OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

RTVE es una corporación de derecho público que presta un servicio de calidad cumpliendo la misión de servicio público establecida por la Ley 17/006.

La propuesta se centra en una serie de medidas de ahorro y de aumento de la flexibilidad, que permitan a RTVE competir con el resto del sector, respetando siempre las garantías del **servicio público** encomendado, haciéndola más competitiva y ágil.

Sobre esta base, la propuesta de negociación se plantea los siguientes objetivos:

- **Flexibilización del sistema de clasificación profesional**, simplificándolo, para garantizar una mayor movilidad funcional y una mayor versatilidad de los trabajadores.
- **Flexibilización de los sistemas de provisión de puestos de trabajo y de la movilidad interna** para propiciar un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- **Flexibilización en materia de jornada y horario** para acabar con las excesivas rigideces existentes y permitir una mejor adaptación a los servicios que hay que prestar.
- **Racionalización del sistema retributivo**, simplificando su estructura y aumentando el peso de las retribuciones variables frente a las fijas.
- **Reducción de los gastos** en materia de personal de aproximadamente 35M €.
- Racionalización del régimen de la **Orquesta y Coro**.

Al mismo tiempo, es necesario adaptarse al **nuevo marco legislativo** surgido de las últimas modificaciones operadas en la legislación laboral, algunas de carácter imperativo y otras que coadyuvan a conseguir la mayor flexibilidad necesaria en la empresa

Hay que tener en cuenta, además, que la propuesta de Convenio no se trata de una medida aislada, sino que se está actuando en todos los ámbitos de la Corporación y que se han llevado a cabo ya importantes ahorros en todos los CECOS. Además, en materia de personal, se ha empezado por una reducción importante de la estructura directiva, por las reducciones salariales ya aplicadas a los directivos de más alto nivel y por la previsión ahora de nuevas reducciones en sus retribuciones, acordes con lo que se establezca en el nuevo Convenio Colectivo.

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Los contenidos fundamentales de la propuesta son:

1. **SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- El plazo para la adaptación al sistema de **grupos profesionales** del artículo 22 del ET, que vence el 7 de julio de 2013, implica la supresión de las categorías profesionales.
- Nueva clasificación profesional en grupos profesionales amplios, con amplias posibilidades de movilidad funcional.
- Establecimiento de **ámbitos ocupacionales** como conjunto de cometidos y tareas que se encuadran en una misma función genérica dentro de la actividad productiva y del esquema organizativo de CRTVE.
- Reforzamiento de la **formación interna** como elemento fundamental del sistema.

2. SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS

- Mejora técnica de los distintos conceptos.
- Agilización de los procedimientos.
- Simplificación de los criterios selectivos, derivando los baremos a los distintos procesos y bases de convocatoria.

3. JORNADA Y HORARIO

- Adaptación del convenio a la jornada mínima de 37 horas y media prevista en la ley de Presupuestos de 2012.
- Aplicación del 10 % de **jornada irregular** recogido en la ley, mediante aplicación directa en los casos en que no se tenga ningún complemento de jornada variable o mediante una disminución del importe del correspondiente complemento de jornada variable.
- Ampliar las posibilidades de variación horaria asociada a la disponibilidad.
- Elevar todos los cómputos de jornada a **cómputo anual**.
- Unificar la jornada de fin de semana y aumentar el número de horas de prestación.

4. SISTEMA RETRIBUTIVO

- Simplificación del sistema, con reducción de niveles y tramos salariales.
- Racionalización de la antigüedad, manteniendo un único concepto retributivo ligado a la misma.
- Racionalización de retribuciones complementarias, con valores únicos por Grupo Profesional o Subgrupo en su caso.

5. MEDIDAS DE AHORRO

Partiendo de la necesidad de obtener un **ahorro de 35M €**, se relacionan todas las materias susceptibles de producir ahorros, con el fin de, a través de la **negociación**, determinar las **partidas afectadas** y el **grado de afectación**. Así, se pretende operar sobre los siguientes conceptos:

- Ahorros ya realizados:
    - Reducción de la estructura directiva y reordenación del Consejo de Administración.
    - Congelación de la Contratación.
    - Retribuciones Directivos.
- Retribuciones Directivos.
- Transporte rutas y pago complemento transporte.
- Dietas
- Comedores y abonos comidas
- Complemento familiar voluntario.
- Aportaciones Planes de Pensiones.
- Gastos sindicales.

- Paga de 10 años.
- Vacaciones de 20 años.
- Complementos de Residencia.
- Acción Social.
- Antigüedad: trienios.
- Complementos variabilidad horaria por aplicación de la distribución irregular de la jornada.
- Paga de productividad.
- Progresión de nivel.
- Gratificación absorbible.
- Paga de septiembre.

6. **DERECHOS SINDICALES**.

- Racionalización del régimen de funcionamiento de la actividad sindical en la Empresa, redimensionando la composición de los distintos órganos.
- Adaptación de los derechos sindicales a la situación actual y a la necesaria contención del gasto.
- Regulación de las reuniones de las distintas Comisiones.

7. ORQUESTA Y CORO.

- Adaptación de la actividad de la Orquesta y, en consecuencia, modificación de los contratos al régimen de trabajadores fijos discontinuos.
- Adaptación de las retribuciones para permitir la compatibilidad con una segunda actividad privada
- Flexibilización de la jornada optimizando los recursos de la Orquesta y coro.
- Agilización y optimización de los procedimientos de funcionamiento y gestión de la Orquesta y Coro.

Madrid, 20 de febrero de 2013

Capítulo I.- Normas generales

Artículo XXX.- 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 suman la mayoría de los miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y por los designados por la Dirección de la Corporación RTVE, en representación de ésta.

Artículo XXX.- Ámbito de aplicación

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.

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 XXX.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se considera vigente desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016, 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.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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 XXX.- Revisión en caso de nulidad de alguna de sus cláusulas.

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 XXX.-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 cinco 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 XXX, 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.

En caso de desacuerdo, ambas partes, de común acuerdo, podrán decidir extender acta reflejando el mencionado descuerdo, o bien intentar resolver la discrepancia por el cauce previsto en el artículo XXX del convenio. En este último caso, la mediación podrá ser instada por cualesquiera de las partes de la comisión paritaria, y el eventual sometimiento a arbitraje, que tendrá carácter voluntario, habría de contar, por tanto, con el acuerdo expreso de ambas partes de la comisión."

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, conforme a lo previsto en este artículo del Convenio.

Artículo XXX.-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 de Procedimiento Laboral.

Artículo XXX.-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 XXX.-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 XXX.-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 la comisión de producción como órgano de participación de los trabajadores y como instrumento que contribuya en el seno de CRTVE a un desarrollo eficiente de la producción propia y realice el seguimiento de la ocupación plena de sus recursos internos, y cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

1.-Será un órgano paritario formado por cinco miembros representantes de la dirección de la empresa y otros cinco 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 iTVE o RNE.

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 tres 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.

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

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 tienen el deber de preservar la confidencialidad de los documentos y la información que conozcan en virtud de su pertenencia a la Comisión.

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.

Artículo XXX.-Funciones de la comisión.

A.- Son funciones de la comisión analizar y valorar el grado de cumplimiento de la producción interna, pudiendo elaborar 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.

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 iTVE y 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.-Conocer los planes de producción propia encaminados a incrementar la ratio de producción interna establecida en el mandato marco.

2.-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 de la plantilla de la empresa.

3.-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.

4.-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.

5.-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.

6.-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 sigilo, 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.

Capítulo III.-Sistema de provisión de puestos de trabajo

Artículo XXX.- 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 XXX.- 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 y sexo.

2.-Fecha de ingreso en la empresa.

3.-Grupo Profesional y Ámbito Ocupacional.

4.-Antigüedad Grupo 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.

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 XXX.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

1.-La provisión de plazas vacantes de necesaria cobertura se llevará a cabo del modo en que se determine en este convenio.

La Dirección podrá suspender la incorporación de efectivos derivados tanto del sistema de traslados como del sistema de promoción interna a los puestos de trabajo que se pretendan cubrir, mientras dichas incorporaciones puedan producir falta de personal o produzcan problemas de cobertura del servicio en las áreas de procedencia, con un máximo de doce meses.

2.- La cobertura de necesidades se podrá producir por los siguientes procedimientos:

Cambio de puesto de trabajo.

Nombramiento para puesto singular, mando orgánico, corresponsalía, responsabilidad o de confianza.

Traslado que implique cambio de residencia.

Promoción por cambio de Grupo Profesional.

Nueva contratación

3.- Para los trabajadores fijos o indefinidos de CRTVE que ocupen puestos excluidos de convenio, la empresa reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, cuando cesen en el cargo ostentado.

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

5.- Como principio general 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, que en estos supuestos de promoción interna tendrá una duración de seis meses, se procedería 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.

Si no hubiera candidatos, o el proceso se declarara desierto por no acreditar ninguno de los presentados el nivel y la cualificación requeridos, La Dirección podrá decidir su cobertura por contratación externa.

Artículo XXX 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 podrá ser de carácter forzoso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador (convenido), o a petición del trabajador (voluntario).

Traslado forzoso: es 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.

Traslado convenido: Es el acordado entre la Dirección de la Empresa y el trabajador para cubrir puestos singulares, de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros. El traslado convenido también se podrá utilizar para cubrir cualquier puesto de trabajo, cuando, a juicio de la Dirección, previo tratamiento con la representación legal de los trabajadores, responda a exigencias del servicio, o por causas económicas, organizativas, técnicas, o productivas.

Traslado voluntario: el personal fijo en plantilla podrá solicitar el traslado a centro de trabajo en otra localidad, con un mínimo de permanencia de tres años en el lugar de destino para el primer traslado, de cuatro para el segundo y de cinco para el tercero.

Las peticiones de traslado podrán ser atendidas por la Dirección, cuando exista necesidad de cubrir un puesto de trabajo cuyas características y requerimientos puedan ser cubiertas por el perfil profesional del solicitante.

De concurrir varias peticiones con perfil adecuado, se dará prioridad al cónyuge o conviviente del trabajador que haya sido trasladado forzosamente.

En defecto de dicha situación y de otras preferencias legales por conciliación de vida laboral y profesional, las solicitudes de traslados concurrentes, cuando todas reúnan el perfil del puesto de trabajo, se atenderán dando prelación a la fecha de la solicitud y, en caso de coincidencia de la fecha de la solicitud, en función de la mayor antigüedad en la empresa.

Artículo XXX.- Indemnizaciones por traslado

Los traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1.-En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

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

1.2.-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.

1.3.- 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 más de cinco personas, cuatro mensualidades.

1.4.-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 1.1, 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 XXX Registro de solicitudes de traslados.

Las solicitudes de traslado serán enviadas a la Dirección de Recursos Humanos y quedaran inscritas en el registro de traslados, a efectos de constancia de la fecha de petición del mismo.

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 dos años a contar desde el día primero del mes siguiente al que fueron enviadas, debiendo ser renovadas, en su caso, en los tres meses anteriores al de la expiración de su vigencia.

Llegado el término sin haberse renovado la solicitud, esta quedará sin efectos. Asimismo, los solicitantes que dejen de estar interesados en su petición deberán notificar su anulación mediante comunicación escrita.

Artículo XXX - Permutas. Concepto y efectos

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo Grupo Profesional y ámbito ocupacional 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 XXX).

Artículo XXX -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 Grupo profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

Artículo XXX Promoción interna

La Dirección de la Empresa podrá convocar proceso selectivo para la cobertura de vacantes de Grupo Superior a través de este sistema de promoción interna, con descripción del puesto a cubrir y establecimiento de las bases de la misma.

Se entenderá que existe promoción interna cuando se produzca a través de este proceso restringido el pase de un grupo profesional a otro superior.

Este proceso restringido se articulará mediante la realización de pruebas selectivas de carácter objetivo, con respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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, así como el perfil profesional que deben reunir los candidatos, proceso que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

Para optar a la promoción interna será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE, con un mínimo de tres años de permanencia en el grupo inmediatamente inferior al de la posición objeto de la convocatoria.

Artículo XXX. Contratación de personal.

La Dirección de la Empresa podrá decidir la contratación de nuevo personal, con carácter de fijo de plantilla, con arreglo al procedimiento establecido en el presente artículo.

En general, el ingreso de nuevo personal se producirá a través de convocatoria pública, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de proceso selectivo similar al descrito en el art. XXX sobre promoción interna, salvadas las particularidades de la procedencia externa de los candidatos.

La Dirección de la empresa podrá proceder a la contratación directa, sin el procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, en los casos en que este último haya sido declarado desierto, y en todo caso las del personal que haya de ocupar los puestos de confianza y los de corresponsalías.

Artículo XXX.- 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 grupo y ámbito ocupacional exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo XXX - 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 XXX. 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 las funciones de su grupo profesional de pertenencia podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones correspondientes al salario base y antigüedad que tuviera reconocidas Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Artículo XXX.- 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 XXX - 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 acogido al 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, perteneciendo a los grupos profesionales y ámbitos ocupacionales recogidos en 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, se informará a la Representación de los Trabajadores sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos.

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 como pertenecientes a grupo profesional y/o ámbito ocupacional recogido 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.

El Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes serán informados de los alumnos que realizarán prácticas formativas y del destino, y duración de las mismas.

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 o con el Instituto de Formación de RTVE. 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 RTVE, con carácter excepcional, en grupos profesionales y ámbitos ocupacionales de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores.

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.

f) Personal seleccionado a partir de convocatorias para presentación de currícula, con el fin de valorar la experiencia profesional, para profesionales con una experiencia superior a los diez años.

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 grupos profesionales y ámbitos ocupacionales s y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellos grupos profesionales, 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 al grupo profesional y ámbito ocupacional, función/nes o titulación que ostenta en Banco de Datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en RTVE.

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 RTVE, 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 del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, procurarán seguir el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo, siempre que los candidatos se adecuen a las características y circunstancias concretas del puesto a cubrir.

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en un determinado grupo profesional y ámbito ocupacional 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…).

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

La Comisión de Empleo recibirá información periódica sobre el funcionamiento y las acciones realizadas en el Banco de Datos.

Artículo XXX.-Tribunales.

Las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico que incluyan los procesos selectivos previstos en los artículos anteriores, serán resueltas por tribunales de carácter técnico constituidos para cada caso específico.

Si el proceso selectivo incluyera entrevistas con los candidatos que hayan superado las pruebas celebradas previamente, estas serían realizadas por personal técnico de la Dirección de Recursos Humanos.

Los tribunales estarán constituidos por cinco miembros con cualificación específica para el proceso en cuestión, designados por la Dirección de Recursos Humanos.

En las sesiones de dichos tribunales estarán presentes, con voz y sin voto, dos miembros del comité de empresa, designados por la comisión de empleo, para velar por la transparencia e imparcialidad de los procesos.

La composición de cada tribunal se hará pública con la suficiente antelación. Los miembros del tribunal en ningún caso podrán estar relacionados con alguno de los candidatos por vínculos de parentesco.

Corresponde a los tribunales la administración de las pruebas establecidas, y la valoración de las pruebas y ejercicios, levantando acta de cada una de sus sesiones. El Tribunal es soberano en todo lo concerniente a la prueba que administra, debiendo resolver en su caso las alegaciones correspondientes.

Artículo XXX.- Comisión de empleo.

1.-Se crea una comisión de empleo compuesta por 5 miembros por parte de la empresa y 3 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 velar por la legalidad de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas.

Para el cumplimiento de esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

Información previa de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

Conocer las solicitudes de los participantes en cada proceso.

Conocer los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular determinados por el correspondiente tribunal.

Ser informados de las alegaciones realizadas por quienes participen en los procesos.Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas. Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

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

Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple, levantándose acta de las sesiones.

Artículo XXX Período de prueba.

1. La contratación de personal y la incorporación al nuevo puesto se hará siempre a título de prueba, que se concertará por escrito, de acuerdo con 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.

- La cobertura de puestos con personal fijo o indefinido estará sujeta a un periodo de prueba de seis meses.

2. Durante este período, tanto el trabajador como CRTVE podrán poner fin a la relación laboral o revocar en su caso el proceso de cobertura interna, sin necesidad de preaviso ni alegación de causa, sin

que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo por parte del trabajador de las retribuciones devengadas.

3. Las situaciones de incapacidad temporal., maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se establezca así en clausula del contrato de trabajo o en el escrito de concertación del mismo.

4. Transcurrido el plazo del periodo de prueba sin producirse el desistimiento, a los trabajadores fijos e indefinidos se les 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 XXX.- 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 XXX CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo XXX.- Sistema Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente Convenio, de aplicación a los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación, se estructura en Grupos Profesionales y Ámbitos Ocupacionales.

La finalidad del sistema es compatibilizar las necesidades de organización 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, pudiendo incluir cada Grupo distintas funciones, tareas o especialidades.

El Ámbito Ocupacional se define como el conjunto de cometidos y tareas que se encuadran en una misma función genérica de la actividad productiva y del esquema organizativo de CRTVE.

En el siguiente cuadro se recogen los Grupos Profesionales y Ámbitos Ocupacionales que estructuran el sistema de clasificación profesional.

GRUPOS PROFESIONALES		ÁMBITOS OCUPACIONALES
GRUPO I	SUBGRUPO 1	PRODUCCIÓN CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y

		TÉCNICA
		ESCENOGRAFÍA
		GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
		ORQUESTA Y CORO
	SUBGRUPO 2	PRODUCCIÓN CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y
		TÉCNICA
		GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
GRUPO II		PRODUCCIÓN CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y
		TÉCNICA
		ESCENOGRAFÍA
		GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
GRUPO III		PRODUCCIÓN CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y
		ESCENOGRAFÍA
		GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

La pertenencia a un Grupo Profesional constituye el marco funcional de los cometidos que puede realizar un trabajador, sin más límite que las titulaciones y los requisitos de idoneidad profesional exigibles para su desempeño.

Con carácter general, el trabajador desempeñará funciones propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias, 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 al que se pertenezca.

El cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral de aplicación a las funciones encomendadas, es un requisito inherente al desempeño de cualquier función y Grupo Profesional.

Artículo XXX.- Grupos Profesionales

2.1 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.

2.2 Definición y características de los Grupos Profesionales

El sistema se estructura en tres Grupos Profesionales como resultado de la ponderación de factores.

La enumeración de funciones genéricas representativas de cada Grupo Profesional que se incluye en la definición de los mismos, no describe la totalidad de funciones que abarca, sino una serie de ejemplos a título informativo y no limitativo, por lo que otras funciones o cometidos, actuales o futuras, que por analogía sean equiparables a las descritas podrían ser incluidas en el mismo Grupo.

2.2.1 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, complementada con una especialidad 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 integrados por profesionales del mismo Grupo Profesional o de otro Grupo de inferior nivel.

Principales funciones genéricas del Subgrupo 1

A título meramente enunciativo, a continuación se describen algunas de las principales funciones genéricas propias del Subgrupo 1:

Subgrupo 1

-Búsqueda, elaboración, locución y presentación de contenidos audiovisuales y multimedia.

-Planificación, administración y control de recursos para la producción de contenidos; búsqueda de ideas y formatos de contenidos.

-Planificación, coordinación y dirección del proceso de realización de contenidos audiovisuales.

-Diseño, coordinación y supervisión de escenografías para la producción.

-Diseño, planificación, asesoramiento, dirección de proyectos y de ejecución de edificación y obra civil.

-Diseño, planificación, asesoramiento y dirección de ejecución de proyectos técnicos de sistemas, instalaciones, infraestructuras y equipos para la producción audiovisual, según las actuaciones para las que facultan y habilitan las distintas titulaciones.

-Elaboración de proyectos de infraestructuras de comunicaciones e instalaciones; planificación de radiocomunicaciones y recursos de emisión; instalaciones industriales, y todas aquellas actuaciones para las que capaciten y habiliten las titulaciones en cada caso.

-Análisis, diseño, planificación y desarrollo de proyectos y sistemas de tecnología informática; administración, mantenimiento y optimización de sistemas y aplicaciones.

-Vigilancia y atención médica en relación con la vigilancia, control y prevención de la salud en el trabajo.

-Prevención de riesgos laborales en los ámbitos de la seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología.

-Diversas funciones de asesoramiento, gestión, planificación, representación y defensa de intereses de CRTVE, y todas aquellas actuaciones para las que capaciten o habiliten las distintas titulaciones y sean requeridas para el funcionamiento de las diferentes áreas.

-Interpretación en las distintas especialidades instrumentales del repertorio artístico de la Orquesta y Coro de RTVE.

Subgrupo 2

Formación

Formación académica universitaria de grado superior, 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 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 puede coordinar, organizar y supervisar equipos de trabajo integrados por ocupaciones de nivel inferior directamente relacionadas con su área de específica de actividad, o participar en equipos de trabajo integrados por trabajadores de otras ocupaciones, o la interacción con diferentes áreas funcionales.

Principales funciones genéricas

A título meramente enunciativo, a continuación se describen algunas de las principales funciones genéricas propias del Subgrupo 2:

Subgrupo 2

-Ambientación y asesoramiento musical.

-Creación y desarrollo de elementos, imágenes y composiciones gráficas para los contenidos audiovisuales y multimedia.

-Diseño y aplicación de procedimientos, sistemas de catalogación, y herramientas y lenguajes documentales.

-Ordenación, conservación, recuperación y difusión documental.

-Servicios de enfermería para vigilancia, control y prevención de la salud en la empresa.

-Actuaciones profesionales para las que habiliten las distintas titulaciones y especialidades técnicas en el ámbito de la ingeniería técnica.

-Actuaciones profesionales en relación con los procesos constructivos para las que habilitan las titulaciones en el ámbito de la arquitectura técnica.

El desempeño de las funciones del Grupo asignadas conlleva, en todo caso, la utilización y gestión adecuada de los recursos complementarios asociados a la realización de las mismas.

2.2.2 GRUPO II

Formación

Formación académica básica de Formación Profesional de Grado Superior.

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.

Principales funciones genéricas del Grupo II

A título meramente enunciativo, a continuación se describen algunas de las principales funciones genéricas propias del Grupo II:

-Asistencia a los procesos de producción y realización de contenidos.

-Captación y tratamiento de imágenes y sonido.

-Postproducción de audiovisuales y multimedia.

-Ingesta, gestión y montaje de contenidos en sistemas digitales y en transformación digital.

-Planificación, coordinación, control y operación de iluminación y luminotecnia en espacios escénicos.

-Instalación, adaptación y mantenimiento de equipos y elementos mecánicos.

-Operación y mantenimiento de instalaciones eléctricas de centros y medios de producción.

-Preparación y reproducción de planos, diseños, dibujos, etc., de proyectos técnicos de edificación, equipamiento de instalaciones.

-Mantenimiento de instalaciones y equipos electrónicos.

-Soporte y mantenimiento de la red técnica de distribución de señales.

-Control técnico de calidad y de tráfico de señales para producción y emisión de contenidos.

-Preparación de la emisión.

-Gestión y control de la continuidad de la emisión.

-Soporte a sistemas web.

-Administración de sistemas digitales y de producción.

-Soporte, plataformas e instalaciones informáticas; desarrollo de aplicaciones y sistemas automáticos; comunicaciones y redes informáticas, microinformática y atención a usuarios.

-Tareas de carácter administrativo de apoyo a la dirección, o a procesos de índole contable, laboral, compras, servicios generales o de otro tipo en función del área en que se presten servicios.

-Creación de estilismos (vestuario, maquillaje y peluquería) para la producción de contenidos.

-Diseño de decorados para la producción, y supervisar el proceso de construcción y montaje.

-Selección y gestión del mobiliario y complementos para la ambientación de decorados.

El desempeño de las funciones del Grupo asignadas conlleva, en todo caso, la utilización y gestión adecuada de los recursos complementarios asociados a la realización de las mismas.

2.2.3 GRUPO III

Formación

Formación académica básica de Formación Profesional de Grado Medio.

Criterios generales

Profesionales que con los conocimientos, especialización y aptitudes prácticas adecuadas, desempeñan con eficacia las actividades propias de su profesión, que aunque ejecuten instrucciones precisas, requieren un grado moderado de autonomía e iniciativa y están sujetos a la supervisión de sus superiores.

Principales funciones genéricas del Grupo lll

A título meramente enunciativo, a continuación se describen algunas de las principales funciones genéricas propias del Grupo lll:

-Construcción y montaje de decorados.

-Acabados y efectos de los decorados (pintura, modelado y efectos especiales)

-Peluquería

-Maquillaje

-Montaje, desmontaje, transporte y conservación de equipos.

-Oficios y profesiones auxiliares.

-Tareas de apoyo administrativo.

El desempeño de las funciones del Grupo asignadas conlleva, en todo caso, la utilización y gestión adecuada de los recursos complementarios asociados a la realización de las mismas.

2.3. Clasificación profesional y retribución

La retribución de cada trabajador se establecerá en función del Grupo Profesional en el que esté encuadrado.

Artículo XXX.- Ámbitos Ocupacionales

Se establecen cinco Ámbitos Ocupacionales: Producción de Contenidos Audiovisuales y Multimedia; Técnica; Escenografía; Gestión, Administración y Servicios Corporativos; Orquesta y Coro (este último Ámbito Funcional estará sujeto a lo que estipule el régimen especial de este colectivo recogido en Convenio).

Un Ámbito Ocupacional puede incluir funciones pertenecientes a diferentes Grupos Profesionales.

Constituirá una base de orientación para el desarrollo y la promoción profesional.

Artículo XXX.- Movilidad funcional

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

4.1 Movilidad funcional dentro del Grupo Profesional

La movilidad funcional ordinaria tendrá lugar dentro de cada Grupo Profesional en el mismo o en diferente Ámbito Ocupacional, sin más limitaciones que la pertenencia al Grupo y las derivadas de las titulaciones y la capacitación exigidas para la prestación laboral. Se efectuará en todo caso sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

4.2 Movilidad funcional a Grupo Profesional superior

La realización de funciones de Grupo 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 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.

4.3 Movilidad funcional a Grupo Profesional inferior

En el caso de la realización de funciones de Grupo Profesional inferior, obedecerá a razones técnicas y organizativas, y su duración no excederá del tiempo imprescindible para su atención, y se mantendrá en todo caso el salario consolidado por el trabajador.

Artículo XXX.- 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 Profesional y Ámbito Ocupacional tomando como referencia el grupo profesional del sistema actual al que estén adscritos.

La posesión de una titulación en sí misma no implica el encuadramiento automático del trabajador en un Grupo Profesional, sino que la pertenencia a un Grupo vendrá determinada por la naturaleza y exigencias de los cometidos de su actual categoría profesional.

Las categorías "temporales" que se definieron en los Acuerdos Parciales de XVII C.C para adaptar al SCP 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.

Capítulo IV: Formación

Artículo XXX.- 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 considerará 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 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.

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 XXX.- 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 distinta familia profesional a las 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 XXX.- 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 cinco miembros representantes de la dirección de la empresa y otros cinco 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 cada grupo profesional, 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 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: Tiempos de trabajo y descanso

Artículo XXX.- Jornadas.

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

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

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

Artículo XXX.- Jornada de trabajo.

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

Con carácter general se establece una jornada base anual de 1.673 horas de trabajo durante el año 2013, de 37,5 horas semanales y de siete horas y media diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, de promedio en cómputo anual, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo.

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.

2. Al amparo de lo establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año podrá alcanzar hasta un máximo del 10% de la jornada laboral anual ordinaria, de la forma prevista en el presente Convenio.

3. 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 incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente.

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

Artículo XXX.- 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 ajustará a lo previsto en la legislación específica.

Artículo XXX.-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 entre una y dos horas para comer o cenar en función de las necesidades del servicio. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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, en los términos establecidos en el presente convenio, los trabajadores 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 servicios de comedor de empresa si los hubiere, en las condiciones establecidas en el presente convenio 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 ……

Artículo XXX.-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.

Artículo XXX Distribución irregular de la jornada

En aplicación de la distribución irregular de jornada prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en la que, para el computo de la realizada, se tendrá en cuenta el año natural, la Dirección de la Empresa podrá excluir días completos de prestación de servicios, para aplicar las horas de trabajo correspondientes a los mismos a otros periodos de mayor necesidad, o bien a jornadas diarias o semanales de menor duración, para aplicarlas en otros periodos de tiempo con mayor duración.

A estos efectos la duración de la jornada diaria ordinaria de trabajo podrá oscilar entre 5 y 10 horas y la duración semanal, que podrá comprender el trabajo de lunes a domingos, hasta alcanzar 50 horas.

- La aplicación de esta distribución irregular a los periodos de trabajo de mayor requerimiento se podrá efectuar tanto con carácter posterior a la acumulación de los días excluidos en una bolsa de horas, como con carácter previo a la existencia de horas acumuladas en la bolsa, en cuyo segundo caso se considerarían como un crédito de horas del trabajador para la exclusión de otros días de trabajo posteriores.

- La Dirección de la Empresa habrá de comunicar con una antelación mínima de cinco días, la aplicación de las horas de la bolsa establecida a otros días de trabajo, o la decisión previa de establecer dichos días o de ampliar la jornada de trabajo diaria y/o semanal, para su acreditación en la mencionada bolsa de horas.

Cada año natural el contador de bolsa de horas empezará de cero, debiendo liquidarse la bolsa de horas de cada trabajador el 31 de diciembre, no obstante se establece un límite del 3 % de peticiones de descanso acumuladas por unidad o equipo de trabajo, de tal manera que, para el caso de que el trabajador no haya podido disfrutar de su saldo positivo de días en el año natural por imposibilidad del servicio o porque se supere el limite anterior con su petición, podrá disfrutar de los días pendientes en los 60 días primeros del año siguiente. Transcurridos los 60 días se pierde el derecho.

La jornada irregular así establecida es adicional a la que realizan los trabajadores que perciben algún complemento que conlleva variabilidad horaria, por lo que se procede en este Convenio a ajustar los importes de dichos complementos.

A estos efectos, el cómputo de horas extraordinarias se efectuará mensualmente cuando su realización suponga superar los límites establecidos de jornada ordinaria (10 horas diarias o 50 horas semanales). El cálculo de horas efectuadas superando el horario habitual del trabajador, pero sin exceder de la jornada ordinaria, se efectuará anualmente.

Artículo XXX.-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. Instalaciones especiales
11. 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 XXX.-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 XXX.-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 XXX.-Disponibilidad.

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas anuales 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 correspondientes acuerdos con la representación legal de los trabajadores del ámbito concreto de aplicación.

La disponibilidad implicará modificaciones en los horarios diarios de trabajo previamente establecidos en el cuadrante horario, sin incremento de la jornada laboral base. Cuando, al amparo de la disponibilidad, sea necesario llevar a cabo modificaciones que supongan ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 110 horas anuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas anuales, se procederá a la asignación mensual de las horas necesarias 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 al régimen de disponibilidad y, en su caso, 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.

En la aplicación de este régimen de disponibilidad regirán los límites siguientes:

a) La jornada diaria podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de 10 horas.

b) La jornada semanal ordinaria podrá alcanzar hasta las 50 horas, distribuidas en cualquier día de la semana.

c) El periodo de cómputo de las jornadas realizadas a efectos retributivos y pago, en su caso, de los bloques de horas adicionales, será el mes natural.

d) El descanso semanal será de dos días, pudiéndose computar bisemanalmente, y se respetará el descanso de doce horas entre jornadas.

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

Las modificaciones del horario y/o jornada previamente fijado serán comunicadas de forma directa al trabajador, por lo general, con una antelación mínima de 24 horas, con las particularidades siguientes:

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

2. En el caso de necesidades imprevisibles y/o sobrevenidas, la prolongación de la jornada se podrá comunicar con dos horas de antelación a la hora de finalización inicialmente prevista.

3. La alteración del descanso semanal se comunicará, al menos, con dos días de antelación cuando se produzca la suspensión de un evento y con cinco días cuando se trate de asignar un servicio.

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.

El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de "jornada con disponibilidad se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual, salvo en lo concerniente a horas extraordinarias cuya liquidación será, según proceda, anual o mensual. Se efectuará mensualmente cuando realización de horas extraordinarias suponga superar los límites establecidos de jornada ordinaria (10 horas diarias o 50 horas semanales). Se efectuará anualmente cuando las horas efectuadas superen el horario habitual del trabajador, pero sin exceder de la jornada ordinaria.

2. 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.

3. 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.

4. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo anual, considerando dentro de estos máximos los bloques de horas adicionales correspondientes.

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura inmediata superior. 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 XXX.-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 por mutuo acuerdo, con el conocimiento y consentimiento de la jefatura inmediata superior.

- Cambios de horario por necesidades de la empresa: los trabajadores podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o modificar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso de 24 horas a 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.

- 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. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible

Artículo XXX.-Guardias

CRTVE podrá fijar un régimen de guardias al que los trabajadores serán asignados siendo obligado su cumplimiento. Además de realizar su jornada habitual, deberán permanecer localizables a través del sistema de localización que se determine, durante el periodo establecido. La empresa procurará que los trabajadores designados por el área lo sean 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.

Artículo XXX.-Jornada fin de semana.

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en horario de fin de semana. Los trabajadores con este tipo de horario realizarán una prestación efectiva de trabajo durante tres días de la semana (viernes, sábado y domingo; o sábado, domingo y lunes) de un máximo de 35 horas. En estos casos, la jornada no podrá superar el límite de 11 horas diarias de trabajo, teniendo una jornada semanal de 35 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 37,5 horas de la jornada ordinaria.

Para los trabajadores en régimen de jornada de fin de semana, las jornadas festivas que coincidan con los días de prestación efectiva del trabajo tienen la consideración, a todos los efectos, de jornada ordinaria.

En el caso de que durante los tres días del fin de semana no se realice el total de horas obligado, la diferencia hasta las 35 se acumulará durante todo el año en curso para hacerse efectivas los festivos de calendario del año.

El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana.

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 XXX.-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, los trabajadores de estas Unidades percibirán un complemento de puesto de trabajo 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.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad y polivalencia. 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.

En el caso de que se produzca la integración de una Unidad Informativa en un Centro Territorial, los trabajadores de la misma pasarán a regirse por el régimen establecido para el resto de trabajadores del Centro Territorial correspondiente.

Artículo XXX.-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, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión.

2.- Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de rodaje por día en que circunstancialmente deba realizarse una 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 XXX.-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 XXX.- 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 preavisar durante la jornada de trabajo anterior, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo XXX.

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 XXX 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 XXX.- 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.

Artículo XXX.-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 XXX.

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 (CI) 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 XXX.-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 será obligatoria para el trabajador a requerimiento de la empresa, cuando existan adecuadas razones organizativas.

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, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación.

Artículo XXX.-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, , 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 una misma familia y grupo profesional, al de mayor antigüedad y atendiendo a ésta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la mayor edad.

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

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, 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 XXX.-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, por trece 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. A partir de la publicación en el BOE de este artículo se incrementará progresivamente un día por año natural este permiso hasta incrementarlo 3 días adicionales.

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 RTVE, 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

a) 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.

Capítulo VI: Sistema retributivo

Artículo XXX.-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 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 XXX.- 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 por el trabajador dentro de los cuatro meses siguientes al mes de cobro del anticipo, debiendo reintegrar en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada, sin perjuicio de su obligación de reintegrar toda la cantidad, como máximo, dentro del cuarto mes siguiente al mes de cobro del anticipo. No podrán concederse anticipos especiales cuando el empleado tenga anticipos pendientes de devolución.

Artículo XXX.- Retribuciones personales.

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

Se establece un salario base por Grupo Profesional y subgrupo profesional en su caso, de acuerdo con las tablas recogidas en el anexo XXX del presente convenio.

Si, en aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional y de los nuevos importes del salario base, algún empleado viese mermado el salario base que venía percibiendo, por devengar en el nuevo sistema un menor salario que en el anterior, la empresa le mantendrá las cuantías que por tal concepto viniese percibiendo conforme a la anterior retribución, incluyendo las diferencias que pudieran existir en un concepto salarial "ad personam" denominado "complemento nivel", de carácter compensable y absorbible por las cantidades derivadas del ascenso de grupo profesional.

Artículo XXX.- 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 cinco años a partir de la fecha de su acreditación, y será absorbible y compensable por todos los conceptos y complementos retributivos desde el mismo momento de su percepción.

Artículo XXX.- Complementos.

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

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

Los complementos se clasifican en:

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

Artículo XXX.- 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…. .. del presente convenio.

Artículo XXX.- 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. …. 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 XXX

4.- Complemento de turnicidad

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo XXX 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 …… 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 XXX

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 XXX y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo numero XXX.

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 XXX, 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 de interpretación, vigilancia y aplicación 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.

Artículo XXX.- 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 3, 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 21:00 y las 01:00 percibirán la cantidad establecida.

2.- Complemento de horas extras.

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

3.-Gratificaciones diversas

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

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 de formación 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.

6.-Comidas

CRTVE abonará al trabajador en cumplimiento del art. XXX el importe fijado en las tablas del anexo XXX, en concepto de comida/cena/desayuno en aquellos centros de trabajo donde no exista comedor de empresa.

Artículo XXX.- Otros complementos.

1.- Complemento de nocturnidad

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

2.-Otros complementos:

Los complementos de DSNG, steadycam, grupos operativos, 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 XXX.- 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 y al complemento de antigüedad y de aquellos complementos valorados en catorce mensualidades.

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

Artículo XXX.-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.

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:

-Gastos de alojamiento y desayuno: 50 por 100 de su valor.

-Gastos del almuerzo: 25 por 100 de su valor.

-Gastos de cena: 25 por 100 de su valor.

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

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 al 50% de la dieta para el almuerzo y cena.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 para el almuerzo en centros de trabajo sin comedor, incrementada en un 25 por 100. Quedan exceptuados de esta norma aquellos trabajadores que puedan utilizar el servicio de comedor.

Esta compensación será de aplicación en 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 las veintidós 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, los gastos de peaje que se produzcan serán con cargo a la empresa.

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 XXX.-Vestuario de trabajo

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

Artículo XXX.-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 VII: Derechos y deberes - régimen disciplinario

Artículo XXX.-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 XXX.-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 XXX.- 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 XXX.-Graduación

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

Artículo XXX.- 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 XXX.-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 XXX de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo XXX 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 XXX.-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 XXX 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 XXX 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 XXX.-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. XXX.

Artículo XXX.- 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 XXX.-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 XXX.- 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 XXX.-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 XXX. 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 VIII.- Actividades sindicales

Artículo XXX.-Actividades sindicales.

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 cada centro de trabajo, las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos», según el criterio expresado en el apartado anterior, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la escala prevista en el artículo 10 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Madrid se considera un único centro de trabajo.

B) Acumulación de horas entre miembros de los comités.

En suspenso por aplicación de la disposición transitoria XXX del Convenio

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.

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 XXX 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 de personal correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2, del citado texto legal.

H) Exención de servicios.

H.1 Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros de comités 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 mediante la acumulación de horas prevista en la disposición transitoria XXXX del Convenio, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el convenio colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional cuya percepción 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 (2 bloques).

H.2 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.

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, mediante la acumulación de horas prevista en la disposición transitoria XIII del Convenio, 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.

I) Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales 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.

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 su constitución, funcionamiento y competencias.

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. En particular, este órgano (C.I.) 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 de Interpretación, vigilancia y aplicación, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.

K.3.a.9 Convocar, presidir y coordinar cuantas asambleas de trabajadores se considere oportuno por la trascendencia de los temas.

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.

K.5 Reuniones.

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

El comité intercentros de la CRTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de tres veces al año. Con carácter extraordinario podrá reunirse hasta un máximo de tres ocasiones anuales adicionales, siempre que concurran circunstancias que objetivamente justifiquen la necesidad de la reunión, mediante solicitud de al menos siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Asimismo, la dirección de la CRTVE podrá convocar a reunión al comité, comunicando previamente el orden del día a tratar con una antelación razonable. 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 la CRTVE.

K.7 Validez de los acuerdos.

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

K.8 Reglamento.

El comité intercentros elaborará su reglamento, que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este convenio colectivo y que registrará en el S.M.A.C. u organismo competente de la administración que lo sustituya, entregando copia a la dirección.

L) 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.

M) Viajes y dietas.

Aparte de las reuniones del Comité Intercentros de acuerdo con lo establecido en el apartado regulador de su funcionamiento, la Empresa abonará los gastos de desplazamiento y dietas referidos a la actividad sindical en la Empresa cuando respondan a reuniones convocadas por esta.

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, al abono de gastos de viajes y dietas para realizar funciones de coordinación sindical, por un importe máximo de 60.000 Euros anuales, 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). Las cantidades correspondientes se abonarán una vez presentados los justificantes acreditativos del gasto y/o desplazamiento.

N) Reuniones de miembros de comité de empresa.

En suspenso por aplicación de la disposición transitoria XXX del Convenio

O) Utilización de recursos corporativos.

Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» podrán utilizar, previa autorización por la Dirección de Recursos Humanos, los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del comité intercentros de CRTVE

P) 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.

Q) Elecciones sindicales.

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

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

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

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

d) A efecto de elecciones sindicales, todos los grupos profesionales existentes quedan encuadrados en el colegio de técnicos y administrativos.

Capítulo IX.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo XXX.-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 laboral, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE.

La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la unidad de salud laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. En este caso, a cargo del presupuesto de 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 y salud laboral, ya sea de forma temporal o definitiva.

La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la CRTVE, quedarán en todo caso, bajo la responsabilidad de la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE.

4.6. El servicio de prevención deberá someterse al control de una auditoría externa cada cuatro años o cuando sea exigida por la autoridad laboral.

5. Delegados de prevención.

5.1. Son competencias o atribuciones de los delegados de prevención colaborar con la dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe.

Para poder realizar las competencias mencionadas los delegados de prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento 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 miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, en cada centro de trabajo donde corresponda su designación, 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 XXX del vigente convenio colectivo para la CRTVE y las facultades organizativas del artículo XXX del citado texto convencional.

j) Participar en los procedimientos de selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a servicios de prevención externos.

k) Formular a la dirección general corporativa de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio, en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

l) Proponer, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, la planificación de actividades preventivas de la CRTVE y ser informado de las memorias trimestrales y anuales y de la programación anual del servicio de prevención.

m) Conocer las actuaciones del servicio de prevención, y 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 XXX.-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 XXX.-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 XXX.-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 X.- Suspensión y extinción

Artículo XXX.-Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo además de 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 E.T. 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 VII 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, por un periodo de entre un mes y 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, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio.

Este periodo de licencia sin retribución se asimilará a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, no se computará a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la seguridad social ni aportaciones al plan de pensiones.

Artículo XXX.- 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. Con carácter general, se entenderá que cada temporada de un programa concreto constituye una obra individualizada.

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.

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 XXX.-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 XXX. 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 25.000 euros brutos.

Las peticiones de jubilaciones anticipadas no podrán cursarse cuando falten menos de 6 meses para la jubilación forzosa.

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 25.000 € 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 apartado no serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de trabajadores cuando se haya utilizado la modalidad de contrato de relevo.

Artículo XXX.-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 VII de este convenio.

Capítulo XI.-Situaciones del personal

Artículo XXX.-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 XXX 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 XXX.- 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 XXX.-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) Transcurrido los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional y ámbito ocupacional y el derecho de reingreso de los excedentes o 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 XXX. 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. El trabajador que solicite la excedencia voluntaria para incorporarse a otro puesto de trabajo del sector público, siempre que la empresa no esté comprendida en el apartado 3 del artículo XXX del presente convenio, podrá obtenerla aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio y conservará indefinidamente el derecho al reingreso en la empresa en los términos establecidos en este artículo.

4. 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.

5. Los trabajadores que reingresen en CRTVE, procedentes del régimen de excedencia voluntaria no podrán acogerse a ninguna modalidad de baja incentivada.

Artículo XXX.-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 XXX de este convenio.

b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo XXX.

c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo XXX.

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 de las mismas funciones del 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 las mismas funciones de su grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo 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 XXX.-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 XXX de este convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo XXX de este convenio.

Artículo XXX.-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 XXX.-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 XII.-Actividades sociales

Artículo XXX.-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 cuales actuará como secretario.
- Cuatro vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de acción social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un presidente.

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.

Funciones

- Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.
- Elaborar y hacer públicas 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.

Reglamento

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas

Se establecerán al menos las siguientes ayudas:

- 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 0,38 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 XXX.-Plan de pensiones.

Se incluye un anexo número XXX 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 dos niveles variables:

A estos efectos, 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 máximo establecido como salario base y "complemento nivel" en las tablas salariales del convenio.

Trabajador	Promotor
1 % del salario base	2% salario base
2% del salario base	3% 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 enteros 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 será paritaria y estará compuesta por seis miembros, designados por la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo.

Artículo XXX.-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 XXX.-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 equivalente al 0,54 por 100 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 XXX. 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:

A partir de la firma de los acuerdos del XII convenio colectivo (firmado el uno de junio de 1995), CRTVE no contratará ni directa ni indirectamente a ningún trabajador en excedencia voluntaria, cuando haya incurrido en la incompatibilidad contemplada en el artículo XXX, 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.

Disposición final derogatoria:

Las normas de este Convenio colectivo se aplicarán con carácter prioritario o preferente respecto de cualquier disposición o norma legal. En lo no previsto, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulan las relaciones de trabajo.

En todo caso, y salvo lo que expresamente declara vigente el presente convenio colectivo, lo dispuesto en el mismo deroga y deja sin efecto cualesquiera pactos, acuerdos, compromisos o estipulaciones anteriores. En particular se deja sin efecto lo dispuesto en […] del Acuerdo para la Constitución de la Corporación de 12 de julio de 2006 suscrito entre RTVE, SEPI y la representación de los trabajadores.

Disposiciones transitorias:

Disposición transitoria XXX : Modificación del orden del sistema de provisión.

En tanto se mantengan las limitaciones a la contratación reguladas en la legislación vigente el orden de prelación establecido para la dotación de puestos y provisión de vacantes en el artículo XXX del I Convenio Colectivo CRTVE se entenderá redactado de la siguiente forma:

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:

1. Traslados.

2. Promoción/cambio de grupo profesional/ingreso restringido.

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 tanto se mantengan las limitaciones a la contratación temporal, la Dirección podrá suspender la incorporación de efectivos derivados del presente orden de prelación a los puestos de trabajo que se pretendan cubrir, mientras dichas incorporaciones puedan producir falta de personal en las áreas de procedencia, con un máximo de doce meses.

Disposición Transitoria XXX: Regulación transitoria de los artículos XXX B), XXX N) (Derechos sindicales), y XXX.5.4 (Prevención de riesgos) del I Convenio Colectivo de la CRTVE.

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 B) y P) del artículo XXX se aplicarán de la siguiente forma:

XXX B) Acumulación de horas.

Cada Sección Sindical con presencia en el Comité Intercentros podrá constituir una bolsa de horas en el ámbito de toda la empresa que estará formada por la suma del crédito horario anual cedido, parcial o totalmente, por los Delegados de Personal, Miembros de Comités de empresa y Delegados Sindicales, en adelante Delegado o Delegados.

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, que serán designados entre sus miembros por cada sindicato con derecho a bolsa.

Cada sindicato presentará a la Dirección de RR.HH, con carácter previo y con periodicidad anual la relación de delegados cedentes de horas, y, en su caso, el escrito de los delegados que no ceden sus horas. En caso de producirse alguna modificación, se comunicará quince días antes de final de mes con el fin de que la Dirección de RR.HH proceda a modificarla con efectos del día uno del mes siguiente y pueda conocer en cada momento el número de horas que forman la bolsa.

La gestión de la bolsa se hará de la siguiente manera:

Cada Organización Sindical comunicará a la Dirección de Relaciones Laborales, con una antelación no inferior a quince días, el nombre de la persona que en cada momento será responsable de la interlocución en esta materia. Dicha persona será la única que asuma la representación del sindicato a estos efectos. La asignación de crédito horario se hará de forma exclusiva por los representantes autorizados que cada sindicato determine.

1) La bolsa tendrá carácter anual y estará formada por todas las horas cedidas por los Delegados.

2) Cada sindicato comunicará el uso del crédito horario de acuerdo con el siguiente procedimiento:

A. Las personas designadas por las centrales sindicales que disfruten de crédito horario distinto a la dispensa total se comprometen a solicitar con la máxima antelación posible la utilización de su crédito horario, salvo casos excepcionales de urgencia acreditada.

B. A fin de garantizar una eficaz organización del servicio, las dispensas totales de asistencia al trabajo tendrán una duración mínima de un mes natural. Dicha exención de servicio deberá notificarse al área al que pertenece el representante de los trabajadores y a la Dirección de RR.HH con 15 días de antelación.

C. La persona responsable de cada sindicato comunicará a la Dirección de Recursos Humanos, en los 5 últimos días hábiles del mes anterior a aquel en que deba producirse la cesión, la relación de trabajadores a quienes se puede asignar un crédito horario superior al crédito horario teórico que le corresponda en función de su cargo de representación, así como los seis trabajadores que, sin ostentar cargo de representación alguno, pueden disfrutar del crédito horario correspondiente a la bolsa de horas.

D. No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente.

E. Ningún representante o delegado sindical podrá acumular al mismo tiempo en su persona un crédito superior al necesario para la obtención de la exención total de servicios, siendo incompatible la acumulación de créditos horarios de distinto origen o naturaleza, con la única excepción de aquellos delegados de prevención que sean simultáneamente miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales.

F. La Dirección podrá autorizar la exención parcial de la prestación de servicios, entendiéndose por exención de servicios parcial la acumulación de más de 80 horas mensuales, en función de la viabilidad del encaje del trabajo parcial en la Unidad en que esté destinado, siempre que haya sido efectuada la petición al jefe de área correspondiente y a la Dirección de Recursos Humanos con dos meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de un mes natural, con el fin de organizar el servicio.

3) Las comunicaciones anteriores se harán en los plazos mencionados y por escrito según el modelo adjunto y se enviarán preferentemente por correo electrónico.

4) Las horas sindicales se utilizarán de acuerdo con la siguiente escala:

A. En los centros con plantilla entre 0 y 12 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 40 horas mensuales.

B. En los centros entre 13 y 49 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 50 horas mensuales.

C. En los centros entre 50 y 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 70 horas mensuales. Además en estos centros cada sindicato podrá designar un Delegado exento de servicio por acumulación de horas de la bolsa.

D. En los centros con plantilla superior a 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador será el 100% de su jornada.

E. En los centros enumerados en los apartados A, B, y C anteriores podrán realizarse hasta tres excepciones por sindicato y año a la limitación sobre el número de horas máximas que pueden asignarse a cada Delegado o trabajador, salvo denegación expresa efectuada por la Dirección mediante informe motivado.

Con independencia de lo anteriormente dispuesto, en los centros de trabajo con menos de 13 trabajadores podrá designarse un único Delegado exento de servicios por acumulación de horas de la bolsa. Tendrá un mejor derecho a efectuar dicha designación el sindicato que haya obtenido mayor representación en dicho centro de trabajo. A igualdad de representación, aquel sindicato que comunique a la Dirección de Recursos Humanos con anterioridad la designación de la persona exenta de servicios.

XXX N) Reuniones de miembros de Comité de Empresa. Queda en suspenso.

Asimismo, durante la vigencia del mencionado 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, el apartado 5.3 del artículo XXX se aplicará de la siguiente forma:

Cada Sección Sindical con presencia en el Comité Intercentros podrá constituir una bolsa de horas en el ámbito de toda la empresa que estará formada por la suma del crédito horario anual cedido, parcial o totalmente, por los Delegados de Prevención.

Podrán ser cesionarios de horas las personas que cumplan los requisitos para ser cedentes.

Cada sindicato presentará a la Dirección de RR.HH, con carácter previo y con periodicidad anual la relación de delegados cedentes de horas, y, en su caso, el escrito de los delegados que no ceden sus horas. En caso de producirse alguna modificación, se comunicará quince días antes de final de mes con el fin de que la Dirección de

RR.HH proceda a modificarla con efectos del día uno del mes siguiente y pueda conocer en cada momento el número de horas que forman la bolsa.

La gestión de la bolsa se hará de la siguiente manera:

Cada Organización Sindical comunicará a la Dirección de Relaciones Laborales, con una antelación no inferior a quince días, el nombre de la persona que en cada momento será responsable de la interlocución en esta materia. Dicha persona será la única que asuma la representación del sindicato a estos efectos. La asignación de crédito horario se hará de forma exclusiva por los representantes autorizados que cada sindicato determine.

1) La bolsa tendrá carácter anual y estará formada por todas las horas cedidas por los Delegados de prevención.

2) Cada sindicato comunicará el uso del crédito horario de acuerdo con el siguiente procedimiento:

A. Los delegados de prevención que disfruten de crédito horario distinto a la dispensa total se comprometen a solicitar con la máxima antelación posible la utilización de su crédito horario, salvo casos excepcionales de urgencia acreditada.

B. A fin de garantizar una eficaz organización del servicio, las dispensas totales de asistencia al trabajo tendrán una duración mínima de un mes natural. Dicha exención de servicio deberá notificarse al área al que pertenece el representante de los trabajadores y a la Dirección de RR.HH con 15 días de antelación.

C. No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente.

D. Ningún representante o delegado sindical podrá acumular al mismo tiempo en su persona un crédito superior al necesario para la obtención de la exención total de servicios, siendo incompatible la acumulación de créditos horarios de distinto origen o naturaleza, con la única excepción de aquellos delegados de prevención que sean simultáneamente miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales.

3) Las comunicaciones anteriores se harán en los plazos mencionados y por escrito según el modelo adjunto y se enviarán preferentemente por correo electrónico.

4) Las horas sindicales se utilizarán de acuerdo con la siguiente escala:

A. En los centros con plantilla entre 0 y 12 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 40 horas mensuales.

B. En los centros entre 13 y 49 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 50 horas mensuales.

C. En los centros entre 50 y 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador, será de 70 horas mensuales. Además en estos centros cada sindicato podrá designar un Delegado exento de servicio por acumulación de horas de la bolsa.

D. En los centros con plantilla superior a 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada Delegado o trabajador será el 100% de su jornada.

E. En los centros enumerados en los apartados A, B, y C anteriores podrán realizarse hasta tres excepciones por sindicato y año a la limitación sobre el número de horas máximas que pueden asignarse a cada Delegado o trabajador, salvo denegación expresa efectuada por la Dirección mediante informe motivado.

Con independencia de lo anteriormente dispuesto, en los centros de trabajo con menos de 13 trabajadores podrá designarse un único Delegado exento de servicios por acumulación de horas de la bolsa. Tendrá un mejor derecho a efectuar dicha designación el sindicato que haya obtenido mayor representación en dicho centro de trabajo. A igualdad de representación, aquel sindicato que comunique a la Dirección de Recursos Humanos con anterioridad la designación de la persona exenta de servicios. Los Delegados de prevención a quienes la representación legal de los trabajadores decidiera liberar de servicio computarán para el límite de personal exento de servicios establecido en el reglamento de uso de la bolsa de horas sindical.

Anexos: (Pendientes de revisión, en función de la negociación)

Numero 1: Tablas salariales

Numero 2: Tabla de incompatibilidades de complementos

Numero 3: Reglamento Orquesta y Coro.

Numero 4: Reglamento de mandos orgánicos.

Numero 5: Reglamento plan de pensiones.

Anexo número XXX.

Régimen Especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE.

Capítulo I Finalidad y organización

Artículo 1. Naturaleza actividades y fines

1. La Orquesta Sinfónica y Coro de Radiotelevisión Española (OSCRTVE), constituye una unidad orgánica de carácter artístico sinfónico coral, encuadrada en la Corporación Radiotelevisión Española (CRTVE).

2. La actividad de la Orquesta y Coro se deriva de su carácter sinfónico y coral, y estará constituida por la celebración de conciertos, actuaciones públicas y giras musicales por España y en países extranjeros, y de producción de programas para La Corporación Radiotelevisión Española, tanto en emisiones al público como en grabaciones efectuadas por los medios técnicos adecuados, así como aquellos otros destinados a ser reproducidos mediante cualquier medio audiovisual o interactivo

3. Las producciones artísticas musicales propias de la OSCRTVE podrán ser emitidas y comercializadas por los medios adecuados, teniendo como objetivo la promoción de la música sinfónica y coral, y su difusión como hecho cultural y bien social.

4. La actividad de la orquesta y coro se desarrollará exclusivamente durante la temporada de abonos. La actividad y duración de cada temporada será programada por la Dirección de la Corporación RTVE. Normalmente abarcará de Octubre a Mayo

Artículo 2. Órganos de gobierno

1. Corresponde a la Dirección de la Corporación RTVE la aprobación de los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de la OSCRTVE, a propuesta de los órganos de gobierno de OSCRTVE, que propondrán también, en cada momento, las estructuras que mejor se acomoden a las finalidades establecidas.

Corresponde a los órganos de gobierno de OSCRTVE la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada, así como la elaboración de la líneas maestras de trabajo, dentro del marco de este "régimen especial de trabajo", responsabilizándose de su realización.

2. Para los nombramientos, en su caso, de Director Titular y/o Delegado Artístico, se oirá la opinión de los profesores de la Orquesta Sinfónica y/o del Coro, a través de sus respectivas "Comisiones de Régimen Interno" definidas en el artículo 3.1 de este "Régimen Especial".

Artículo 3. Comisiones de la Orquesta y del Coro

1. Comisiones de Régimen Interno. La Orquesta Sinfónica y el Coro de Radiotelevisión contarán con sendas Comisiones de Régimen Interior integradas por cuatro profesores de orquesta y cuatro profesores de coro, respectivamente, elegidos por los citados colectivos entre sus miembros, cada dos años. Sus funciones serán: elevar propuestas a los órganos de gobierno de la OSCRTVE; ser oídas para la designación del Director Titular y demás órganos de gobierno de la OSCRTVE, así como en lo que concierne al mejor funcionamiento de las agrupaciones en sus aspectos artísticos y contenidos programáticos, dentro de lo estipulado en este "Régimen Especial de Trabajo.

2. Comisiones artísticas. Existirán una en la orquesta y otra en el coro. Tendrán como exclusiva finalidad la "Promoción Artística" de los profesores según el artículo 9 de este "Régimen Especial". En la Orquesta estará compuesta con intervención de los órganos de gobierno de la OSCRTVE (en la actualidad el Gerente y el Delegado Artístico), así como por los directores titular y principal invitado, Concertinos, portavoz de la comisión de régimen interior y solistas que procedan. En el Coro estará

compuesta con intervención de los órganos de gobierno que designa la CRTVE (en la actualidad el Gerente y Delegado artístico), el Director titular, Ayudante de Dirección, el portavoz de la Comisión de Régimen Interior del coro, y el portavoz de los jefes de cuerda. En su caso, se recabará la opinión del pianista del coro.

Capítulo II Del personal.

Artículo 4. Régimen y ámbito.

1. Ámbito de aplicación: El personal de las plantillas de profesores miembros de la Orquesta Sinfónica y Coro de Radiotelevisión Española se regirá por el presente "Régimen Especial de Trabajo", y en lo no dispuesto en él, por el Convenio Colectivo vigente y por las demás normas generales de aplicación en la Corporación Radiotelevisión Española.

2. El personal de OSCRTVE prestará sus servicios exclusivamente durante la temporada de abonos, en régimen de trabajadores fijos discontinuos, en función de la duración anual de la temporada.

3. Para el mantenimiento del equilibrio instrumental y requerimiento de plantilla, la CRTVE podrá realizar, con vinculación a actuaciones concretas, puntuales "contrataciones artísticas" de personal para aumentos o refuerzo. En estos casos este personal quedará fuera del ámbito del Convenio Colectivo de la CRTVE, si bien seguirá pautas de organización descritas en este "Régimen Especial". En el caso de suplencias por licencias o bajas, se atenderá al sistema de provisión de puestos previsto en el Convenio Colectivo vigente.

Artículo 5. Clasificación y selección.

Los profesores de la orquesta y coro están clasificados en el Grupo I, Subgrupo I, ámbito ocupacional orquesta y coro, según el régimen de clasificación profesional establecido en los artículos XXX del Convenio que les es de aplicación, siendo su función principal la interpretación en las distintas especialidades instrumentales del repertorio artístico de la Orquesta y Coro de RTVE.

Será requisito, para acceder al ámbito ocupacional de profesor de la OSCRTVE, estar en posesión del grado superior de música en la especialidad correspondiente, o titulo equivalente. Los aspirantes extranjeros deberán presentar el título equivalente.

Artículo 6. Composición de la Orquesta.

Desde el punto de vista artístico, la Orquesta Sinfónica de la CRTVE consta de:

1. Concertino: El Violín Concertino es el primero de los violines. Como ayudante del Director es su más directo colaborador, por lo que en caso de ausencia de éste está obligado a realizar ensayos con la Orquesta, total o parcialmente. Le corresponde afinar la Orquesta y señalar los arcos y digitaciones que considere técnicamente necesarios. Cuida y se responsabiliza del estado general de la afinación de la Orquesta. Dada su destacada posición, deberá estar en conocimiento de la normativa contemplada en este Régimen Especial, pudiendo exigir su aplicación en ausencia de otros responsables habilitados.

En el caso de que exista más de un Concertino, y con el fin de que puedan llevar a cabo la optima preparación de sus funciones, se alternarán en el desempeño de su función por programas o semanas. En casos de excepcional compromiso artístico, viajes al extranjero, o viajes de más de cuatro días de duración en los que se interprete más de un programa, los Órganos de gobierno de la OSCRTVE podrán solicitar la presencia de ambos.

Solista: Son Solistas aquellos componentes de la orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad artística, dentro de su familia instrumental, pudiendo ocupar, asimismo, otros por

eventuales necesidades de plantilla o programación. Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento técnico de su cuerda, sin perjuicio de las atribuciones generales del Concertino.

Los Solistas por su propia condición están obligados, cuando así lo exija la programación, a tocar los restantes instrumentos de la misma familia contemplados en la estructura de la Orquesta, excepto aquellos instrumentos que por sus peculiares características, requieren una especialización que precise una preparación adicional, a juicio de la correspondiente comisión artística, en cuyo caso se considerará como el desempeño de una función acreedora a la gratificación que recoge el artículo 19 de este "Régimen Especial de Trabajo". La colocación de los solistas de cuerda será rotatoria por bloques de trabajo dentro del primer atril de sus correspondientes cuerdas.

2. Primeras partes: Son los profesores con plaza fija que se sitúan a continuación de los solistas, a quienes suplirán cuando sea necesario, estando obligados los instrumentistas de viento a tocar los restantes instrumentos de la misma familia contemplados en la estructura de la Orquesta cuando así lo exija la partitura, excepto aquellos instrumentos que por sus peculiares características requieran una preparación adicional, a juicio de la correspondiente comisión artística, en cuyo caso se considerará como el desempeño de una función acreedora de la gratificación que recoge el artículo 19 de este "Régimen Especial de Trabajo". Su colocación en la Orquesta será de forma rotatoria por bloques de trabajo en su categoría.

3. Tutti: Tendrán la clasificación de "Tutti" los profesores que conforman la base de las secciones de cuerda. Ensayan e interpretan los pasajes colectivos con el conjunto de cada sección, adoptando las indicaciones técnicas o artísticas establecidas para dicho conjunto o para toda la agrupación. Ocasionalmente podrá asumir las funciones de "primera parte" ante una eventual ausencia de estos, siendo este caso considerado como el desempeño de una función acreedora de la gratificación recogida en el artículo 19. Su colocación en la Orquesta será de forma rotatoria.

Artículo 7. Composición artística en el Coro.

Desde el punto de vista artístico, el Coro de RTVE estará formado por los profesores miembros del coro que prestan servicios en el mismo como tales, pudiendo desempeñar las siguientes funciones: a) Ayudante de Dirección: Asume la dirección del Coro en caso de ausencia del Director, tanto en ensayos como en actuaciones o cuando el Director lo estime oportuno. Participa en la preparación artística de las obras (lectura, afinación, interpretación, empaste...) así como en la planificación del trabajo.

b) Jefe de cuerda: Existirá un jefe por cada una de las cuatro secciones o cuerdas (sopranos, mezzos, tenores y bajos). Ensayan la propia cuerda o grupo de la misma que se les asigne en todos los conceptos: lectura, afinación e interpretación. Participa junto con el Director y el Ayudante de Dirección en la planificación del trabajo. De acuerdo con el Director, disponen la colocación de sus cuerdas que estimen más apropiada para cada programa. Prestan asimismo servicio como profesores de coro.

c) Profesor de Coro: Son el resto de los profesores de Coro. En caso de requerimiento de un grupo reducido, "coro piccolo", la reducción se hará de forma rotatoria entre los miembros de cada cuerda. Cuando estos pasajes sean de una sola voz por cuerda, se considerará como el desempeño de una función acreedora de la gratificación que recoge el Art. 19 de este "Régimen Especial de Trabajo".

d) Pianista del coro: Con las características y funciones definidas en el artículo 8.b

Artículo 8. Pianistas del Coro y la Orquesta.

Las funciones de los pianistas de Orquesta y Coro son:

a) Pianista de la Orquesta: Además de las obras de repertorio sinfónico estará obligado a ensayar con los solistas vocales que intervengan en obras sin coro, en ensayos con el Director y Solistas, siempre y cuando no intervenga en esa obra como instrumentista.

b) Pianista del coro: Participa en la preparación conjunta de las obras y ensayos parciales con el Coro. Asimismo participará en calidad de solista en las obras corales que requieran acompañamiento de piano en los conciertos del coro. Estará obligado a ensayar con los solistas vocales que intervengan en la obras de orquesta y coro, en ensayos con el Director y Solistas, siempre y cuando no intervenga en esa obra como instrumentista. Dentro de su jornada laboral suplirá al pianista de la Orquesta, en ausencia de este, si sus obligaciones con el Coro se lo permitieran. En ausencia del pianista de la orquesta podrá asumir la programación orquestal si el director de la Orquesta así lo considera.

Artículo 9. Promoción de clasificación artística. Pruebas.

1. La Comisión Artística de la Orquesta podrá plantear cambios de Concertinos, Ayudas de Concertinos, Solistas o primeras partes, siendo consideradas las solicitudes de los profesores, si las hubiese, de las que elegirán, si procede, un solo candidato.

2. Excepcionalmente, en caso de estimarse una calidad artística manifiestamente inferior a la deseada, la Comisión Artística podrá promover los cambios de clasificación necesarios, procediendo de forma análoga a lo dispuesto en el párrafo anterior.

3. Cuando concurran más de un candidato para un mismo puesto, la correspondiente Comisión Artística podrá optar por convocar pruebas de comparación entre los aspirantes. En caso de que uno de los candidatos fuese la persona que venía ocupando dicho puesto, a su instancia, se celebrará la mencionada prueba de comparación.

4. La Comisión artística del coro podrá plantear la renovación de los puestos de jefes de cuerda y ayudante de dirección cada dos años.

5. Para la elección de Ayudante de Dirección del Coro y jefes de cuerda del Coro, habrá una votación previa de la correspondiente agrupación o cuerdas. El nombre del candidato así elegido será trasladado a la Comisión Artística por la Comisión de régimen interno.

Artículo 9. Coordinadores.

1. Coordinador-Inspector de la Orquesta y el Coro. Los cargos de Coordinador-Inspector, cuyas características se consideran asimilables a las del puesto de especial responsabilidad y que se retribuye como tal con el complemento de Inspector regulado en el convenio colectivo, serán ostentados por profesores pertenecientes a la plantilla de la Orquesta y el Coro respectivamente, a propuesta de estas, por un período de tres años, prorrogables por períodos de igual duración. A falta de candidatos, el Órgano de gobierno de la OSCRTVE podrá proponer a la persona que considere idónea.

2. Sus funciones serán incompatibles con las propias del Profesor de la Orquesta o del Coro, correspondiendo básicamente las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento de lo establecido en este "Régimen Especial de Trabajo"

b) Prever las necesidades de plantilla para cada actuación, en función del programa establecido, promoviendo la contratación de los profesores de aumento que exija la partitura a interpretar, bajo las indicaciones del director y jefes de sección o cuerda.

c) Elevar, con su informe, las peticiones de permiso, licencias, o cualquier otra circunstancia; comunicar las bajas por enfermedad, formulando el correspondiente parte diario de actividades e incidencias relativas al personal de la Orquesta o Coro.

d) Establecer las necesidades de material e instrumental que se requieran para el desarrollo de la programación establecida, cursando las peticiones correspondientes al archivero de la Orquesta, cuando se trate de material de la competencia de éste.

e) Velar por la disciplina general en ensayos y conciertos.

f) Confeccionar, con la debida antelación, las listas de plantilla y servicios para viajes y giras, así como informar a la Orquesta, mediante avisos y en el tablón de anuncios, de los planes de trabajo, días, horarios, programas y, en general, de cuánto debe ser conocido por los Profesores.

g) Pondrá en conocimiento de los diferentes directores invitados, los distintos horarios usos y normativa concerniente a la Orquesta y Coro, y cuanto fuere necesario para una buena coordinación.

Artículo 10. Archivo.

1. Archiveros de la Orquesta y el Coro.

Para atender las necesidades de la Orquesta y el Coro, estos puestos serán desempeñados preferentemente por Profesores, de la Orquesta y del Coro respectivamente, cuyas funciones serán incompatibles con la actividad propia de profesor de la orquesta y el coro. A falta de candidatos, el Órgano de gobierno de la OSCRTVE promoverá su elección por el sistema de provisión de puestos del Convenio Colectivo las vacantes.

Desempeñarán las siguientes funciones:

a) La conservación y mantenimiento de los archivos musicales de la Orquesta, tanto de las obras propias como las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.

b) La tramitación de reposición de las partituras o particellas que, por deterioro, extravío o cualquier otra circunstancia, se haga necesaria.

c) La transcripción de las anotaciones y arcos que indique el Director de la Orquesta o los Concertinos con una antelación mínima de cuatro semanas.

d) El control del material de la Orquesta, antes y después de ensayos y conciertos, así como la conservación de los programas de los conciertos que celebra la Orquesta, para su posterior archivo.

e) Facilitar al director o profesores que lo soliciten, las partituras o partes instrumentales de las obras que deseen conocer o estudiar. Facilitarán también a los profesores, con antelación mínima de una semana, los materiales de estudio de la parte específica de cada una de las obras programadas. Los solistas tendrán acceso a estos materiales desde el momento en el que el archivo haya dado entrada a los mismos.

f) El registro en medios adecuados, libros, fichas etc.; de todas y cada una de las actuaciones de la Orquesta, grabaciones, etc., con todos los datos técnicos convenientes para su mejor identificación.

g) Alquiler de materiales y control de las distintas ediciones del material.

h) En caso de viajes o giras se desplazarán el número de archiveros necesarios según el volumen de trabajo.

i) Las funciones del Archivero serán incompatibles con la actividad propia del instrumentista.

2. Con objeto de asegurar la responsabilidad y el material, se dará a conocer a los archiveros la programación tanto de la temporada de abono como de la extraordinaria con la antelación suficiente.

3. Para atender las necesidades del trabajo de la orquesta y coro, los archiveros de la orquesta podrán trabajar en el archivo del coro y viceversa cuando los órganos de gobierno de la OSCRTVE lo requieran.

Capítulo III Régimen de trabajo

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, con las especialidades previstas en el presente régimen especial de trabajo, será de 37 horas y media semanales distribuida de lunes a domingo, en cómputo referenciado al período de actividad, según las necesidades organizativas de la Orquesta Sinfónica y Coro, aplicándose el régimen de distribución irregular de la jornada establecido con carácter general en el presente Convenio.

2. Un porcentaje del 70 por ciento de la jornada laboral semanal se dedicará a trabajo de conjunto, y el resto, al estudio y preparación individual, sin sujeción a un horario fijo. Las horas de trabajo de conjunto semanal se distribuirán, normalmente, de lunes a viernes, salvo que por necesidades organizativas de CRTVE deban desarrollarse en otro día de la semana.

3. Se exceptuará de esta especialidad a los coordinadores y archiveros de la Orquesta y del Coro.

4. El plan general de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de Radiotelevisión Española se dará a conocer a los profesores con una antelación de treinta días. Los cambios de horario que por causa excepcional pudieran necesitarse, se preavisarán el día anterior durante la jornada de trabajo o en el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el inicialmente previsto en la comunicación, deberá realizarse la comunicación con una antelación mínima de dos horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día. La comunicación del trabajo en sábado o domingo deberá preavisarse con 5 días de antelación. .

Artículo 12. Sesiones y tipo de sesiones

1. Se considerará "bloque de trabajo" unitario, cada conjunto de distintas sesiones relacionadas entre sí por el contenido de cada uno de los programas: ensayos con conciertos, sesiones de grabación por disco, etc.

2. Se considerará servicio o sesión de trabajo al tiempo transcurrido entre el inicio y final de cada unidad de trabajo de conjunto diario, incluidas las posibles pausas de descanso. Cada sesión de trabajo de conjunto no podrá exceder de cuatro horas. El máximo de sesiones de trabajo de conjunto por día no podrá exceder de dos, sin que se sobrepasen normalmente las dos dobles sesiones semanalmente como jornada partida.

3. Dentro de la jornada semanal de trabajo de conjunto, y atendiendo a la intensidad del trabajo en cada circunstancia, existirán los siguientes tipos de sesiones de trabajo:

a) Ensayos ordinarios: Tendrán una duración máxima de cuatro horas y un máximo de dos sesiones al día

b) Ensayos generales: Como sesión previa que reproduce las condiciones del posterior concierto, con público o sin él, tendrán una duración máxima de dos horas y media.

En caso de que el ensayo general no se realice en el mismo día del concierto el régimen de los mismos será el establecido para los ensayos ordinarios.

c) Conciertos: De duración variable según el programa. A efectos de computo horario y en atención a su intensidad, los conciertos se computarán como cuatro horas de trabajo de conjunto para los profesores.

d) Grabaciones: Las sesiones de grabación de imagen y/o sonido tendrán la duración necesaria para su producción con una duración máxima de cuatro horas por sesión, con un máximo de dos sesiones al día de tres horas de duración.

e) Pruebas acústicas: En los desplazamientos de la OSCRTVE, los ensayos de prueba acústica, con la consideración de preparación previa a una actuación en un lugar distinto al habitual, no excederán de cuarenta y cinco minutos. Cuando estas pruebas se realicen también para la preparación técnica de imagen y sonido podrán tener una duración de hasta una hora. Ello con independencia de las sesiones o ensayos que puedan realizarse ese mismo día, con arreglo a lo establecido con carácter general para los mismos.

4. Los ensayos generales, conciertos y grabaciones para radio o televisión o medios interactivos podrán celebrarse con público o sin él. En los ensayos generales con carácter de utilidad pública, se intentará mantener su integridad programática con el mínimo de interrupciones posibles.

5. Los ensayos parciales en la Orquesta, entendiendo como tales cuando son convocados por el correspondiente maestro director distintos grupos de la Orquesta, se realizarán dentro del horario establecido, siempre que las necesidades organizativas de la Orquesta y coro lo permitan, computándose para cada grupo como un "ensayo ordinario" completo. Se avisarán con un mínimo de 24 horas de antelación. No tendrá consideración de ensayo parcial el trabajo por grupo o sección inferior a 20 minutos. Los maestros directores podrán optar entre las siguientes modalidades de ensayo parcial:

a) Un ensayo de tres horas de duración en total dividido en dos partes iguales, en el que en la primera mitad ensayará un grupo instrumental, y en la siguiente mitad lo hará la fracción restante de la agrupación.

b) Un ensayo de cuatro horas de duración en total dividido en tres partes, dos de ellas para distintas secciones, y una para la agrupación al completo.

6. Cuando, eventualmente, por falta de espacio físico, necesidad de equilibrio acústico, o requisito instrumental o vocal de una partitura en una obra determinada, sea necesaria una reducción de instrumentos o voces, esta se efectuará de forma rotatoria entre los miembros de las secciones afectadas; siempre que se mantenga, como puestos de responsabilidad: un solista en cada sección de viento; y, un solista y un primera parte, o dos solistas, en el primer atril de cada sección de cuerda.

Artículo 13. Descansos

1. Los descansos serán de quince minutos por hora de trabajo de conjunto, dentro del horario establecido y entre períodos no inferiores a una hora ni superiores a una hora y cuarto.

2. Salvo por necesidades objetivas de programación o inmediatez de la actuación, los miembros de la OSCRTVE contarán con los días festivos dispuestos en el calendario laboral de Madrid. El disfrute de días festivos no supondrá un incremento horario o dobles sesiones sobre el resto de la jornada semanal. En caso de no disfrutar la correspondiente reducción de jornada semanal por festivos, estos se considerarán como pendientes de recuperación.

3. Los días en los que se realicen dos sesiones de trabajo, el tiempo de separación entre ambas será de tres horas como mínimo, teniendo en cuenta que el período entre el inicio de la primera sesión o citación, y el final de la segunda no podrá exceder las doce horas. El intervalo entre dos sesiones en días consecutivos será de doce horas como mínimo.

4. En giras y desplazamientos, además de lo contemplado en este artículo habrá que atenerse a lo establecido en el artículo 14 de este Régimen Especial.

Artículo 14. Giras y desplazamientos.

En la planificación de los viajes y giras deberá de estar contemplado el tiempo y horario necesarios para las comidas y cenas, así como la disponibilidad de los servicios de restauración según sus horarios.

La CRTVE facilitará los medios de transporte. Para el transporte de los instrumentos de los profesores, la CRTVE facilitará los medios precisos que atiendan las necesidades de acondicionamiento y preservación de los mismos, poniendo especial atención a las medidas que eviten su exposición a golpes y temperaturas extremas.

La planificación de viajes, horarios y hoteles, se dará a conocer con al menos diez días de antelación.

En cuanto al régimen de trabajo para las giras y desplazamientos, además de lo indicado en los artículos 13 y 14 del presente Régimen Especial, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Cuando la gira sea de duración superior a seis días efectivos desde su salida al regreso, se observará rigurosamente un día de descanso semanal, durante el cual no se realizarán desplazamientos o actuaciones de cualquier índole, salvo causa justificada. En dichas giras de duración superior a seis días efectivos se podrá aplicar la jornada de rodaje regulada en el convenio colectivo. b) El tiempo de duración de los desplazamientos en las giras será tomado de las horas de preparación individual en tanto no se supere la jornada semanal total, en cómputo mensual, por encima de la cual se considerarán horas extraordinarias.

Capítulo IV Retribuciones.

Artículo 15. Nivel retributivo.

A los profesores miembros de la Orquesta y Coro les será de aplicación la retribución básica del GRUPO I, Subgrupo I, según las tablas salariales del Convenio de la CRTVE.

Artículo 16. Complemento de Orquesta y Coro de RTVE.

1. Los Profesores de la Orquesta Sinfónica y del Coro de RTVE tendrán derecho a la percepción de un complemento según el puesto de trabajo y funciones desarrolladas en la OSCRTVE con especial referencia a la peculiar aportación que tal desempeño de su cometido lleva aparejada, retribuyendo la clasificación artística de los distintos puestos, así como la modificación de sus horarios y distribución de su jornada dentro de lo establecido en el presente "Régimen Especial de Trabajo", como el cambio excepcional de día de trabajo o la realización de sesiones de trabajo en sábados, domingos o festivos. El importe de este complemento viene establecido en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo.

2. La percepción del citado complemento desaparecerá cuando se dejen de realizar las funciones del puesto asociado. Asimismo, se tendrá en cuenta la tabla de incompatibilidades del vigente convenio colectivo, en su anexo número XXX.

Artículo 17. Prestación de instrumentos musicales propios.

1. La Corporación Radiotelevisión Española abonará la cuantía establecida en las tablas salariales que se determinan en este apartado a los Profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica de RTVE, por la aportación a su trabajo del instrumento musical de su propiedad. También otorga el derecho a la reparación del instrumento en caso de deterioro, sin perjuicio de lo establecido en los artículos XX y XX de este "Régimen Especial" en cuanto a la preservación de los mismos.

2. Los Órganos de gobierno de la Orquesta Sinfónica proporcionará a los Profesores los accesorios necesarios para el perfecto uso y conservación del instrumental.

3. La Corporación Radiotelevisión Española no asume responsabilidad alguna por la perdida por robo, extravío o accidente de un instrumento musical fuera del tiempo de servicio oficial. Durante el uso del instrumental en tiempo de servicio en la Orquesta, sea en ensayos, conciertos, giras o desplazamientos, este deberá estar asegurado mediante las pólizas correspondientes, suscritas por la CRTVE, que serán

revisadas y actualizadas anualmente. De acuerdo con la peritación que se establezca, los interesados podrán incrementar voluntariamente la cuantía de la póliza, complementando la diferencia a su cargo.

Artículo 18. Gratificación por Calidad Superior de Trabajo.

1. La participación puntual de los profesores de la OSCRTVE en actuaciones de especial dificultad y protagonismo público, así como aquellas que exijan un esfuerzo adicional de preparación o que sobrepase su cometido sinfónico coral habitual, darán derecho a la concesión, vinculada a estas actuaciones, de la gratificación regulada en el artículo XXX del Convenio Colectivo CRTVE.

Los Órganos de gobierno de la OSCRTVE, oída la representación laboral y la Comisión de Régimen Interno, propondrán anualmente una lista de obras e instrumentos con derecho a esta gratificación. Asimismo, dará derecho a la concesión de la mencionada gratificación:

a) La actuación de un profesor de Orquesta como concertista o un profesor del coro como solista vocal en una obra coral.

b) El uso de instrumentos especiales tales como: Viola de Gamba, Bajo de Viola da Gamba, Viola da Braccio, Flauta baja, flauta contrabajo, familia de flautas de pico o Barrocas. Oboe de Amor, Oboe barítono, Hekelfón, Clarinete contrabajo, sarrusófonos y otros similares, Corneta, Fliscorno, Trompeta baja, Trompeta barrocas, Trompa alta, Trompa Natural, Tuba Wagneriana, Trompa Alpina, Trombón alto, Trombón contrabajo, Trombón de pistones, Bombardino, Batería de jazz, familia de sacabuches, steel drum.

c) La ejecución de algún miembro de la orquesta del papel de continuo en obras de gran duración

Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo del personal de la orquesta y coro con capacidad disminuida.

Aquellos profesores de la orquesta y coro que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se hallen en situación de prestar el rendimiento normal de las funciones de su grupo profesional de pertenencia podrán ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones correspondientes al salario base y antigüedad que tuvieran reconocidas. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Capítulo V Derechos y deberes.

Artículo 20. Vacaciones

Los miembros de la Orquesta y Coro disfrutaran el periodo de vacaciones establecido con carácter general en el presente convenio, en proporción a la duración anual de su prestación de servicios en la temporada de abonos.

Con el fin de no interferir en la programación de actuaciones de la temporada, se disfrutaran en un solo turno a la finalización de la temporada, antes de la finalización del periodo de contratación por fin de temporada.

Artículo 21. Licencias.

El régimen de licencias para los Profesores se ajustará a lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, con las modificaciones siguientes para las licencias por asuntos propios o sin retribución:

1. Las licencias por asuntos propios o sin retribución de un solo día no podrán concederse coincidiendo con actuación en concierto.

2. Debido a las peculiaridades de la Orquesta, al tipo de trabajo, a la conexión entre ensayos y actuaciones, a las unidades de trabajo que constituyen las actuaciones y sus correspondientes ensayos; las solicitudes de permiso por asuntos propios o no retribuidos lo serán de un día,

3. En cuanto a las licencias no retribuidas: Los profesores de la orquesta sinfónica y del coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo no podrán solicitar dicha licencia más de dos veces al año, siempre supeditada su concesión a las necesidades de servicio de la Orquesta y Coro.

4. Se considerará necesidades de servicio al mantenimiento de tres cuartas partes de los profesores miembros de cada cuerda o sección, con la presencia de un solista. Por debajo de estas cifras y para las secciones de menos de cuatro profesores de plantilla, se convendrán las solicitudes de licencias no retribuidas o asuntos propios con los Órganos de gobierno de la OSCRTVE.

5. Salvo imprevistos de fuerza mayor, la solicitud de licencia por asuntos propios o no retribuida se hará por escrito con un mínimo de siete días de antelación. En caso de una múltiple coincidencia de fecha de petición que objetivamente imposibilite la concesión de todas, estas licencias se otorgarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el orden de solicitud.

Artículo 22. Excedencias.

Para la Orquesta Sinfónica y Coro, el régimen de excedencias de los profesores y cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general del convenio colectivo con las particularidades derivadas de la naturaleza del trabajo colectivo a que está sometida una Orquesta Sinfónica. Tales peculiaridades son las siguientes:

a) Sólo podrá concederse excedencia voluntaria a un total de los siguientes Instrumentistas: seis violines, tres violas, tres violonchelos, tres contrabajos, un flauta, un oboe, un clarinete, un fagot, un trompa, un trompeta, un trombón, un arpa y un percusión. Las plazas únicas no tienen limitación.

b) No podrán disfrutar a la vez de excedencia voluntaria más de diez profesores o cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

Artículo 23. Incompatibilidades.

A los profesores de la OSCRTVE regulados por este "Régimen Especial de Trabajo" les es de aplicación el siguiente régimen de incompatibilidades:

1. El personal de la Orquesta y Coro de CRTVE está sujeto al régimen de incompatibilidades de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones.

2. En el caso de que la segunda actividad sea docente y de carácter público, CRTVE podrá autorizar la misma si la segunda actividad consiste en el desempeño de un puesto de trabajo como profesor universitario asociado o como profesor de música en Conservatorio Superior de Música o Conservatorios Profesionales de Música, en régimen de dedicación no superior a la del tiempo parcial y con duración determinada, previo reconocimiento de la compatibilidad, por el órgano competente de acuerdo con la legislación vigente.

3. En el caso de interpretaciones artísticas y actuaciones en otras orquestas y funciones docentes de carácter privado, el colectivo de la Orquesta y Coro podrá realizarlas previo reconocimiento de la compatibilidad. A tal efecto, y de conformidad con la Ley de Incompatibilidades, las retribuciones por complementos específicos o concepto equiparable no podrá superar el 30% de la retribución básica, excluidos aquellos conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

4. Si la actividad musical retribuida consistiera en una actuación organizada por una entidad del sector público el contrato con la Orquesta y Coro de CRTVE se verá suspendido, de mutuo acuerdo, durante la

duración de esa actividad, siempre que las necesidades organizativas de la Orquesta lo permitan, sin que sea necesaria la solicitud de compatibilidad.

5. La concesión de compatibilidad al trabajador no podrá nunca suponer modificación de su jornada de trabajo y horario en la Orquesta y Coro de CRTVE, ni menoscabar el estricto cumplimiento de sus obligaciones laborales en CRTVE.

6. Todo el personal de la Orquesta y Coro de CRTVE podrá realizar todas las actividades que puedan tener autorizadas en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En todos estos casos, la participación en otras actividades no podrá suponer modificación de su jornada de trabajo y horario en la Orquesta y Coro de CRTVE, salvo autorización expresa y escrita de la Dirección de CRTVE. Tampoco la realización de estas otras actividades podrá menoscabar el estricto cumplimiento de las obligaciones laborales.

7. El incumplimiento de estas normas podrá suponer la apertura de expediente contradictorio con posible sanción y traslado a la Inspección General de Servicios para su conocimiento, así como apertura de expediente disciplinario en CRTVE, de conformidad con el régimen disciplinario general establecido en el Convenio Colectivo.

Art. 24. Derechos y deberes del personal de la orquesta.

-Derechos.

Además de los derechos que la legislación laboral les reconoce, los profesores de la orquesta y coro tienen los siguientes derechos:

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.

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

-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 Régimen Especial y aquellas otras generales vigentes en CRTVE.

c) 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) 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 25.- Clases de faltas

1. Los profesores de la orquesta y coro 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.

Artículo 26. Graduación

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

- 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. 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.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o instrumentos musicales.

6. No atender al público o a los compañeros de la orquesta y coro RTVE con la corrección y diligencia debidas.

7. 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.

8. La falta de aseo personal.

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

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

Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El abandono de servicio no cualificado como falta muy grave, o faltar a algún ensayo.

2. El retraso injustificado superior a treinta 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 dos a cuatro días durante el período de un mes.

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

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

6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, así como por los Directores de la Orquesta y Coro, en materias relacionadas con el cometido profesional. 7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

8. El notorio abandono de la preparación individual.

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

10. 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.

11. 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

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

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

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

15. 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.

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

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

-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. Faltar a un concierto, grabación, o actuación programada con público.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

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

9. 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.

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

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

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

16. 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.

17. 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.

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

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

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

21. La 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 XXX de este convenio.

22. 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.

23. 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.

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

25. Estar incurso en las incompatibilidades del artículo XXX de este Régimen Especial y cualesquiera otras faltas de la misma gravedad o naturaleza que deriven de la legislación vigente.

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

Artículo 27-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 de este Régimen Especial.

Artículo 28.- 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 29.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 30.- 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 31.-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 32. 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.

Artículo 33. Vestuario.

1. La Corporación Radiotelevisión Española, a través de los Órganos de gobierno de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, facilitará a los profesores y profesoras el vestuario apropiado según las distintas actuaciones. El vestuario se renovará cada tres años. Las prendas ligeras se suministrarán anualmente.

2. Los profesores deberán cuidar razonablemente de este vestuario, de uso obligatorio en conciertos y grabaciones audiovisuales, quedando prohibido su uso fuera de las actuaciones oficiales de la Orquesta y Coro. La CRTVE se hará cargo de los posibles gastos de mantenimiento del vestuario oficial.

3. Se aprestará un número adecuado de prendas apropiadas disponibles, para profesores de aumento o personal con intervención en el escenario.

Artículo 34. Conservación de instrumentos.

Atendiendo al valor y la frágil naturaleza de los instrumentos de propiedad de los profesores de la orquesta, la CRTVE pondrá los medios necesarios para su preservación, tanto en su depósito habitual en instalaciones de la CRTVE como en los traslados.

Artículo 35. Seguridad y Salud laboral.

Los órganos de gobierno de la OSCRTVE, sin perjuicio de las competencias en esta materia de la representación de los trabajadores, velarán por el cumplimiento y seguimiento de la evaluación de riesgos laborales elaborada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En particular, se prestará especial atención a la reglamentación sobre pesos y cargas, vigilando la correcta manipulación del material, así como a la prohibición de tránsito por la parte superior del escenario mientras la Orquesta y Coro realice cualquier tipo de sesión. Asimismo, se velará porque los ensayos ordinarios del coro, con o sin orquesta, se realicen sentados, en tanto el maestro director, puntualmente, no solicite lo contrario.

La representación laboral y las comisiones de régimen interno deberán ser informadas y oídas sobre los proyectos de obras o remodelaciones que afecten al lugar habitual de trabajo.

La unidad de salud laboral de la CRTVE podrá emitir informe que aconseje tratamiento de las afecciones osteomusculares, dorsolumbares, respiratorias o bucofaríngeas, en los profesores de la Orquesta y Coro y con origen laboral. El tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. La Comisión de acción social determinará el importe de las ayudas a percibir, dentro de sus presupuestos.

Artículo 36. Adquisición de entradas.

Con independencia de posibles excedentes de taquilla que se pudieran facilitar, los profesores de la OSCRTVE podrán beneficiarse de un descuento intransferible de un 50% sobre el precio en taquilla de sus actuaciones; tanto en la adquisición de hasta dos entradas por actuación, como por la adquisición de un abono por cada temporada o ciclos. Así mismo se dispondrá el procedimiento pertinente para que este beneficio alcance a los profesores de la OSCRTVE jubilados.

Artículo 37. En todo lo no regulado en este régimen especial, a los profesores de la orquesta y coro les será de aplicación el convenio colectivo, la legislación vigente y demás normativa interna de aplicación al resto de trabajadores de CRTVE.