de producción interna como órgano de participación de los trabajadores y como instrumento que contribuye en el seno de CRTVE a un desarrollo eficiente de la producción propia y realiza el seguimiento de la ocupación plena de sus recursos internos, y cuya composición y normas de funcionamiento son las siguientes:

1.-Es un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la dirección de la empresa y otros siete miembros nombrados por el comité intercentros (CI), respetando la composición de dicho comité.

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

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

2.-Esta comisión se reunirá una vez cada dos meses de forma ordinaria, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias por el presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes, con un máximo de una reunión extraordinaria por trimestre. Una frecuencia superior deberá ser acordada por la mayoría de los miembros de la comisión. En la convocatoria se fijará el orden del día.

De todas estas reuniones se deberá realizar al menos una reunión anual monográfica de radio y otra de medios interactivos.

3.-El presidente de la comisión es nombrado a propuesta de la dirección de la empresa.

En su reunión de 23 de mayo de 2012, se aprueban por mayoría las definiciones de producción interna, mixta y ajena.

Producción Interna es aquella que promovida y realizada por CRTVE utiliza para la preproducción, producción y postproducción de un programa de radio, televisión o cualquier otro contenido en formato digital, recursos técnicos y humanos pertenecientes a CRTVE. Asimismo se considerará producción interna, aquella que utilice puntualmente parte de recursos contratados a terceros, siempre que no exista la disponibilidad de los mismos en CRTVE y siempre que sea CRTVE quien ostente el control del uso de dichos medios o servicios contratados.

Producción Mixta es aquella en la que, con independencia de quien la promueva o realice, CRTVE participa, junto con uno o varios productores, con un porcentaje, contractualmente delimitado, de recursos técnicos y humanos bien sea en la producción, en la explotación de derechos o en ambas. Sólo computará como producción interna el porcentaje de participación de CRTVE detallado en dicho contrato.

En el porcentaje contractualmente delimitado para CRTVE se considerará producción interna, aquella que utilice puntualmente parte de recursos contratados a terceros, siempre que no exista la disponibilidad de los mismos en CRTVE y siempre que sea CRTVE quien ostente el control del uso de dichos medios o servicios contratados.

Producción Ajena es aquella no promovida ni realizada por CRTVE ya que ésta sólo posee derechos de explotación sobre la misma, sin participar con recursos propios en ninguna de las fases de producción.

4.-Los miembros de la comisión se encuentran obligados a la más estricta confidencialidad sobre los asuntos competencia de la misma:

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

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

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

5.-De cada reunión se levantará acta, que en su caso será de acuerdo o de desacuerdo. La secretaría de actas recaerá en una persona de la dirección.

La comisión de producción interna se rige por su reglamento, que contiene las normas de funcionamiento y medios que aseguran su operatividad

Artículo 9.-Funciones de la comisión.

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

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

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

3.-Informes sobre el grado de cumplimiento de los planes de producción de TVE, RNE, aprobados por el Consejo de Administración.

4.-Informe sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en el contrato-programa.

B.- Así mismo, la comisión tiene las siguientes funciones:

1.- Definido lo que se considera producción interna, mixta y ajena, establecer cómo se determina que un programa sea un tipo de producción u otra.

2.-Conocer e informar los planes de producción propia encaminados a incrementar la ratio de producción interna establecida en el mandato marco.

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

4.-Analizar y proponer y, en su caso, diseñar o modificar los mecanismos que fomenten las propuestas provenientes de los trabajadores para potenciar sistemas de concursos de ideas para nuevos programas o proyectos que incentiven a los profesionales de CRTVE, y propiciar que se hagan efectivos a corto plazo.

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

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

7.-Elaborar propuestas para solucionar cualquier disfunción que se produzca dentro de las competencias de la comisión de producción.

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

Asimismo, la comisión recibirá puntual información de:

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

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

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

rtve

Capítulo III.-Sistema de provisión de puestos de trabajo

Principios informadores

Los principios que se describen a continuación informarán la normativa del Convenio Colectivo sobre la provisión de puestos de trabajo, que se desarrollará, buscando la simplificación del actual procedimiento, mediante acuerdos a celebrar entre la representación de la empresa y de los trabajadores en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del II Convenio Colectivo CRTVE. La provisión de puestos seguirá regulándose conforme a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo en tanto se incorpora a este convenio colectivo la nueva regulación en dicha materia.

Sistema de provisión de puestos de trabajo. Principios:

Se garantizarán los principios de publicidad, merito y capacidad en la cobertura de los puestos de trabajo.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.

Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipoy/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

Salvo en el supuesto descrito en el apartado 4, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo.

Todos los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura del puesto ofertado.

Artículo 10.- Plantillas.

1.-La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE 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 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades.

2.- La cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y legislación vigente.

3.- La creación y amortización de puestos de trabajo es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

Artículo 11.- Información sobre censos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

1.-Apellidos, nombre, sexo y DNI.

2.-Fecha de ingreso en la empresa.

3.-Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, y nivel retributivo.

4.-Antigüedad en el Grupo Profesional y antigüedad a efectos de trienios.

5.-Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.

6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.)

7.-Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

8.- Interinos: trabajador a quien sustituyen

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

Artículo 12.- 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 laboral, 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. 29.

1.-Traslados.

2.-Promoción/ cambio de categoría/ingreso restringido.

3.-Ingreso.

4.-Contratación directa.

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

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

4.1.-Categoría y grupo profesional.

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

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

4.4.-Destino orgánico y geográfico.

4.5.-Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado.

5.-Sistema de provisión.

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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

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

5.1.-Traslados.

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

5.1.1.-Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1.-El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2.-El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2.-Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercitará cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3.-Se consideran traslados convenidos:

5.1.3.1.-El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2.-El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

5.1.3.3.-El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

5.1.4.- Traslado voluntario

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

5.1.4.1.-Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

5.1.4.2.-Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas. Durante el periodo transitorio hasta la plena aplicación de las nuevas categorías profesionales, los trabajadores clasificados en cualquiera de las categorías transitorias reguladas en los acuerdos parciales de 5 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2006, podrán optar a cualquiera de las categorías integradas en las mencionadas nuevas categorías profesionales.

5.1.4.3.-Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados.

5.1.4.4.-Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la dirección de recursos humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.

5.1.4.5.-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:

1.- Antigüedad:

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

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

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

2.-Valoración curricular:

El objetivo de la valoración curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

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

2.1.-Experiencia y trayectoria laboral.

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

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

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

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

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

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

2.2.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado

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

2.2.1.-Motivos personales y familiares: valora la concurrencia de situaciones familiares y personales específicas que incidan sobre aspectos de conciliación de vida personal y familiar o sobre aspectos de salud del trabajador.

Para ello, la comisión de empleo podrá recabar la colaboración y asesoramiento necesarios de la Dirección de Prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.- Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)

1.1.-Medio coincidente: Hasta 12 puntos.

1.1.1.-Más de 2 años: 12 puntos.

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

1.2.-Puesto coincidente: hasta 18 puntos.

1.2.1.-Más de 2 años: 18 puntos.

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

2.- Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

2.1.-Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos.

2.1.1.-Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

2.1.2.-Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

2.1.3.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

2.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

2.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos.

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

2.3.-Otros: 1 punto.

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

1.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

1.1.-Motivos personales / familiares: hasta 12 puntos.

1.1.1.-Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

1.1.2.-Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

1.1.3.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

1.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

1.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): hasta 5 puntos.

1.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

1.2.3.-Otros: 1 punto.

Valoración curricular -traslados

Apellidos y nombre	Experiencia y trayectoria laboral (máximo 30 puntos)		Factores personales y de arraigo en el destino solicitado (máximo 20 puntos)			Puntuación total (50 puntos)
	Medio coincidente (12 puntos)	Puesto coincidente (18 puntos)	Motivos Personal/familiar (12 puntos)	Arraigo zona geográfica (7 puntos)	Otros... (1 punto)	

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

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

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

5.2.- Registro de traslados.

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

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

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

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

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

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

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

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 interna cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior, y será cambio de categoría cuando no implique cambio de grupo.

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

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

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

Artículo 13.- Indemnizaciones.

En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.-Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE.

2.-Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

3.- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

a).-A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.

b).-A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.

c).- A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.

d).-A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.

e).- A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

4.-Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.

A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social.

En todos los casos de traslado convenido, se estará a lo que de común acuerdo hayan estipulado ambas partes.

Artículo 14.- Cambio de centro de trabajo en la misma población.

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el punto oficial de partida del transporte de CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

Artículo 15.- Permutas. Concepto y efectos

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 12.5.2).

Artículo 16.-Comisión de destino

1.-Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

2.-Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su categoría profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

Artículo 17.-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 CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (27) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

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

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

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

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

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

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE 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 aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubieran alcanzado más puntuación.

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

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

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

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en ese puesto.

Artículo 18.- Ingreso.

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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

Artículo 19.- 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 20.- 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 CRTVE, una vez notificada a la comisión de empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

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

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

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

Artículo 21. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en 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 incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

El tribunal a que hace referencia el número 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 del coro que ha de ser examinado.

CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 22.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.

La empresa, por acuerdo con el trabajador, podrá determinar el cese en el servicio activo y su desvinculación de CRTVE cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado. Se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en CRTVE las siguientes ayudas:

1.-En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.

2.-En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con un máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Artículo 23.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

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

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

3.-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 24.- Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.

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

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

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

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

3. En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la Representación de los Trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.

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

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

4.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE.

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

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

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

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes).

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

La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.

d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los Servicios Públicos de Empleo, Centros de Formación o Colegios Profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en categorías de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.

e) Personal seleccionado por Recursos Humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (Base Externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos.

La Comisión de Empleo deberá informar favorablemente la selección realizada por Recursos Humanos en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el Banco de Datos.

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

No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos.

El referido limite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a la categoría/s, función/nes o titulación que ostenta en Banco de Datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en CRTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

4.5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE

Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

5. Las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo.

Dentro de cada uno de los apartados del mencionado artículo 4.3, la Comisión de Empleo podrá establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a los candidatos.

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada categoría a la persona del sexo menos representado en la misma en CRTVE.

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión permanente del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

En caso de no localización de la persona seleccionada, y después de tres intentos debidamente acreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

Artículo 25.- Pruebas médicas y psicológicas.

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

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

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

Artículo 26.-Tribunales.

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

2.- Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha categoría superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante. Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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

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

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

4.-Corresponde a los tribunales:

4.1.-Administrar las pruebas establecidas.

4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.

4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 27.- Comisión de empleo.

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

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

2.1.-Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.

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

2.5.-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.

2.6.-Verificar la valoración curricular.

2.7.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

2.8.-Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

2.9.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

2.10.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

2.11.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

2.12.-Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

2.13.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 28.- Período de prueba.

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

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

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

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

3. En el informe sobre el periodo de prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la representación legal de los trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.

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

Artículo 29.- Reingreso de excedentes

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

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.

Capítulo IV: Formación

Artículo 30.- Objetivos de la formación

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

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

Para cumplir este compromiso la CRTVE destinara una parte de su presupuesto a asumir los costes del plan anual corporativo de formación.

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

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

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

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

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

2.b.- Fuera de su horario laboral: hasta un máximo de 30 horas anuales respetando los preceptos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual. En todo caso, se considerara tiempo efectivo de trabajo el supuesto de formación contemplado en el apartado 4.a del presente artículo.

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

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

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

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

b) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, así como aquellos conocimientos cuyo aprendizaje suponga un mejor desempeño del puesto de trabajo.

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

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

e) Promover el conocimiento de idiomas.

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

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

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

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

Artículo 31.- Desarrollo de la formación

1. Anualmente el instituto RTVE, de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión general de formación, elevará el plan anual corporativo de formación al Presidente de la Corporación RTVE, con copia al Consejo de Administración.

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

3. En aras de fomentar la promoción y carrera profesional del personal de CRTVE, la Comisión general de formación determinará qué porcentaje de las plazas ofertadas en los cursos se asignarán a trabajadores de distinto ámbito ocupacional a los establecidas en el curso, siempre que lo hayan solicitado.

4. CRTVE dispondrá de un portal de formación con la información y contenidos pertinentes. La Comisión general de formación supervisará su funcionamiento.

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

1. Formación mediante cursos presenciales realizados.

   a. En centros de CRTVE.

   b. En centros externos.

2. Formación mediante cursos a distancia.

   a. On line.

   b. Teleformación.

c. E-learning.

3. Formación mixta.

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

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

8.- El plan anual corporativo de formación diferenciará un apartado específico que afecte a centros territoriales de radio, televisión y unidades informativas, concretando con precisión las acciones formativas y los perfiles de los trabajadores afectados.

Artículo 32.- Comisión general de formación

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

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

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

c) La Comisión general de formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento. El presidente de la Comisión será nombrado a propuesta de la Dirección de la empresa.

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

Son funciones de dicha Comisión:

a) Participar en la elaboración y aprobación de la propuesta del plan anual corporativo de formación, para su aprobación definitiva por el Presidente de la CRTVE

b) Configurar la formación adecuada para los itinerarios formativos de acuerdo con la clasificación profesional recogida en convenio colectivo, considerando su actualización por la evolución tecnológica. La formación recibida computará en el itinerario profesional cuando las materias impartidas estén incluidas en la carrera profesional aprobada para cada caso por la Comisión general de formación, valorando para la progresión de nivel aquella formación externa que tenga vinculación con su desempeño profesional.

c) Realizar el seguimiento del plan anual corporativo de formación para garantizar la calidad, idoneidad y eficacia de la formación impartida.

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

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

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

g) Estudiar y participar en la implantación de las certificaciones profesionales reguladas por Ley.

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

Capítulo V Clasificación Profesional

Artículo 33.- Sistema de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente Convenio se estructura en Grupos Profesionales, Ámbitos Ocupacionales y Ocupaciones Tipo.

El sistema tiene como objetivo principal compatibilizar las necesidades de optimización de los recursos humanos de CRTVE con el desarrollo profesional de los trabajadores.

El Grupo Profesional es la base sobre la que se estructura el sistema y, conforme al Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, constituye una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El Ámbito Ocupacional se define como el conjunto de Ocupaciones Tipo relacionadas con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de CRTVE.

La Ocupación Tipo es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión.

En el Anexo 3 se recogen los Grupos Profesionales, Ámbitos Ocupacionales y Ocupaciones tipo que estructuran el sistema.

La pertenencia a un Grupo Profesional y Ámbito Ocupacional define el marco funcional de tareas que puede realizar un trabajador, sin más límite que las titulaciones y los requisitos de idoneidad profesional exigibles para su desempeño. Durante el periodo de vigencia del Convenio, en el seno de la Comisión General de Formación, se determinarán los requisitos de idoneidad profesional mínimos para el desempeño de las funciones de cada Grupo Profesional y Ámbito Ocupacional.

El trabajador desempeñará las funciones propias de su Ocupación Tipo y, con carácter general, las propias de su Ámbito Ocupacional y Grupo Profesional y, así como tareas complementarias, auxiliares o afines precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca.

El sistema de clasificación profesional no limita la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías, herramientas o recursos en el marco del Grupo Profesional y Ámbito Ocupacional al que se pertenezca.

Es un requisito inherente al desempeño de cualquier función el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral que sean de aplicación.

Artículo 34.- Grupos Profesionales

34.1 Criterios para la definición de los Grupos Profesionales

Los Grupos Profesionales y la pertenencia a los mismos, se definen conforme a los siguientes factores:

Formación: nivel básico mínimo de conocimientos para desempeñar las funciones encomendadas, teniendo en cuenta el grado de dificultad para su adquisición.

El factor de Formación se concreta en términos de:

Titulación básica

Especialización

Iniciativa: grado de seguimiento y concreción de normas o directrices para el desempeño de las funciones.

Autonomía: nivel de supervisión requerido y tipo de dependencia jerárquica.

Responsabilidad: influencia de las actuaciones sobre los resultados, y grado, amplitud y relevancia del impacto por los resultados.

Coordinación, organización y control: realización de funciones de coordinación, organización y control del trabajo de otros.

Complejidad: variedad y grado de dificultad de los cometidos que integran la actividad.

34.2 Definición y características de los Grupos Profesionales

Como resultado de la ponderación de factores, la clasificación se estructura en dos Grupos Profesionales.

Para cada Grupo Profesional se recogen sus funciones genéricas y más relevantes, de manera no exhaustiva.

34.2.1 GRUPO I

Con el fin de graduar el nivel de exigencia requerido para el desempeño de funciones con un nivel básico de formación, se establecen dos Subgrupos:

Subgrupo 1

Formación

Formación académica universitaria de grado superior (licenciatura/grado), complementada con una especialidad o postgrado habilitante cuando así lo requiera el ejercicio de la actividad profesional.

Criterios generales

Realizan tareas complejas y especializadas que requieren alto grado de competencia profesional y exigen la aplicación de criterios definidos para actuar con amplia iniciativa, autonomía y responsabilidad en cuanto a los resultados de su actividad.

Los cometidos desempeñados son clave para los procesos de producción o gestión, y están relacionados con actividades de planificación, asesoramiento, organización, elaboración de información y contenidos audiovisuales y multimedia, elaboración de informes para la dirección, diseño y desarrollo de proyectos, coordinación y control de recursos y procesos de trabajo, previsión, análisis, investigación, etc., y realizan aquellas actividades para las que capacitan y habilitan las titulaciones y especialidades correspondientes. Estas actividades, en ocasiones, conllevan la coordinación, organización y supervisión de equipos de trabajo en todo aquello derivado de las necesidades técnicas y características de su trabajo.

Subgrupo 2

Formación

Formación académica universitaria de grado medio (diplomatura/ titulación técnica) o superior (licenciatura/grado), complementada en algún caso con una especialidad o titulación habilitante que se requiera para el ejercicio de la profesión.

Criterios generales

Realizan tareas complejas y especializadas que requieren un alto grado de competencia profesional, y desarrollan proyectos, programas o aplican técnicas siguiendo instrucciones generales. Cuentan con elevado grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad dentro de su ámbito, y su actividad está sujeta a supervisión sobre el grado de avance y resultados. Los contenidos profesionales actúan de soporte o complementan las actividades clave en relación con la producción o la gestión.

Desempeñan cometidos específicos para los que le habilitan las titulaciones requeridas y pueden coordinar, organizar y supervisar equipos de trabajo integrados por ocupaciones de nivel inferior directamente relacionadas con su área específica de actividad en todo aquello derivado de las necesidades técnicas y características de su trabajo, o participar en equipos de trabajo integrados por trabajadores de otras ocupaciones, o la interacción con diferentes áreas funcionales.

34.2.2 GRUPO II

Formación

El nivel de formación requerido es el de Ciclo Formativo de Grado Superior o título de nivel formativo equivalente.

Criterios generales

Profesionales que con amplios conocimientos de los procesos técnicos, operativos o administrativos de cierta complejidad, realizan funciones que requieren un importante grado de especialización para las que están plenamente capacitados, diversas pero homogéneas; actúan con un grado medio de iniciativa, autonomía y responsabilidad bajo supervisión general y de acuerdo con directrices establecidas. Pueden incluir trabajo en equipo, así como la coordinación y supervisión de equipos de trabajo que desempeñan tareas de su especialidad, o la coordinación de procesos operativos de su ámbito de actividad en todo aquello derivado de las necesidades técnicas y características de su trabajo.

34.3. Clasificación profesional y retribución

Cada Grupo Profesional tiene asignado un nivel básico de acceso y niveles complementarios, a los que van asociados las correspondientes retribuciones básicas y complementarias.

Artículo 35.- Ámbitos Ocupacionales

Se establecen los siguientes Ámbitos Ocupacionales:

Producción contenidos audiovisuales y multimedia

Información y documentación

Técnica

Diseño y escenografía

Gestión, administración y serv. Corporativos (Grupo I)

Realización y edición audiovisual

Imagen, sonido y luminotecnia

Producción

Gestión y Administración (Grupo II)

Servicios Corporativos (Grupo II)

Decorados

Vestuario e imagen personal

Orquesta y Coro (*)

(*) (Este último Ámbito Ocupacional estará sujeto a lo que estipule el régimen especial de este colectivo recogido en Convenio).

Cada Ámbito Ocupacional puede incluir funciones pertenecientes a diferentes Grupos y Subgrupos Profesionales.

El Ámbito Ocupacional constituirá la base de orientación para el desarrollo y la promoción profesional.

Durante el periodo de vigencia del Convenio las partes desarrollarán un sistema de promoción profesional que conjugue las necesidades de la empresa para mejorar su producción con las aspiraciones de los trabajadores y que tenga como criterios básicos:

La trayectoria y experiencia profesional

La formación recibida.

La superación de determinadas pruebas

Artículo 36.- Movilidad funcional

El nuevo sistema de clasificación profesional será la base para llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

36.1 Movilidad funcional ordinaria

El marco de movilidad funcional ordinaria estará delimitado por las Ocupaciones Tipo pertenecientes a un mismo Grupo o Subgrupo Profesional y Ámbito Ocupacional, sin más limitaciones que las derivadas de las titulaciones y demás requisitos necesarios para su desempeño, de acuerdo con lo contemplado en el presente artículo.

36.2 Movilidad funcional a Grupo o Subgrupo Profesional superior

La realización de funciones de Grupo o Subgrupo Profesional superior al que tuviera reconocido el trabajador, solo tendrá lugar cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, el trabajador cumpla el requisito de titulación requerida, y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso será superior a seis meses durante un año, o a ocho meses consecutivos o alternos en un periodo de dos años.

La realización de funciones de Grupo o Subgrupo Profesional superior, no dará en ningún caso origen a la consolidación de ascensos.

Durante estos periodos el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

36.3 Movilidad funcional a Grupo o Subgrupo Profesional inferior

La realización de funciones de Grupo o Subgrupo Profesional inferior obedecerá a razones técnicas y organizativas y su duración no excederá del tiempo imprescindible para su atención, manteniéndose en todo caso el salario consolidado por el trabajador.

Artículo 37.- Integración de los Trabajadores en el Nuevo Sistema

A efectos de su integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, los trabajadores de CRTVE sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo en el momento de entrada en funcionamiento de dicho sistema, serán clasificados en un Grupo o Subgrupo Profesional, Ámbito Ocupacional y Ocupación Tipo, tomando como referencia la categoría laboral a la que estén adscritos en el sistema de clasificación del I Convenio Colectivo de CRTVE.

La posesión de una titulación en sí misma no implica el encuadramiento automático del trabajador en un Grupo o Subgrupo Profesional, sino que la pertenencia vendrá determinada por el encuadramiento que se hace de la correspondiente categoría profesional del sistema de clasificación del I Convenio Colectivo de CRTVE en el nuevo sistema de clasificación.

Las categorías temporales que se definieron en los Acuerdos Parciales de XVII C.C. para adaptar al sistema de clasificación profesional a aquellos trabajadores que, en su día, no se encuadraron en las nuevas categorías laborales, se integrarán en el nuevo sistema de clasificación de CRTVE teniendo en cuenta la categoría de origen del XVI C.C.

Al final del proceso de integración todos los trabajadores de CRTVE quedarán encuadrados en el nuevo sistema, desapareciendo la clasificación por categorías laborales.

Todos los trabajadores se encuadrarán en el mismo nivel retributivo de la tabla de retribuciones básicas que tuvieran en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación, con la antigüedad en el nivel que tuvieran reconocida.

Capítulo VI: Tiempos de trabajo y descanso

Artículo 38.- Jornadas.

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

La empresa fijará el calendario Laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes administraciones públicas.

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

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

No obstante lo anterior, al amparo de lo establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador que no tenga asignado ningún complemento de los que comportan variabilidad horaria, vendrá obligado a adecuar su jornada y horario laboral, ocasionalmente y por necesidades imprevistas y no planificables de aquel servicio. Esta distribución irregular de la jornada no podrá exceder de 9 jornadas a lo largo del año natural. De dichas jornadas, un máximo de dos podrán ser festivas, sin que las mismos puedan ser las de Nochevieja y Navidad.

Artículo 39.- Jornada de trabajo.

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

Con carácter general se establece una jornada base anual de 1561 horas de trabajo, de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de las semanas en lunes y terminando en domingo.

Tal y como dispone el artículo 4 del Real Decreto-Ley 20/2011, "Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos", a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos. Por lo tanto, y mientras continúen vigentes las prescripciones del mencionado artículo, con carácter general se establece una jornada base anual de 1.672,5 horas de trabajo durante el año 2013, de 37,5 horas semanales y de siete horas y media diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.

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

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

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

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

Artículo 40.- Descansos.

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

- El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

- Salvo casos excepcionales, se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el horario de salida.

- Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días en los fines de semana, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral.

- Los días libres acumulados y las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán librarse antes de un año desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiares. En caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias.

- Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

- Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables. El Comité General de Seguridad y Salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. CRTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el C.G.S.S.L., para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud.

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

La maternidad/paternidad se asimila, como regla general, a los supuestos de adopción y/o acogimiento, y se ajustaran a lo previsto en la legislación específica.

Artículo 41.-Horarios.

Los horarios podrán ser:

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

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

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

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

Como regla general tendrán derecho a desayuno, comida o cena los trabajadores que tengan asignado horario con pausa para comida o cena y cuya jornada comience o termine en los intervalos temporales que a continuación se regulan:

- Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral o parte de la misma esté comprendida en el margen temporal entre las 4:00 y las 7:00. Para el desayuno se usarán los 15 minutos de descanso reglamentario contabilizados como tiempo de trabajo.

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

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

Cuando se realice una jornada de trabajo con derecho a desayuno, comida o cena, la CRTVE facilitará aquella, en los términos establecidos en el artículo 68 del presente convenio, en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y, si no, se abonará la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas

- Cena: 20:00 a 22:30 horas

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

Horario nocturno:

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

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

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

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

Horario a turnos: se entenderá como tal el definido en el artículo 47.

Artículo 42.-Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i. Bolsa de horas. Cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida superior al 33 % dispondrá anualmente de una bolsa de 30 horas, con la finalidad de favorecer su adaptación personal y social y garantizar la adecuación de sus características personales y profesionales al puesto de trabajo.

De forma similar, y sin que pueda acumularse a la bolsa establecida en el párrafo anterior, cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida superior al 65 % dispondrá anualmente de una bolsa de 110horas.

Salvo lo dispuesto posteriormente, el trabajador podrá disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 24 horas de antelación, que se realizará por escrito mediante los medios que al efecto determine la Dirección de la empresa.

Salvo que el trabajador comunique expresamente los motivos de tal acumulación, las horas correspondientes a esta bolsa de horas solo se podrán utilizar acumuladas con un límite de hasta tres horas diarias.

La bolsa de horas regulada en el presente apartado se disfrutará de forma proporcional tanto a la jornada efectiva que el trabajador tenga asignada como a la fecha en que CRTVE tenga conocimiento oficial del reconocimiento del grado de discapacidad.

Artículo 43.-Horarios variables.

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de CRTVE que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, emisiones, controles, producción de informativos de TVE y RNE, interactivos, unidades informativas y en aquéllas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales.

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

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

1. Mando orgánico
2. Especial responsabilidad
3. Disponibilidad
4. Turnicidad
5. Guardia
6. Jornada de fin de semana
7. Unidades Informativas
8. Jornada de rodaje
9. Pacto de rodaje
10. Gratificación Absorbible
11. Complemento de Orquesta y Coro
12. Otros complementos: aquellos complementos acordados entre la empresa y el comité intercentros (DSNG, grupos operativos, digitalización y RTVE a la carta y cualquier otro que las partes determinen).

Artículo 44.-Jornadas para mandos orgánicos

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el complemento de mando orgánico.

Artículo 45.-Jornadas para especial responsabilidad

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base. En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 51 y 55 tendrán un límite de 10 horas mensuales adicionales compensadas con el complemento de especial responsabilidad. El exceso de estas horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 46.-Disponibilidad.

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

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

Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:

a) Disponibilidad A: Modificaciones en los horarios diarios de trabajo establecidos en el cuadrante horario y que no supongan un incremento de la jornada base de 37.5 horas semanales en cómputo mensual.

b) Disponibilidad B: Modificaciones en la jornada base que supongan modificación de horario y/o ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 10 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas. La facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada conlleva la correlativa obligación para el trabajador de estar sujeto a este régimen, así como de acudir al trabajo a materializar la prestación de servicio que sea requerida, en las condiciones contempladas en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

2. En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto, la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día. En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una hora trabajada, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.

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

3. Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días. El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de "jornada con disponibilidad", ya fuera con ampliación de horas trabajadas o para la modificación de la jornada base de 37.5 horas semanales, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

3. No podrán realizarse más de 50 horas de trabajo ordinarias cada semana.

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

4. El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de 14 días, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y si se trabajasen consecutivamente 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días.

El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad. El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el complemento de festivo correspondiente.

El trabajador descansará un mínimo de 2 fines de semana por mes natural. El descanso de fin de semana lo podrá cambiar voluntariamente el trabajador, de acuerdo con la empresa, por el descanso en Domingo y Lunes o Viernes y Sábado.

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

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura inmediata superior. Se entenderá concedida dicha autorización en el caso de que no conste de forma manifiesta su denegación, con indicación de la causa. En caso de denegación, se comunicará dicha causa a la Dirección de Recursos Humanos.

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

Artículo 47.-Turnicidad.

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

Se aplicará a los equipos de trabajo, definidos por la dirección y consultada la representación de los trabajadores, sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

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

Los turnos podrán ser, con carácter general, de dos clases, siendo la especificada en el apartado "b)" siguiente la jornada tipo.

a) Turnos con jornadas máximas de 37,5 horas semanales en cómputo anual. La jornada diaria será de 7,5 horas.

b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas semanales en cómputo anual, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas. La jornada diaria será de 8 horas.

c) Se podrán establecer turnos de duración y computo diferentes, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

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

Modificaciones de turnos:

- Los trabajadores sujetos al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos horarios y días de descanso por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior, y con las únicas limitaciones al descanso que establece la legislación vigente.

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

- En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el mero hecho de la comunicación implicará el pago de 19 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal.

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

Artículo 48.-Guardias

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

Las guardias podrán ser de dos tipos:

a) De lunes a viernes.

b) De sábado y domingo.

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

El régimen de guardia puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Los excesos de jornada, una vez agotada la jornada máxima ordinaria, se considerarán horas extraordinarias.

El régimen de guardia no podrá recaer sobre un mismo trabajador por más de dos periodos durante el mismo mes, uno de lunes a viernes y uno de sábado y domingo, salvo que el trabajador lo acepte voluntariamente. El incremento por más de dos periodos solicitado de forma voluntaria por más de un trabajador se repartirá de forma equitativa entre los solicitantes.

Artículo 49.-Jornada fin de semana.

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los centros de producción y/o en aquellos otros en los que se acuerde entre la Dirección y el Comité Intercentros, y desempeña su prestación profesional de conformidad al siguiente régimen de jornada:

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

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

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

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

Artículo 50.-Unidades informativas.

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

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

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

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

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

Artículo 51.-Jornadas de rodaje.

1.- En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente convenio colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. La empresa notificará con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión. Asimismo, se comunicará periódicamente a los Comités de Empresa qué trabajadores perciben el complemento de jornadas de rodaje, tan pronto dicha información esté disponible.

2.- Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de rodaje por día en que circunstancialmente deba realizarse la cobertura, que puede significar una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria.

3.- Las jornadas realizadas con este complemento computarán como jornadas de 7,5 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, con las excepciones establecidas en las tablas de incompatibilidades de este convenio.

Si durante los días de seguimiento del evento coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con la cantidad prevista de módulo festivo del convenio colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, el día libre correspondiente.

Artículo 52.-Pactos de rodaje

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

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

Artículo 53.- Comisiones de servicio.

1.-Concepto y efectos.

1.1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de CRTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente. En caso de que la comisión de servicio no implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, se podrá aplicar el régimen de preavisos del artículo 46, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo 41

1.2. El personal que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar, conforme al artículo 71 de este convenio.

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

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

2.-Jornada en comisión de servicios.

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

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

- Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 37,5 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa.

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

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

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

3.-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, a una distancia igual o superior a 45 kilómetros, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 54.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de CRTVE.

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

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

Artículo 55.-Instalaciones especiales.

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

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

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

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

Tales regímenes especiales no serán de aplicación al mando orgánico o responsable del Centro.

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

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

En igual proporción se concretará el disfrute de las licencias que concede el artículo 58.

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

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

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

7. CRTVE acordará con la representación de los trabajadores (C.I.) la calificación de centros aislados, así como el régimen de trabajo que en cada uno de los citados en el punto número 1 haya de observarse, notificándolo al Ministerio de Trabajo.

Artículo 56.-Horas extraordinarias.

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

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

b) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el anexo numero 1 de este convenio.

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

Artículo 57.-Vacaciones anuales.

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

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

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

En situación de familias monoparentales se facilitará la elección de turno a las personas que tengan asignado el periodo vacacional de sus hijos/as por acuerdo o decisión judicial en ese periodo.

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

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

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados en una determinada área, deberán elegirse, entre los trabajadores que realicen una misma función o funciones de un mismo ámbito ocupacional 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, se le asignarán para disfrutarlas antes del 15 de enero del siguiente año.

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

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

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

Artículo 58.-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.

a) 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.

b) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

d) Por nacimiento de hijo o adopción, el padre tendrá derecho a tres días naturales, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

e) Permiso de paternidad, para el año 2013, quince días naturales, y a partir del 1 de enero de 2014 dieciséis días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los casos de partos, adopción o acogimiento múltiples. Dicho permiso se ampliará a veinte días naturales ininterrumpidos en caso de familia numerosa, o con algún miembro con discapacidad superior al 33%. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

f) Permiso de maternidad, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas que se ampliarán en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. A opción de la madre también se podrá ceder parte del permiso al otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

g) Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

h) Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad. El tiempo para lactancia podrá disfrutarse como ausencia diaria de una hora según se regula en las disposiciones vigentes acumulándolo para su disfrute en un periodo de cuatro semanas de ausencia. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal o acogimiento.

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

j) Por motivos particulares, hasta tres días al año, a razón de 1 día por cuatrimestre que el trabajador se encuentre en activo. Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. 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.

k) Por asistencia a exámenes de estudios oficiales, por el tiempo imprescindible.

l) Por traslado de domicilio habitual, un día.

m) Por visita médica del trabajador. Siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario. Por visita médica acompañando a un familiar, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural. Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de 12 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 14 horas anuales, ampliándose este ultimo límite de 14 horas anuales hasta 22 en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a 6 años, hijos con una acreditada situación de dependencia, o hijos de familias monoparentales.

n) Por asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo y/o preparación al parto, para los empleados que vayan a ser padres, incluso si los dos trabajan en CRTVE, un máximo de 15 horas.

Para justificar aquellas licencias en las que se indica "por el tiempo imprescindible" será necesaria la presentación del justificante en el que se indique la hora de inicio y fin.

El único documento válido para justificar una ausencia por enfermedad es la baja médica.

2.- 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 fraccionable en dos periodos, 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 sin retribución no se computará a efectos de antigüedad, ni a efectos del cálculo de vacaciones anuales reglamentarias.

Los profesores de la Orquesta y 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.

Capítulo VII: Sistema retributivo

Artículo 59.-Retribuciones

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

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

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

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

Artículo 60.- Anticipos

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

2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses, reintegrándose en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada.

3. No podrán concederse anticipos cuando se tengan anticipos especiales pendientes de devolución.

4. Para aquellos trabajadores que, en cumplimiento del acuerdo de supresión de rutas adquieran el abono transporte en un solo pago (enero de cada año), CRTVE anticipará el importe del citado abono, descontándolo mes a mes durante el año.

Artículo 61.- Retribuciones personales.

Salario base y progresión.

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

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

En cada Grupo Profesional, y en su caso subgrupo, se establece un nivel básico y niveles complementarios de acuerdo con las tablas siguientes:

TIEMPO MINIMO	GRUPO I SUBGRUPO I	TIEMPO MINIMO	GRUPO I SUBGRUPO II	TIEMPO MINIMO	GRUPO II
	NIV ECON		NIV ECON		NIV ECON
3	A3	3	A3	3	A3
3	A2	3	A2	3	A2
3	A1	3	A1	3	A1
3	B3	3	B3	3	B3
3	B2	3	B2	3	B2
3	B1	3	B1	3	B1
3	C3	3	C3	3	C3
3	C2	3	C2	3	C2
2	C1	3	C1	3	C1
1	D3	3	D3	3	D3
0,5	D2	3	D2	3	D2
NIVEL BÁSICO	D1	2	D1	3	D1
		1	E3	3	E3
		0,5	E2	3	E2
		NIVEL BÁSICO	E1	2	E1
				1	F3
				0,5	F2
				NIVEL BÁSICO	F1

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

La progresión entre niveles económicos de cada grupo se realizará conforme a las siguientes reglas:

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

En los grupos profesionales Grupo I (subgrupos I y II) y II desde el nivel básico se podrá progresar económicamente alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior, si ha transcurrido el período mínimo establecido en cada nivel de cada grupo profesional y se han superado los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Complementos.

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

El pago de complementos se hará en función del sistema retributivo establecido para el salario base, de acuerdo con las siguientes normas:

Nivel cuya letra inicial sea A o B.: Valor 1

Nivel cuya letra inicial sea C o D y esté clasificado dentro del Grupo I – Subgrupo I: Valor 2

Nivel cuya letra inicial sea C o D y esté clasificado dentro del Grupo I – Subgrupo II o Grupo II: Valor 3

Nivel cuya letra inicial sea E o F: Valor 4

Los valores de los distintos complementos según esta clasificación se acompañan en el anexo 1, y sus compatibilidades se encuentran recogidas en el Anexo 2.

Los complementos se clasifican en:

a) Personales. Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su grupo profesional y ámbito ocupacional.

b) De puesto de trabajo. Retribuyen una mayor o distinta aportación por las características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan y no tienen carácter consolidable.

c) Por calidad y cantidad de trabajo. Se percibe en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento concreto.

d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

e) Indemnización de residencia en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

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

Artículo 63.- Complementos personales. Gratificación absorbible.

Los trabajadores que ostentando un mando orgánico fueran cesados en el cargo por alguno de las siguientes causas:

- Finalización del plazo establecido del puesto

- Por incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses

- Por amortización del cargo

- Por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico

Tendrán derecho a una retribución complementaria y transitoria, cuya cuantía ascenderá al veinticinco por ciento del complemento de mando orgánico, si ocupó el cargo más de dos años. La cuantía que resulte de realizar las anteriores operaciones y que se perciba por este complemento tendrá la consideración de cantidad bruta y estará sometida a los descuentos de IRPF y de Seguridad Social que legalmente le correspondan.

Este complemento tendrá una duración de dos años a partir de la fecha del cese, y será absorbible y compensable por todos los conceptos y complementos retributivos, salvo por los incrementos derivados del complemento de antigüedad, desde el mismo momento de su percepción.

Artículo 64. Complemento de Convenio.

Este complemento se compondrá por la diferencia entre la extinta paga de productividad establecida en el anterior convenio, y los valores consolidados de la citada paga de productividad en las tablas de salario base, en términos anuales. El valor resultante se abonará en catorce mensualidades.

Cada trabajador percibirá la cuantía de complemento que le corresponda en función del nivel económico de complementos que hubiera detentado en el I Convenio CRTVE.

Se adjunta tabla con los importes mensuales consolidados por este concepto en relación con los niveles de complementos suprimidos en el presente convenio:

NIVELES ANTIGUOS	VALORES MENSUALES
Nivel 1	30.09
Nivel 2	24.90
Nivel 3	19.79
Nivel 4	14.80
Nivel 5	9.81
Nivel 6	4.89

Este complemento afectará tan solo a los trabajadores de alta o asimilación de alta a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Su aplicación será a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 65-Complemento familiar voluntario.

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

Artículo 66.- Complementos personales. Antigüedad

Retribuye la vinculación y dedicación personal del trabajador por cuenta de CRTVE 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 al presente convenio y que es único para todos los trabajadores de CRTVE. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

Comenzará a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirá por mensualidades y en las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 70 del presente convenio.

Artículo 67.- Complementos de puesto.

1.- Complemento de mando orgánico.

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las derivadas de las retribuciones básicas, inherentes al ejercicio de mando orgánico en CRTVE, además de ser el encargado de coordinar un equipo de trabajadores a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. Se establecerá una acción positiva para que a igualdad de méritos y competencia acceda al puesto la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

2.- Complemento de especial responsabilidad.

Se percibirá por aquel trabajador que haya de realizar actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible por sus retribuciones básicas. Se establecerá una acción positiva para que a igualdad de méritos y competencia acceda al puesto la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

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

3.- Complemento de disponibilidad

El trabajador percibirá por este complemento las siguientes cuantías:

Se percibirá una cuantía mensual que compensará el hecho de que el trabajador deba desempeñar su trabajo conforme al régimen de flexibilidad horaria dispuesto en el art. 46 a lo largo del mes que se tenga que retribuir.

En el caso de ampliación de jornada, se percibirá una cuantía adicional mensual por cada bloque de 5 horas adicionales de prestación de servicio efectivo que se pudieran requerir al trabajador, conforme a las reglas establecidas en el artículo 46

4.- Complemento de turnicidad

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo 47 del presente convenio.

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

5.- Complemento de guardias

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

- De lunes a viernes

- De sábado a domingo

Así mismo, se percibirá la cantidad correspondiente por cada día en que el trabajador sea requerido para un servicio de lunes a viernes o de sábados a domingos

6.-Complemento de jornada de fin de semana.

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo y que realiza la jornada regulada en el artículo 49 y Disposición Transitoria séptima. Su cuantía será por mes.

7.-Complemento de unidades informativas.

Se aplicará al trabajador adscrito a las unidades informativas y que realiza la jornada regulada en el artículo 50. Su cuantía será por mes.

8.-Complemento de jornada de rodaje

Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 51 y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo numero 1.

1. Por cada día de jornada de rodaje con pernocta en el domicilio.

2. Cuando se realice un viaje de acuerdo con lo contemplado en el artículo 51, se percibirá un complemento por día en función del país de que se trate. Para la percepción de las anteriores cantidades se tendrán en cuenta los siguientes criterios relacionados con el país de desplazamiento:

- Países de la Unión Europea.

- Países fuera de la Unión Europea de renta alta: a modo de ejemplo; USA, Canadá, Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.

- Países fuera de la Unión Europea de renta baja: países africanos, sudamericanos, asiáticos, etc.

- Países con problemas de seguridad: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.

- Países en conflicto: aquellos países inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc., que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores.

La comisión paritaria del convenio tendrá competencias para actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular.

9.- Complemento de instalaciones especiales.

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores destinados y que presten servicios en el centro de Noblejas.

10.- Complemento de peligrosidad.

Realización habitual de trabajos en puestos calificados como de severidad muy alta. Su cuantía oscilará atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

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

A efectos de aplicación de este complemento, será el Comité General de Seguridad y Salud laboral de CRTVE, quien propondrá las áreas de trabajo y personas a quienes deba abonarse dicho complemento.

11.- Complemento de idiomas

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

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

Percibirá las siguientes cantidades:

- Conocimiento y aplicación de un idioma extranjero el 100% del complemento.

- Conocimiento y aplicación de dos o más idiomas extranjeros el 200% del complemento

12.-Complementos de la Orquesta y Coro de CRTVE:

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores de la Orquesta y Coro cuyos puestos e importes figuran en el Anexo 1.

13.- Complemento de servicio médico

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los servicios médicos de empresa integrados por Ley en los servicios de prevención.

14.-Complemento de servicio prevención.

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los servicios de prevención de riesgos laborales integrados por Ley en los servicios de prevención.

Artículo 68.- Complementos de calidad o cantidad.

1.- Complemento de festivos:

Con carácter general, salvo lo previsto al efecto en la tabla de incompatibilidades del anexo numero 2, todo el personal que trabaje en festivo, sábados y domingos percibirá por día realmente trabajado el módulo correspondiente.

Aquellos trabajadores que trabajen en Nochebuena y Nochevieja dentro de la franja horaria comprendida entre las 21:30 y la 01:00 percibirán la cantidad establecida en el Anexo 1.

Aquellos trabajadores que, sin tener asignado un complemento de los que comportan variabilidad horaria, les sea asignado trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán 100 euros por cada festivo trabajado.

2.- Complemento de horas extras.

Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo 56 del presente convenio, y su importe será el establecido en el Anexo 1.

3.-Gratificaciones diversas

D&T

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

4.- Complemento de formación.

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

5.- Complemento de tribunales.

Se abonará este complemento a los trabajadores de CRTVE que colaboren en las pruebas de selección establecidas en el sistema de provisión de plazas, por la cuantía acordada entre la Dirección y el C.I.

6.-Comidas

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 41, el personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, en aquellos centros donde esté establecido dicho servicio y dentro del horario de comidas que figura en dicho artículo, estableciéndose un procedimiento de copago según las siguientes características:

- En los casos en que exista comedor en el centro, CRTVE abonará el 50% del valor del menú establecido a la contrata, abonando el trabajador el resto del coste de su consumición.

- En los casos en que no exista comedor de empresa en el centro de trabajo, se abonará la cantidad establecida en el Anexo 1.

La no utilización de los servicios de comedor no dará derecho al abono de las cantidades.

Artículo 69.- Otros complementos.

1.- Complemento de transportes.

Cuando el trabajador deba prestar su trabajo en lugar distinto a aquel en que presta ordinariamente su trabajo, CRTVE facilitará los medios de transporte para los desplazamientos al mismo o, en caso contrario, abonará las cantidades recogidas en el anexo 1.

2.- Complemento de nocturnidad

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

3. Complemento de polivalencia.

Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a distintos ámbitos ocupacionales dentro del mismo grupo profesional.

4.-Otros complementos:

Los complementos de DSNG, steadycam, grupos operativos, digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, complemento transitorio acuerdos 2003 de Navarra y País Vasco, y cualquier otro que las partes determinen, se regirán por lo acordado entre la empresa y el Comité Intercentros, o en las disposiciones o resoluciones que las regulan.

Artículo 70.- Retribuciones con devengo superior al mes.

1.- Pagas extraordinarias

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, al complemento de antigüedad y al complemento de convenio del artículo 64.

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

El devengo de la paga de junio será del 1 de enero al 30 de junio y la de la paga de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 71.-Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos.

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

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

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

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

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

UGT

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

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

La cuantía de la dieta se distribuirá del siguiente modo:

TIPO	ALOJAMIENTO	COMIDA	CENA
DIETA NACIONAL	34,40€	25,80€	21,50€
DIETA INTERNACIONAL	60,80€	45,60€	38,00€

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

2. Se abonarán, según el valor previamente establecido y en la proporción correspondiente, cuando el trabajador efectúe comisión de servicio que obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, en localidad distinta a la que el trabajador preste su actividad. El abono se efectuará siempre contra la presentación de la factura correspondiente al alojamiento.

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

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

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

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

4.1.1. Si dicha comisión de servicio dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho a los valores de almuerzo y cena reflejados en la tabla del punto 1 de este artículo.

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

4.1.2.1. Al valor del almuerzo reflejado en la tabla del punto 1 de este articulo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 14:45 y las 15:45 horas.

4.1.2.2. Al valor de la cena reflejado en la tabla del punto 1 de este articulo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 21:45 y las 22:45 horas.

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

4.2.1. Si el exceso dura más de nueve horas el trabajador tendrá derecho a los valores de almuerzo y cena reflejados en la tabla del punto 1 de este artículo.

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

4.2.2.1. Al valor del almuerzo reflejado en la tabla del punto 1 de este articulo, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 14:45 y las 15:45 horas.

4.2.2.2 Al valor de la cena reflejado en la tabla del punto 1 de este articulo, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las 21:45 y las 22:45 horas.

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

6. Las jornadas en desplazamientos, por razones del servicio, dentro de la misma localidad o zona de trabajo que coincidan con los horarios de almuerzo o cena, darán derecho al trabajador al cobro de la compensación establecida en las tablas salariales del Anexo 1. Quedan exceptuados de esta norma aquellos trabajadores que puedan utilizar el servicio de comedor.

Esta compensación será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo.

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

7. Los importes de la dieta nacional, dieta internacional y kilometraje se reseñan en el anexo numero 1.

8. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio se abonarán los gastos de peaje, así como los gastos de aparcamiento siempre que se desplace equipo de trabajo o sea imprescindible para el desarrollo del trabajo a realizar.

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

Artículo 72.-Vestuario de trabajo e Instrumentos musicales

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

CRTVE abonará una cantidad mensual a los profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad.

Artículo 73.-Prestación complementaria por enfermedad, prestación por maternidad / paternidad / riesgo durante el embarazo

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, empleados en periodo de maternidad/paternidad o trabajadora en riesgo durante el embarazo, completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada base, incluida la antigüedad y complementos que correspondan, percibidos durante el mes anterior al hecho causante; así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles. En el caso de la maternidad, a los efectos del cálculo de complementos variables, la formula se aplicará sobre lo percibido en el año anterior al hecho causante.

Capítulo VIII: Derechos y deberes - Régimen disciplinario

Artículo 74.-Derechos.

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este convenio le confiere, todo trabajador de CRTVE es acreedor, cualesquiera sean su grupo profesional, ámbito ocupacional, cargo o función, a los siguientes:

a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su grupo profesional, ámbito ocupacional y jornada laboral.

b) Respeto a su dignidad profesional.

c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.

d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CRTVE.

e) Desarrollo permanente de sus aptitudes.

f) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.

g) Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.

h) Trabajar en lugar y ambiente idóneo para las funciones a realizar.

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

j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.

k) Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de CRTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.

l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en CRTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.

m) Contribuir, en colaboración con la dirección de CRTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de CRTVE.

Artículo 75.-Deberes.

Todo trabajador de CRTVE viene obligado a:

a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en CRTVE.

b) Observar las normas del presente convenio y aquellas otras generales vigentes en CRTVE.

c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquéllas las permitidas por la legislación sindical vigente.

d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.

e) Guardar el secreto profesional.

f) Dar conocimiento del cambio de domicilio a la dirección de recursos humanos.

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

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

i) Respetar los preceptos de la Constitución.

j) El trabajador deberá informar al servicio de prevención y salud laboral de las dolencias o enfermedades que padezca, así como de los tratamientos o regímenes alimentarios a que esté sometido, siempre que afecten a su puesto de trabajo o a terceras personas. La falta de comunicación de los mencionados datos exonerará a la CRTVE de cualquier responsabilidad derivada de las mismas.

Artículo 76.- Clases de faltas

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

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de ilicitud penal, se suspenderá su tramitación formulando la pertinente denuncia o querella. La formalización de querella o la iniciación de diligencias penales por interposición de denuncia o por otro medio posibilitarán la adopción de alguna de las siguientes medidas cautelares:

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

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

La tramitación de procedimiento penal y la suspensión de empleo interrumpirán la prescripción de la falta.

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

Artículo 77.-Graduación

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, intencionalidad y transcendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 78.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

2. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.

3. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de un día durante el período de un mes.

4. El abandono del servicio, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquél, siempre que la empresa no conociese este imprevisto al inicio de la jornada laboral.

5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo, así como no notificar previamente la ausencia cuando esta sea conocida o previsible, o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

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

8. No comunicar a la dirección de recursos humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen de la seguridad social.

9. La falta de aseo personal.

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

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

Artículo 79.-Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

3. Omitir conscientemente la comunicación a la dirección de recursos humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica o de seguridad social.

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

5. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

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

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

8. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.

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

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

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

12. El incumplimiento de la normativa interna que conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CRTVE. Cuando este incumplimiento sea reiterado, implique conductas contrarias a derecho, o se refiera a normativa que haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá calificarse como muy grave.

13. Fumar en cualquiera de los centros de trabajo e instalaciones de CRTVE, salvo en los espacios al aire libre de acuerdo con la legislación vigente.

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 58 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 105 del convenio.

15. Simular la presencia de otro trabajador, contestando, firmando o fichando por él la entrada o la salida del trabajo, o cualquier hoja de control de presencia.

Artículo 80.-Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

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

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de CRTVE o en relación de trabajo con ésta.

3. Robar o hurtar, hacer desaparecer temporal o definitivamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, efectos personales y documentos de CRTVE o de sus trabajadores.

4. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos, así como la comisión por el trabajador de actos que produzcan resolución judicial firme, aún en vía no penal, que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de CRTVE. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las causadas por mera detención.

5. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el servicio, u ocasional en el caso que repercuta negativamente en el resultado del trabajo o en las relaciones y clima laboral existente. Se entenderá que son habituales la embriaguez y/o la toxicomanía cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa en un año.

6. El quebrantamiento del secreto profesional o de correspondencia, así como la manipulación, tratamiento o uso indebido de documentos y datos de CRTVE de reserva obligada, con independencia de la existencia o no de perjuicio económico o pérdida de prestigio para CRTVE. Tendrá la consideración de quebrantamiento del secreto profesional la vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones relativas a los tribunales constituidos para la realización de pruebas selectivas.

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

8. Las amenazas, los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9. Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas.

10. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

11. Abandonar el puesto de trabajo cuando las funciones a desarrollar sean de notoria trascendencia. A tales efectos, se considera abandono del trabajo tanto la ausencia de las instalaciones como la permanencia dentro de las mismas de forma no localizada y desatendiendo las funciones del servicio que le son propias, así como el incumplimiento de las funciones que se tienen encomendadas.

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

13. La alteración de las reglas de convivencia manifestada a través de enfrentamientos físicos o discusiones violentas, con los compañeros o los superiores, en el lugar de trabajo.

14. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas graves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioro de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.

15. El abuso de autoridad, entendiendo éste como la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador del grupo superior al del afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este convenio, o un resultado desviado de los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción.

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

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

18. Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias. Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas y denuncias presentadas.

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

20. La no comunicación por parte de los jefes responsables a la dirección de recursos humanos de las incidencias o incumplimientos de los trabajadores a su cargo. El consentimiento del incumplimiento conocido, la connivencia o tolerancia del mismo cuando por las circunstancias y obligaciones del cargo debiera haberse conocido, o que siendo conocidas no hiciera nada por revertir la situación, así como el consentimiento a la infracción por éstos de las obligaciones que se recogen en el artículo 89 de este convenio.

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

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

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

24. Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 104 de este convenio y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

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

Artículo 81.-Clases de sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

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

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en las que CRTVE podrá alterar aquél cuando se produjere: reiteración en las faltas graves y muy graves, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que se produzcan en un período no superior a un año de la primera; daños contra la integridad física o moral de las personas; daños económicos; graves daños materiales; peligro contra la seguridad de las personas; o estar incurso en las incompatibilidades del art. 104.

Artículo 82.- Procedimiento sancionador

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

a) Corresponde al presidente de la CRTVE la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por trabajadores integrados en plantilla. Dicha facultad podrá ser objeto de delegación.

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a "días" se entienden hechas a días naturales.

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

d) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de siete días, contados desde el siguiente a la notificación, tanto el trabajador como la representación legal de los trabajadores podrán efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

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

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

g) Durante la tramitación del expediente disciplinario la empresa podrá decidir que el trabajador no preste servicios hasta la resolución del mismo. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a ese periodo.

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

a) Comunicación por escrito al trabajador de la sanción impuesta, con expresión de la causa. Se notificará a la representación de los trabajadores estas medidas disciplinarias.

b) El trabajador, en el plazo de cuatro días desde que recibiese la sanción, podrá alegar ante la dirección de CRTVE, sin perjuicio de la facultad de acceder a la jurisdicción competente. CRTVE suspenderá los efectos de la sanción hasta que se resuelva la reclamación que se le formula. El plazo de resolución no será superior a siete días.

c) En el procedimiento de alegaciones ante la dirección de CRTVE, el trabajador y/o la representación sindical podrán aportar, para que se tengan en cuenta, los medios de prueba que estimen oportunos para su defensa.

Artículo 83.-Notificación

1. La notificación al trabajador de cuantos pliegos o resoluciones recaigan en el procedimiento disciplinario incoado podrá realizarse tanto en su domicilio particular como en su lugar de trabajo, siempre que quede constancia fehaciente de la misma. Con carácter preferente se notificará al trabajador en su centro de trabajo.

2. La firma por el trabajador de dichos documentos acreditando su entrega no supondrá su conformidad, sino tan sólo la recepción de los mismos.

3. Cuando la notificación se realice en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste, podrá hacerse cargo cualquier persona que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie pudiera hacerse cargo de la notificación se hará constar esta circunstancia en el expediente, junto con el día y hora en que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez.

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio que el trabajador hubiese comunicado a la empresa, y/o el rechazo por éste a recibir 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 84.- Prescripción de las infracciones.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a tenor de lo dispuesto en el art. 60 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación concordante.

Artículo 85.-Prescripción de las sanciones.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos meses, las impuestas por faltas graves al mes y las impuestas por faltas leves a los quince días.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde el día hábil siguiente en que quede constancia fehaciente de la notificación de la resolución sancionadora al trabajador.

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

Artículo 86. Cancelación.

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

Capítulo IX: Actividades Sindicales.

Artículo 87.-Actividades sindicales.

Durante la vigencia del artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los apartados A), B), H) y P) del presente artículo se aplicarán de la siguiente forma:

87 A) Delegados Sindicales: Queda en suspenso

87 B) Acumulación de horas entre miembros de los comités. Queda en suspenso, con excepción de lo expresamente acordado para el periodo de aplicación del Artículo 10 del RDL 20/2012, aplicándose por tanto el siguiente régimen:

Los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros de CRTVE podrán constituir una bolsa anual de horas en el ámbito de toda la empresa, mediante la acumulación 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, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Requisitos:

• Podrán ser cesionarios de horas las personas que cumplan los requisitos para ser cedentes, y además, hasta un máximo de seis trabajadores por cada sindicato con derecho a bolsa, que serán designados de entre sus miembros.

• Cada sindicato presentará anualmente la relación de delegados cedentes de horas y la relación de cesionarios que acumulan las horas a la Dirección de RR.HH. Salvo comunicación expresa en contrario, y hasta la fecha en que dicha comunicación sea debidamente notificada a la Dirección de Recursos Humanos por parte del cedente, dicha cesión de horas se entenderá válida y producirá sus efectos.

• Cada sindicato especificará el número total de horas cedidas de la bolsa a cada cesionario. Cuando el número de horas asignado a un trabajador supere el crédito horario teórico que le corresponde en función de su cargo de representación, la asignación deberá presentarse antes de que comiencen los últimos 5 días hábiles anteriores al periodo de cesión, y se mantendrá hasta aviso en contrario o durante el tiempo especificado en la notificación. No tendrá efecto la acumulación si no se comunica en el plazo mencionado.

• Cada sindicato hará las anteriores notificaciones a la Dirección de Recursos Humanos y al área y Centro de trabajo al que pertenece el trabajador en la forma en que acuerden las partes.

En el caso de que, por acumulación de horas, el cesionario quedara en situación de exención de servicios percibirá lo establecido en el apartado H.1 del artículo 87 de presente convenio. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del Complemento de Disponibilidad para el Servicio en su modalidad b, en su valor máximo (2 bloques).

En caso de exención de servicios parcial, se aplicará lo dispuesto en el apartado H.3 del artículo 87 del presente Convenio, entendiéndose por exención de servicios parcial la acumulación de más de 80 horas mensuales.

87 H) Exención de servicios. Queda en suspenso, con excepción de lo expresamente acordado para el periodo de aplicación del Artículo 10 del RDL 20/2012, aplicándose por tanto el siguiente régimen:

Los miembros del Comité Intercentros de la CRTVE, integrado por doce miembros y respetando la proporcionalidad de los sindicatos en CRTVE conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos, estarán exentos de servicio, absorbiendo dicha exención el crédito horario que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo. Los Secretarios Generales de las secciones sindicales integrantes del CI podrán proceder a asignar dicha exención a persona distinta, elegida entre los delegados de personal, delegados sindicales, delegados de prevención y miembros del comité de empresa, así como entre cualquiera de los seis trabajadores con capacidad para ser cesionarios de horas descritos en el acuerdo entre la Dirección y el C.I. de fecha 19 de diciembre de 2012.

Asimismo quedaran exentos los miembros del C.G.S.S.L.

A partir de la fecha de entrada en vigor de las anteriores previsiones queda anulado el acuerdo por el que se concede exención de servicios a los miembros de la comisión negociadora del II Convenio Colectivo, en lo concerniente a dicha previsión.

87 P) Reuniones de miembros de Comité de Empresa. Queda en suspenso.

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

De acuerdo con el título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de dos de agosto), se entenderán como "sindicatos más representativos" en el ámbito de la CRTVE, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10 por 100 o más del total de delegados de personal y/o de los miembros de los comités de empresa, elegidos en el conjunto de las elecciones sindicales celebradas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" se refieren exclusivamente a las secciones sindicales de ámbito estatal de toda la CRTVE. Es decir, una por cada "sindicato más representativo".

A los efectos de este artículo las coaliciones de sindicatos con al menos el 10 % de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE, tendrán los mismos derechos que los "sindicatos más representativos", siempre que se hubiesen presentado a las elecciones sindicales en coalición, en cuyo caso quedarán absorbidos los derechos que les pudieran corresponder como sección sindical.

A) Delegados sindicales. En suspenso

En cada centro de trabajo, las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 250 trabajadores	uno.
- De 251 a 750 trabajadores	dos.
- De 751 a 2000 trabajadores	cuatro.
- De 2001 en adelante	once.

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas Comunidades Autónomas, para tener derecho a un delegado sindical autonómico por los primeros cien trabajadores. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos Delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de comités de empresa o delegados de personal, por el artículo 68. e), del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados sindicales para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de veinticinco trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

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

Madrid se considera un único centro de trabajo.

B) Acumulación de horas entre miembros de los comités. En suspenso

Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada sección sindical de un "sindicato más representativo", con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los delegados de personal o miembros del comité de empresa de su adscripción. Las horas retribuidas de esta bolsa podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 100 por 100 de incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

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

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

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

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

C) Locales sindicales

Se dotará a las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" de locales con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:

- un local en Torrespaña (Madrid)

- un local en San Cugat del Vallés (Barcelona)

- un local en Prado del Rey (Madrid)

- un local en cada una de las restantes Comunidades Autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas Comunidades Autónomas y, en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias. Estos extremos se tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.

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

D) Excedencia

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior desempeñadas en los "sindicatos más representativos", de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 101 del presente convenio.

E) Facilidades

La dirección de la CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y sindicatos y su difusión informativa en cada uno de sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, CRTVE permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

F) Asamblea sindical

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

G) Servicios sociales

Los miembros en los comités de empresa o delegados de personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa, grupos de empresa y plan de pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La Dirección de la CRTVE facilitará a los comités de empresa o delegados de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

H) Exención de servicios. En suspenso

H.1. Las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la CRTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el convenio colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del complemento de disponibilidad para el servicio en su modalidad b, en su valor máximo (4 bloques).

H.2. Para el cálculo del número total de exentos de servicio se utilizará la siguiente tabla:

Nº de sindicatos representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Liberados
1	25
2	50
3	75
4 o mas	84

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

Los exentos de servicio en la CRTVE se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el comité intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE). Asimismo el número máximo de exentos de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de trabajadores, será el establecido de acuerdo con el siguiente baremo:

- En centros de menos de 50 trabajadores — un exento de servicio
- En centros de 50 hasta 100 trabajadores — dos exentos de servicio
- En centros de más de 100 trabajadores — los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo.

Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el convenio colectivo, en cuanto deben ser delegados de personal o miembros del comité de empresa o delegados sindicales o delegados de prevención.

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

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

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

I) Garantías y derechos de los delegados sindicales

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

J) Trabajadores administrativos

Para la realización de las tareas administrativas, a cada sección sindical de un "sindicato más representativo" le serán adscritos, por la Dirección de la CRTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comité intercentros

K.1. Constitución

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

K.2. Ámbito de actuación

El comité intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de los trabajadores en la CRTVE. El ámbito de competencia territorial de este comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados de personal.

K.3. Competencias

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

K.3.a.1 Asumir los derechos y obligaciones que el convenio colectivo de la CRTVE y la legislación laboral concede a la "representación de los trabajadores", "representantes del personal" o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los sindicatos.

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

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

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

K.3.a.4 Poder establecer con la dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de la CRTVE.

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

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

K.3.a.7 Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y en el Comité General de Salud y Seguridad Laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para la CRTVE, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el C.I.

K.3.a.8 Intervenir como miembros por la parte social de la comisión paritaria, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.

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

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

K.4. Composición

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

K.5. Reuniones

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

El Comité Intercentros de la CRTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de doce veces al año. Con carácter extraordinario podrá reunirse hasta un máximo de doce ocasiones anuales adicionales, siempre que concurran circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, mediante solicitud de al menos siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Las reuniones que se prevén en el presente convenio entre la Dirección y el Comité Intercentros, se celebrarán durante las reuniones convocadas por el Comité Intercentros, con carácter ordinario o extraordinario.

Asimismo, la Dirección de la CRTVE podrá convocar a reunión al comité, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación razonable. De no estar previamente convocado el Comité Intercentros, dicha convocatoria no será considerada dentro del cómputo de reuniones previsto en los párrafos anteriores

Las reuniones del comité serán notificadas a la Dirección con una antelación razonable, salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse el plazo al estrictamente necesario. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la Dirección, no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los representantes de los trabajadores.

K.6. Gastos

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

K.7. Validez de los acuerdos

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

La Dirección propiciara en la medida de lo posible que las reuniones del Comité Intercentros y comisiones de él dependientes se realicen por videoconferencia, garantizando su privacidad, de acuerdo con la mayoría de la representación sindical.

Con carácter general para cuantas comisiones se establecen en el presente convenio colectivo, las reuniones se entenderán válidamente celebradas por videoconferencia, sin perjuicio de la posterior extensión y firma del acta correspondiente.

K.8. Reglamento

El Comité Intercentros elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este convenio colectivo y que registrará en el S.M.A.C. u organismo competente de la administración que lo sustituya, entregando copia a la Dirección.

L) Presupuesto

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

M) Participación

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

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

N) Reunión estatal de las secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos presentes en el C.I. podrán celebrar una asamblea cada cuatro años. CRTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A dicha asamblea podrán asistir los delegados sindicales, miembros del comité de empresa y representantes del personal integrantes de cada sección sindical.

O) Viajes y dietas

Las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, tendrán derecho, con cargo a la CRTVE, a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el Comité Intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).

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

Nº de Sindicatos Representativos en CRTVE o Coaliciones con más del 10% de los delegados en CRTVE	Dietas
1	261
2	522
3	783
4 o más	950

- Para el cálculo total de los viajes se utilizará la siguiente tabla:

Nº de Sindicatos Representativos en CRTVE o Coaliciones con más del 10 % de los delegados en CRTVE	Viajes	Viajes durante el año que se negocie el convenio colectivo de CRTVE	Viajes durante el año que se celebren las Elecciones Sindicales en CRTVE
1	82	88	97
2	165	176	194
3	247	265	291
4 o mas	323	345	380

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

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

P) Reuniones de miembros de comité de empresa. En Suspenso

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

Q) Utilización de recursos corporativos

Mediante acuerdo entre la Dirección y las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos", estos podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del comité intercentros de CRTVE

R) Interlocución acreditada

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de delegados sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el convenio, cualquier otra de designación de representantes del sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un sindicato en el ámbito de la CRTVE, será competencia ejercida por el secretario general de cada sección sindical, o cargo equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.

Para los comités de cualquier nivel, serán los secretarios de cada uno de estos comités los encargados de comunicar estos extremos a la Dirección en el ámbito que corresponda, con el "visto bueno" del presidente del mismo comité o según lo especifique su propio reglamento.

S) Elecciones sindicales

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

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

b) A partir de la anterior fecha, en aquellos centros cuyo mandato finalice antes de noviembre de 2015, prorrogarán el mismo hasta la celebración de las elecciones sindicales de noviembre 2015.

c) En noviembre de 2015 se procederá a realizar un proceso de elecciones sindicales en toda la CRTVE. En caso de coincidir con procesos electorales generales, se suspenderá hasta diciembre de 2015.

d) A efecto de elecciones sindicales, todos los trabajadores existentes quedan encuadradas en el colegio de técnicos y administrativos.

Capítulo X.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 88.-Normas generales

1.- Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral

En todos los centros de trabajo de la CRTVE dotados con personal sujeto a este convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral contenida en el mismo, la dirección de la CRTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y se compromete a planificar y llevar a cabo la acción preventiva de riesgos laborales que dimane de lo establecido en el plan de prevención de la CRTVE y a lo que se disponga en las revisiones y modificaciones del mismo. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de la CRTVE y su proceso productivo, la Ley de prevención de riesgos laborales, reglamento de los servicios de prevención y demás normativa sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral.

2.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para la CRTVE bajo cualquier forma de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, incluyendo asimismo el personal que trabaje para la CRTVE a través de subcontratas, a las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este convenio y se extenderá a todos los centros de trabajo de la CRTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de la CRTVE.

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

a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. El comité general de seguridad y salud laboral (en lo sucesivo C.G.S.S.L.) se establece como el órgano paritario de consulta en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral con competencia en toda la CRTVE, así como en todos los centros de trabajo de la CRTVE, manteniéndose constituidos los comités de seguridad y salud laboral (en adelante C.S.S.L.) o los delegados de prevención, con el ámbito de actuación específica que corresponde al de la representación electa que los designa.

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

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

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

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

c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la CRTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la dirección, en el contexto del comité general de seguridad y salud laboral, establecerá dentro de la planificación anual de las actividades preventivas, las acciones en materia de vigilancia de la salud que elaborará y ejecutará la unidad de salud laboral de la CRTVE, para todos sus centros y unidades, basándose en el procedimiento de vigilancia de la salud aprobado por el C.G.S.S.L.

La unidad de salud laboral adecuará asimismo su organización a través de unidades básicas de salud distribuidas territorial y funcionalmente con criterios de equilibrio.

Cada unidad básica de salud, bajo la dirección y supervisión de la unidad de salud laboral, planificará las actividades sanitarias correspondientes a los centros de trabajo de su territorio.

Los datos anuales de vigilancia de la salud, incluidos en el documento de la memoria anual del servicio de prevención propio de la CRTVE, vendrán analizados por puestos de trabajo y por centros de trabajo. Los órganos de participación y consulta de los trabajadores establecidos en convenio colectivo y en la Ley de prevención de riesgos laborales, en esta materia, ejercerán las competencias que a los mismos les atribuyen dichas normativas.

Desde los profesionales de la unidad de salud laboral se podrán acometer, con la voluntariedad del trabajador, tratamientos y seguimientos específicos sobre hábitos saludables y asistencias especializadas conductuales, en colaboración con las instituciones públicas competentes en cada Comunidad Autónoma.

d) Con el objeto de aplicar políticas de prevención y la ejecución de las acciones preventivas que se deriven de las evaluaciones de riesgo y demás estudios en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, desde la dirección se desarrollarán las actividades de intervención aplicables a sus resultados.

e) La Dirección de prevención de riesgos laborales y salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE.

La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la unidad de salud laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. En este caso, a cargo del presupuesto de CRTVE se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de 175 € por mes durante 6 meses. La dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada de la unidad de salud laboral.

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

4. Servicio de prevención.

4.1. El servicio de prevención propio para la CRTVE, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de salud laboral, asistiendo y asesorando a la dirección de CRTVE, al comité general de seguridad y salud laboral, a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva. Así mismo deberá facilitar informes técnicos a cualquiera de los miembros que integran el C.G.S.S.L., y a los comités de seguridad y salud laboral en los temas específicos que afecten a su centro de trabajo, que así lo soliciten.

Colaborará en la coordinación y seguimiento de la política preventiva implantada en la empresa, para la eficaz aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL en lo sucesivo) y demás normativas aplicables.

4.2. El servicio de prevención propio tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El servicio de prevención propio de la CRTVE deberá participar en la selección de los servicios externos en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

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

a) Elaborar y llevar a cabo el proyecto y la recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo (entre otros: físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos) y su posterior evaluación.

b) Elaborar anteproyectos sobre planes y programas con carácter general en materia de prevención de riesgos y salud laboral y actuaciones técnicas específicas en dichas materias.

c) Coordinar y analizar, con la participación de los órganos de representación de los trabajadores, la ejecución de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

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

e) Elaborar o solicitar del órgano competente estudios que reflejen las estimaciones de costos para las diversas actuaciones y actividades que la gestión preventiva requiera, de acuerdo con la Ley.

f) Informar en el documento de planificación anual de actividades preventivas y ante el C.G.S.S.L. de las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para los trabajadores, para los delegados de prevención, delegados de personal y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.

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

4.4. El servicio de prevención propio estará dotado con el personal sanitario, técnico, infraestructura, medios técnicos y presupuesto necesario para la realización de las tareas que sean encomendadas según la legislación vigente.

El personal de los servicios médicos de CRTVE que se integró dentro de la unidad de salud laboral, en el servicio de prevención propio de la CRTVE, velará por el cumplimiento de las tareas que les están encomendadas dentro de la legislación existente en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

4.5. El personal técnico y sanitario con funciones preventivas adscrito al servicio de prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecida en el vigente reglamento de los servicios de prevención y demás disposiciones concordantes.

La designación de las personas encargadas de la actividad preventiva en la CRTVE se efectuará por la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas e integradas en el servicio de prevención propio quedarán sujetas a la dependencia orgánica de la Dirección de prevención de riesgos laborales y salud, ya sea de forma temporal o definitiva.

La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la CRTVE, quedarán en todo caso, bajo la responsabilidad de la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE.

4.6. El servicio de prevención deberá someterse al control de una auditoría externa cada cuatro años o cuando sea exigida por la autoridad laboral.

5. Delegados de prevención.

5.1. Son competencias o atribuciones de los delegados de prevención colaborar con la dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe.

Para poder realizar las competencias mencionadas los delegados de prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la dirección de la CRTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir por parte de la dirección de la CRTVE las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para valorar, en cualquier zona de los mismos, el estado de las condiciones de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

f) Efectuar propuestas a la dirección de la CRTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para su discusión y adopción de medidas de carácter preventivo en el seno de los mismos. La decisión sobre las medidas propuestas deberá ser motivada y por escrito.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

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

5.3. Los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así, en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas de crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del C.S.S.L. y cualesquiera otras convocadas por la dirección de la CRTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos de prevención y a la inspección de trabajo.

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

5.5. La representación unitaria de los trabajadores de la CRTVE, a través del comité intercentros, podrá designar, de entre los miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de prevención, hasta ocho delegados de prevención estatales (igual número que el de representantes de la parte social en el comité general de seguridad y salud laboral), respetando la proporcionalidad de los resultados electorales. Estos delegados de prevención estatales dispondrán de los mismos derechos de los delegados de prevención de centro, pero con ámbito estatal. Además compondrán la representación de los trabajadores en el C.G.S.S.L.

6. Comité general de seguridad y salud laboral.

El C.G.S.S.L. es el máximo órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

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

6.1. Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, 38.3 y 39 de la LPRL se extienden a:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del plan de prevención.

- Promover iniciativas para una prevención eficaz.

- Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.

- Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.

- Conocer la documentación de la empresa relativa a la prevención de riesgos laborales.

- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.

- Conocer y ser informados de la memoria y programación anual del servicio de prevención.

6.2. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y centros de trabajo de CRTVE.

6.3. La composición de este comité será de dieciséis miembros, elegidos de la siguiente manera:

- ocho miembros en representación de la dirección.

- ocho miembros por la representación de los trabajadores de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención.

De entre sus miembros se elegirá un presidente y un secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

6.4. El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.

g) Propuesta de programas de vigilancia de la salud, así como su posterior diseño, adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL y demás disposiciones de aplicación.

Por acuerdo entre las partes, la empresa deberá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

6.5. Para el ejercicio de sus funciones el C.G.S.S.L. tiene las siguientes facultades:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Disponer de la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, provenientes del servicio de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

. Evaluación y control de riesgos

. Incidencia de daños derivados del trabajo

. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la CRTVE en orden a la prevención de riesgos.

i) Proponer a la dirección general corporativa de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del servicio de prevención propio. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por las previsiones del artículo 7 del Anexo 5 del vigente convenio colectivo para la CRTVE y las facultades organizativas del artículo 6 del presente convenio.

j) Participar en los procedimientos de selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a servicios de prevención externos.

k) Formular a la dirección general corporativa de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio, en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

l) Proponer, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, la planificación de actividades preventivas de la CRTVE y ser informado de las memorias trimestrales y anuales y de la programación anual del servicio de prevención.

m) Conocer las actuaciones del servicio de prevención, y coordinarlas con las actividades de los delegados de prevención y C.S.S.L.

6.6. Los gastos de viajes y dietas de los componentes del C.G.S.S.L., generados, en su caso, por desplazamientos para asistir a reuniones debidamente convocadas, así como para cualquier cometido que les fuese encomendado por acuerdo válido de dicho comité, correrán por cuenta de la CRTVE.

7. Comités de seguridad y salud laboral.

7.1. Los C.S.S.L. se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la dirección de la empresa y de los delegados de prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias.

Su representación se delimita por centro de trabajo. Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores.

7.2. La composición de estos comités se atendrá a lo regulado en el artículo 35 de la LPRL.

7.3. El presidente de cada C.S.S.L. será designado por y entre sus componentes. Así mismo actuará como secretario un miembro del propio comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos.

7.4. Los delegados de prevención ostentarán la representación de los trabajadores en estos comités, con igual número de miembros que los designados por la dirección.

7.5. Los miembros de estos comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará la CRTVE, o acceder a ella, para cumplir sus objetivos según los términos previstos por la Ley.

Su mandato será el reglamentariamente previsto. Cualquier variación de los miembros del comité será notificada con la suficiente antelación al presidente, para que no sufran menoscabo las funciones encomendadas al comité.

7.6. Los comités quedarán válidamente constituidos con la presencia de la mayoría simple de sus miembros, y para la validez de los acuerdos ordinarios bastará igualmente la mayoría simple de los presentes.

7.7. Cada comité elaborará su propio reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por al menos dos tercios de sus miembros.

8. Sigilo profesional.

Los miembros que conformen los distintos C.S.S.L, así como el C.G.S.S.L., vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

Artículo 89.-Obligaciones.

1. Todo trabajador, cualquiera sea su grupo profesional y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la CRTVE.

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

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

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

b) Comunicar a la unidad de salud laboral (servicio de prevención propio de la CRTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.

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

d) Cumplir todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como las que se establezcan o aprueben en el C.G.S.S.L.

Artículo 90.-Protocolos específicos

Con el fin de cumplir las obligaciones preventivas el C.G.S.S.L. se compromete a desarrollar los procedimientos de "prevención de violencia psicológica en el trabajo" y "drogodependencias y alcoholismo en el trabajo", así como los que pudieran surgir.

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

Artículo 91.-Puestos de trabajo de severidad muy alta

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

Capítulo XI.- Suspensión y extinción

Artículo 92.-Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo, además de en los casos enumerados en el artículo 45 del ET y normativa legal vigente en cada momento, se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

a) Incapacidad temporal

b) Maternidad/paternidad

c) Excedencia voluntaria.

d) Excedencia especial.

e) Suspensión disciplinaria.

f) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absolutoria, se reanudará la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en CRTVE.

g) Víctima de violencia de género

2. La Maternidad/paternidad, a la que se asimilan los supuestos de adopción y acogimiento, se ajustará a lo previsto en la legislación específica.

3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social. La 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 ET operará como causa de suspensión del contrato de trabajo, y no impedirá que de modo efectivo cuando se produzca el supuesto de incapacidad permanente se tramite la baja del trabajador con carácter definitivo ante la Tesorería de la Seguridad Social, por lo que en el momento de producirse se articulara con el trabajador el compromiso de reserva de puesto de trabajo para el supuesto en que se produzca una revisión de su incapacidad permanente que le habilite para volver al desempeño de su trabajo habitual.

4. Víctima de 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.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo VIII del presente convenio colectivo para CRTVE.

6. La incapacidad temporal y las excedencias son causas suspensivas de la relación laboral para el personal, y causas extintivas para el personal con contrato de duración determinada, cuando dichas circunstancias perduren en la fecha de expiración de sus contratos.

7. Sin derecho a retribución alguna y con reserva de plaza, por un periodo de entre un mes y doce meses, ampliable otros doce meses, para aquellas situaciones familiares o personales en que se requiera: realizar estudios en el extranjero, desplazamientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas; así como para desarrollar una actividad profesional en un organismo público de carácter nacional de alguno de los países miembros activos de la Unión Europea de Radiodifusión (UER).

Esta situación podrá autorizarse siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca, pudiendo ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio.

Este periodo no se computará a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la seguridad social ni aportaciones al plan de pensiones.

Artículo 93.- Causas de extinción del contrato de trabajo.

1. La relación laboral se extingue, además de 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, por alguna de las causas siguientes:

a) Por voluntad del trabajador.

b) Por no superación del período de prueba.

c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

d) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos 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.

e) Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado. A estos efectos si la duración de la obra o servicio contratado es superior a treinta y seis mensualidades se procederá igualmente a la extinción al vencimiento del plazo temporal con independencia del estado de realización de la obra.

f) Por jubilación.

g) Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos. Dicha extinción será comunicada por CRTVE, una vez transcurridos al menos los referidos diez días. El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día que se produzca, con baja en la seguridad social desde igual fecha.

h) Por despido

i) Por declaración de incapacidad permanente en sus grados de: incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquella tuvo lugar.

j) Baja voluntaria incentivada conforme a los criterios que se acuerden con el Comité Intercentros.

2. Además de por las causas enumeradas en el punto anterior, el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

Artículo 94.-Efectos de la extinción.

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en CRTVE deberá avisarlo con quince días de antelación.

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 CRTVE.

Artículo 95. Jubilaciones voluntarias anticipadas.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria para el trabajador, éste deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación. En estos supuestos de jubilación anticipada que sean propuestos de manera voluntaria por los trabajadores a la empresa, ésta podrá pactar con los interesados, una indemnización que se acuerde entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 30.000 euros brutos.

En todo caso, y a los efectos de determinar la cuantía indemnizatoria a pactar con cada trabajador que voluntariamente quiera acogerse a la jubilación anticipada voluntaria, por cada uno de los meses que les falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora se le abonarán al trabajador la cuantía de 1.000 € brutos, sin que la cifra total pueda superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

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

Las indemnizaciones previstas en el presente artículo no serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de trabajadores cuando se haya utilizado la modalidad de contrato de relevo.

Artículo 96.-Despido.

CRTVE aplicará el despido al trabajador que incurra en alguna de las causas que dan lugar al mismo, conforme a lo establecido en la legislación general aplicable y en el capítulo VIII de este convenio.

Capítulo XII.-Situaciones del personal

Artículo 97.-Situaciones.

1. El personal de CRTVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.

2. Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 53 del convenio. Se consideran, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.

3. El trabajador en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este convenio.

Artículo 98.- Excedencias.

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de CRTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 99.-Excedencia voluntaria.

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad, al menos de un año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La petición de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en CRTVE.

b) Transcurridos los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de los excedentes voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 12. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, CRTVE podrá ofrecer al peticionario reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta.

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

2. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

3. La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria o la no comunicación en la modificación de la causa original, será motivo de anulación de la misma y declaración de baja en CRTVE.

4. Los trabajadores que reingresen en CRTVE, procedentes del régimen de excedencia voluntaria no podrán acogerse a ninguna modalidad de baja incentivada.

Artículo 100. Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza.

El trabajador en activo, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que pase a prestar sus servicios en el sector público, previa justificación del mismo, podrá obtener una excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza, siempre que la empresa no esté comprendida en el apartado 3 del artículo 104 del presente convenio.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas que tengan legalmente tal configuración. Durante el período de duración de esta situación de excedencia, el trabajador no devengará retribuciones, ni le será computable dicho tiempo a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la seguridad social ni aportaciones al plan de pensiones.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto en cuanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a su declaración. Una vez producido el cese en la misma, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la modalidad de excedencia voluntaria prevista en el artículo 99.

Artículo 101.-Excedencia especial.

1. Da lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

a) El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, que no implique relación de empleo laboral o administrativo, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tienen esta consideración los cargos de CRTVE consignados en el artículo 1.4 de este convenio.

b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 102.

c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 103.

d) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o "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.

2. La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo destino geográfico ocupado por el trabajador.

3. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.

4. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas para los trabajadores que ocupen cargo directivo en la CRTVE.

El tiempo que los trabajadores de CRTVE ocupen cargo directivo en la empresa se computará a todos los efectos.

5. En el supuesto previsto en el apartado a) del punto 1, el excedente deberá incorporarse a su puesto de trabajo de su grupo profesional y ámbito ocupacional y destino geográfico en CRTVE dentro del plazo de dos meses a partir del cese en el cargo; de no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que dentro del mismo plazo solicitara excedencia voluntaria. En los demás supuestos, el excedente deberá incorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

Artículo 102.-Excedencia por enfermedad.

1. El trabajador pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad temporal.

2. Esta situación de excedencia se mantendrá durante el tiempo en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, conforme a lo establecido legalmente para los supuestos de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

3. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

4. El declarado en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en CRTVE, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo 93 de este convenio.

Artículo 103.-Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años y medio, para atender al cuidado de cada hijo menor de 12 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de las licencias por maternidad/paternidad y lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta diez semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años y medio, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y de tres años por para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.

4. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, CRTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.

5. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en CRTVE.

6. Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en CRTVE, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.

Artículo 104.-Incompatibilidades.

1. El desempeño de la función asignada en CRTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de CRTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a CRTVE.

3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas.

CRTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de CRTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. A este respecto, en la dirección de recursos humanos existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas. Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores, así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegada.

4. CRTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del puesto desempeñado.

5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

Capítulo XIII.-Actividades sociales

Artículo 105.-Asuntos Sociales

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus trabajadores. En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de los trabajadores a través de sus representantes unitarios.

Comisión de acción social corporativa

La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de los trabajadores de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

Composición

Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.

Seis vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de acción social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.

La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

Funciones

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

Reglamento

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas

El Comité Intercentros determinará a que partidas deben dedicarse las ayudas de entre las siguientes:

Ayudas para asistencia sanitaria.

Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.

Ayudas para formación de los trabajadores.

Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Ayudas para grupos recreativos y culturales.

Ayudas de carácter excepcional.

Ayuda por participación en actividades vacacionales.

Fondo de acción social

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,37 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, 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.

Beneficiarios

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

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

Prestaciones sociales y asistenciales

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

Seguro colectivo de accidentes

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todos los trabajadores en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

Seguro colectivo de vida

La póliza colectiva de seguro de vida para los trabajadores en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ en caso de fallecimiento.

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.

Autoseguro

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

Asistencia sanitaria de empresa

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

Artículo 106.-Plan de pensiones.

Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el "reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE".

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0.90 por 100 del salario base que corresponde al trabajador. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional", con el límite del A3.

Trabajador	Promotor
0% del salario base	0.90 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	Promotor
0.90 % del salario base	2.70 % salario base
1,80% del salario base	4.50 % salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

Para su designación, en tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, y una vez finalizado el mandato de la actual comisión de control, la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo CRTVE designa los siguientes miembros:

- Dos en representación del sindicato CC.OO.

- Dos en representación del sindicato S.I.

- Dos en representación del sindicato U.G.T.

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se procederá a la designación de los miembros de la comisión de control mediante elección directa, para lo que se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será respectivamente de cinco y uno.

Artículo 107.-Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.

1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 108.-Seguro colectivo de salud

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.

Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el artículo 105. Si, de acuerdo con las previsiones del ejercicio, se previese dicho exceso de gasto, la cantidad correspondiente del fondo de acción social quedará retenida al principio del ejercicio.

Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud

Composición

Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.

Cinco vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada seis meses.

Funciones

Canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.

Beneficiarios

Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.

Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

Disposición adicional:

CRTVE no contratará ni directa ni indirectamente a ningún trabajador en excedencia voluntaria, cuando haya incurrido en la incompatibilidad contemplada en el artículo 104, apartado 3 del vigente convenio colectivo.

Igualmente, no podrán prestar servicios remunerados aquellos trabajadores fijos de plantilla que hayan causado baja incentivada mediante cualquier modalidad en CRTVE.

Disposición Adicional Segunda

El cálculo del descuento salarial del día de huelga o paro se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

a).- Se parte del salario bruto anual (no computándose en el mismo el complemento familiar voluntario, las aportaciones de la empresa y trabajadores al plan de pensiones ni aquellos conceptos que no remuneren tiempo de trabajo)

b).- Se divide ese salario entre 365 días lo que da el salario bruto diario.

c).- Días sobre los que no hay que descontar; los festivos de carácter nacional, autonómico y local (máximo 14 días), los días de vacaciones anuales y los descansos semanales (102), con un total de 140 días en la actualidad.

d).- Se multiplica el salario bruto diario por esos días.

e). - Se calculan las pagas no percibidas al día de la huelga.

f).- Al salario bruto anual se le restan los importes de los apartados d) y e), y se calcula un nuevo salario bruto total anual.

g).- Se descuentan de los 365 días los días festivos totales (140 días): 225 días en la actualidad.

h). - Se divide el importe del apartado f) entre los 225días, y el cociente resultante supone el salario a descontar por el día de huelga.

Disposiciones transitorias:

Primera: Saltos de nivel

Desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 queda suspendida la progresión de niveles del salario base y complementos regulados en los artículos 61 y 62de este Convenio Colectivo de la Corporación.

Segunda: Plan de Pensiones

Desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 queda suspendida la obligación por parte del promotor del plan de pensiones establecido en el artículo 106 de efectuar las aportaciones fijadas en el mencionado artículo.

Tercera: Paga de los 10 años

CRTVE liquidara a los trabajadores en activo o situación asimilada a 30 de noviembre de 2013 la parte devengada de la paga extraordinaria por cada 10 años de servicio que queda suprimida en el presente convenio.

El importe de dicha liquidación se calculará en base a los conceptos retributivos correspondientes a la paga extraordinaria de diciembre calculada conforme a los criterios del I convenio CRTVE, abonándose la parte proporcional en función de los días devengados.

El pago de dicha liquidación se efectuará en septiembre de 2014 y septiembre de 2015, a partes iguales.

Cuarta: Vacaciones 20 años

Los trabajadores en activo (o en situaciones asimiladas) en fecha 1 de diciembre de 2013 que no tengan consolidado el derecho a vacaciones de los 20 años, recibirán un día libre por cada cuatrimestre de servicio completo reconocido en la empresa.

Los días libres calculados bajo la fórmula descrita integrarán una bolsa de días para cada trabajador, a disfrutar en la época en que las necesidades del servicio lo permitan, en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, y en cualquier caso antes del 31 de diciembre de 2015.

En ningún caso se procederá a la compensación económica de los días pendientes de disfrutar.

Quinta: Trienios

Para calcular el importe de los trienios perfeccionados a partir de 1 de diciembre de 2013 se observaran las siguientes reglas:

Durante el tiempo transcurrido desde la fecha de cumplimiento del último trienio hasta el 30 de noviembre de 2013 se computaran de manera proporcional los importes correspondientes al anterior sistema.

Desde el 1 de diciembre hasta la fecha de cumplimiento de trienio, el importe a computar será la parte proporcional de 60 euros.

La cantidad correspondiente a ese trienio será la suma de ambas.

Sexta: Reglamento Orquesta y Coro

En el plazo de un mes desde la firma del presente acuerdo, ambas partes se comprometen a negociar y aprobar el reglamento de la Orquesta y Coro para una mejor adecuación a las necesidades organizativas y de programación.

Séptima: Jornada de fin de semana

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

Octava: Polivalencias "ad personam".

Aquellos trabajadores que tuvieran acreditado el complemento de polivalencia con carácter de "ad personam" con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, mantendrán dicho complemento en tanto no se modifique el ámbito ocupacional en el que queden encuadrados.

Novena: Complemento de Transportes.

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

Decima: Plan de Movilidad y Medio Ambiente.

La Dirección de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores colaborarán para impulsar el establecimiento y desarrollo de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la sostenibilidad ambiental de la empresa, fomentando las medidas propuestas en el plan de movilidad.

Decimoprimera: Mejora de los niveles de absentismo

Se promoverá la creación de un grupo de trabajo para estudiar los niveles de absentismo existentes en la empresa y acordar medidas de mejora.

Disposición final primera: Efectos de las medidas

2013

Aplicación de los nuevos valores de trienios tendrá efectos desde el 1 de diciembre de 2013

Supresión de la paga de 10 años: 1 de diciembre de 2013

Supresión del derecho a las vacaciones de 20 años: 1 de diciembre de 2013

Establecimiento del sistema de copago en comedores y nuevos valores de comidas: 1 de diciembre de 2013

Reducción de porcentajes en complementos según acuerdo de julio 2013: 1 de diciembre 2013.

Aplicación de los nuevos valores de dietas, con efecto desde el 1 de diciembre de 2013

2014

Régimen de Jornadas y horarios: 1 de enero de 2014.

Clasificación: 1 de enero de 2014

Sistema retributivo: 1 de enero de 2014

Reducción en un 55 % del fondo de acción social con efectos desde el 1 de enero de 2014

Reducción de un 25 % de la paga de productividad, con efecto de 1 de enero de 2014

Disposición Final Segunda.

Las normas de este convenio colectivo regularán las relaciones laborales de la Corporación RTVE con sus trabajadores con carácter prioritario respecto de cualquier norma legal o reglamentaria. En todo lo no previsto por ellas, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulan las relaciones de trabajo.

Disposición Derogatoria.

En todo caso, y salvo lo que expresamente se deja vigente en el presente convenio colectivo, quedan derogados cualesquiera pactos, acuerdos, compromisos o estipulaciones anteriores, y en especial, el I Convenio Colectivo CRTVE.

Ello no obstante, ambas partes acuerdan que en un plazo no superior a 3 meses procederán a revisar y, en su caso, derogar, los acuerdos que se declararon expresamente vigentes en la Disposición Final Derogatoria del I Convenio Colectivo de la empresa Corporación RTVE y que se relacionan a continuación, sin perjuicio de aplicar, desde la fecha de vigencia del II Convenio Colectivo CRTVE, las medidas que sobre transportes se pactaron en el acuerdo sobre medidas económicas de fecha 23 y 24 de julio de 2013.

Control Central Torre (continuidad) 08/01/1986Vigente solo el punto 5 hasta homogeneización

Gratificaciones Radio 5 de 1/4/2008	Vigente
Tiempo de comida Continuidad Las Palmas	Vigente
Helicópteros 28/03/2005	Vigente
Mayor tiempo invertido 23/5/1997	Vigente
Transporte 27/05/1994	Vigente hasta homogeneización

Transporte 1/6/1999	Vigente hasta homogeneización
Transporte 9/2/2006	Vigente hasta homogeneización
Transporte 18/4/1991	Vigente hasta homogeneización
Transporte 18/3/1994	Vigente hasta homogeneización
Transporte 27/3/1984	Vigente hasta homogeneización
Servicio eléctrico 15/4/1988 y 26/3/2001 Peligrosidad: CGSSL	Vigente, excepto jornada: Aplicación turnos.
Control Central RNE Madrid	Vigente, y pendiente régimen de jornada
Control Central RNE Barcelona	Vigente, y pendiente régimen de jornada
Continuidad RNE 27/2/1992	Vigente, y pendiente régimen de jornada
Acuerdo horarios Tenerife (sin relación)	Vigente, solo el texto, sin anexos.

Anexos:

Número 1: Tablas salariales.

1. a: Tablas vigentes desde 01/01/2013 hasta 30/11/2013
1. b: Tablas vigentes desde 01/12/2013 hasta 31/12/2013
1. c: Tablas vigentes desde 01/01/2014

Numero 2: Tabla de Incompatibilidades de complementos.

Número 3: Clasificación profesional: Grupos Profesionales, Ámbitos Ocupacionales y Ocupaciones tipo.

Numero 4: Reglamento Orquesta y Coro.

Numero 5: Reglamento de mandos orgánicos.

Numero 6: Acuerdo de externalización de servicios. XVI convenio colectivo

Numero 7. Reglamento plan de pensiones.