rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde firma Convenio hasta 31-dic-2011)

SALARIO BASE NUEVO MARCO LABORAL

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

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

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CC.OO

Hasta 6 USO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde firma Convenio hasta 31-dic-2011)

PAGA DE PRODUCTIVIDAD

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

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)

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

COMPLEMENTO MANDO ORGÁNICO (14 PAGAS)

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

COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD (14 PAGAS)

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde firma Convenio hasta 31-dic-2011)

DISPONIBILIDAD (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	A	B
1	353,45	481,99
2	336,99	459,55
3	320,35	436,80
4	303,45	413,82
5	286,35	390,48
6	269,04	366,88
7	251,52	342,98

JORNADA FIN DE SEMANA (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	3 DIAS	2 DIAS (TRANSITORIO)
1	900,00	800,00
2	858,00	762,00
3	815,00	724,00
4	772,00	686,00
5	729,00	648,00
6	705,00	608,00
7	705,00	568,00

JORNADA DE RODAJE

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

ORQUESTA Y CORO (14 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
CONCERTINO	983,82
SOLISTA	677,75
PRIMERA PARTE	480,98
TUTTI	437,26
AYTE. DE DIRECCIÓN	983,82
JEFE DE CUERDA	677,75
PROFESOR DE CORO	437,26
PIANISTA DEL CORO	677,75
INSPECTOR DE ORQUESTA	437,26
INSPECTOR DE CORO	437,26
ARCHIVERO DE ORQUESTA	546,57
ARCHIVERO DEL CORO	546,57

MODULO FESTIVO

DIA FESTIVO
52,00

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA

NOCHE
150,00

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO (12 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENT
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	37,06
HIJO DISCAPACITADO	19,91
CONYUGE / PAREJA	10,93

COMPLEMENTO SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN (14 PAGAS)

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

INSTRUMENTO MUSICAL (12 PAGAS)

COMPLEMENTO
240,00

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

Hoja 6

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde firma Convenio hasta 31-dic-2011)

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

NOCTURNIDAD

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

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

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

OTROS COMPLEMENTOS (12 PAGAS)

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

COMIDAS

TIPO	COMPLEMENTO
COMIDA/CENA (CON FACTURA)	10,00
COMIDA/CENA (SIN FACTURA)	8,00
DESAYUNO	2,50

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde 1-ene-2012)

SALARIO BASE NUEVO MARCO LABORAL

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

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

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde 1-ene-2012)

PAGA DE PRODUCTIVIDAD

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

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)

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

COMPLEMENTO MANDO ORGÁNICO (14 PAGAS)

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

COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD (14 PAGAS)

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO

Rama G

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde 1-ene-2012)

DISPONIBILIDAD (12 PAGAS)

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

TURNICIDAD (12 PAGAS)

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

UNIDADES INFORMATIVAS (12 PAGAS)

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

JORNADA FIN DE SEMANA (12 PAGAS)

NIVEL ECONÓMICO	3 DIAS	2 DIAS (TRANSITORIO)
1	900,00	800,00
2	858,00	762,00
3	815,00	724,00
4	772,00	686,00
5	729,00	648,00
6	705,00	608,00
7	705,00	568,00

JORNADA DE RODAJE

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

ORQUESTA Y CORO (14 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
CONCERTINO	983,82
SOLISTA	677,75
PRIMERA PARTE	480,98
TUTTI	437,26
AYTE. DE DIRECCIÓN	983,82
JEFE DE CUERDA	677,75
PROFESOR DE CORO	437,26
PIANISTA DEL CORO	677,75
INSPECTOR DE ORQUESTA	437,26
INSPECTOR DE CORO	437,26
ARCHIVERO DE ORQUESTA	546,57
ARCHIVERO DEL CORO	546,57

GUARDIA

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

MODULO FESTIVO

DIA FESTIVO
52,00

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA

NOCHE
150,00

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO (12 PAGAS)

TIPO	COMPLEMENTO
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	37,06
HIJO DISCAPACITADO	19,91
Conyuge / Pareja	10,93

COMPLEMENTO SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN (14 PAGAS)

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

INSTRUMENTO MUSICAL (12 PAGAS)

COMPLEMENTO
240,00

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO

rtve rne tve

TABLAS SALARIALES AÑO 2011 (desde 1-ene-2012)

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

NOCTURNIDAD

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

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

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

OTROS COMPLEMENTOS (12 PAGAS)

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

COMIDAS

TIPO	COMPLEMENTO
COMIDA/CENA (CON FACTURA)	10,00
COMIDA/CENA (SIN FACTURA)	8,00
DESAYUNO	2,50

PROGRESIÓN NIVELES (desde 1/ene/2009)
Modificación tiempos permanencia primeros dos niveles: 6 meses y 1 año. En caso de progresión a 1/ene/2009, el contador se pone a cero
Ejemplo 1: la persona a 31-dic-08 había pasado 8 meses en el 1º nivel -> pasaría al 2º nivel y desde ahí, al año siguiente (1-ene-10) pasaría al 3º
Ejemplo 2: la persona a 31-dic-08 había pasado 20 meses en el 1º nivel -> pasaría al 3º nivel y desde ahí, a los 2 años (1-ene-11) pasaría al 4º

ANTIGÜEDAD (desde public. Convenio, con fecha de efectos de 30/jun/2011 para personas con contrato en vigor a dicha fecha)
Reconocimiento todos los contratos laborales y 1 año de atrasos

RESTO DE COMPLEMENTOS DE CONVENIO (desde firma convenio)
Consolidación del 2% de anticipo a cuenta

NIVEL ECONÓMICO DE COMPLEMENTOS (desde firma convenio)
El tiempo de ascenso del nivel 7 al 6 será de 4 años.

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

UGT CCOO

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Ámbito funcional

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

Ámbito territorial

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

Ámbito personal

Se entiende que son trabajadores de CRTVE todas aquéllas personas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral (se 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 comprendidos en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Personal Directivo.

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

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

Artículo 2.- Ámbito Temporal

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

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

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

Artículo 3.- Cláusula de vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 4.-Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio Colectivo

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

1.-Composición

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

2.- Competencias

Serán competencias específicas de la Comisión:

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

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

2.3.-Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos

en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello. A menos que las partes acuerden lo contrario, también actuará de forma previa al inicio de los medios extrajudiciales contemplados en el artículo siguiente.

2.4.-Actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular, a efectos de lo dispuesto en el artículo 62.8, 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 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.

Artículo 5.-Sistema extrajudicial de solución de conflictos

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

1.-Procedimientos

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

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

1.1.-La mediación será obligatoria en los conflictos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, y siempre que la demande una de las partes en conflicto. 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 ET se estará a lo previsto en el procedimiento específico que se detalla en el apartado correspondiente.

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 6.-Organización de la Empresa

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

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

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

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

Artículo 7.-Ordenación del trabajo

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

CAPITULO II: COMISION DE PRODUCCION

Artículo 8.-Comisión de Producción Interna

Con el fin de fortalecer la producción interna de la CRTVE, garantizando el máximo aprovechamiento de los medios humanos y materiales de que dispone, y para cumplir con las exigencias, tanto del Mandato Marco como de los Contratos-Programa que se establezcan y siguiendo las indicaciones de la resolución de 23 de febrero de 2010 de la Comisión Mixta de Control Parlamentario de RTVE y sus Sociedades, se constituye 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 siete miembros representantes de la Dirección de la Empresa y otros siete miembros nombrados por el Comité Intercentros (CI), respetando la composición de dicho Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.-Funciones de la Comisión.

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

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

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

3.-Informes sobre el grado de cumplimiento de los planes de producción de TVE, RNE, e iRTVE, 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.- Sin perjuicio de lo establecido en la ley 17/2006 y en el Mandato Marco, definir lo que se considera producción interna, externa y mixta. Así como los criterios para determinar si un programa pertenece a uno u otro tipo de producción, es decir, cómo se determina que un programa sea de producción interna, externa o mixta.

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

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

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

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

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

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

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

D.- A los efectos del presente capitulo, y como punto de partida para iniciar los trabajos de la Comisión, los términos producción interna, producción propia y producción mixta se definen como:

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

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

CAPITULO III.-SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 10.- Plantillas.

1.-La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 12 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente,

acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre CRTVE.

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

3.-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.

Artículo 11.- Información sobre censos

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

1.-Apellidos, nombre y sexo.

2.-Fecha de ingreso en la Empresa.

3.-Categoría profesional y niveles económicos, de salario y complementos.

4.-Antigüedad en el nivel 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 12.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

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

2.-Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este

fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 29.

1.-Traslados.

2.-Promoción/ Cambio de Categoría/Ingreso Restringido.

3.-Ingreso.

4.-Contratación Directa.

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

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

4.1.-Categoría y grupo profesional.

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

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

4.4.-Destino orgánico y geográfico.

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

5.-Sistema de provisión.

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

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

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

5. 1.-Traslados.

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

5.1.1.-Tendrán la consideración de Traslados forzosos:

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

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

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

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

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

5.1.3.-Se consideran Traslados convenidos:

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

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

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

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

5.1.4.- Traslado voluntario

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

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

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

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

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

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

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1.- Antigüedad:

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

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

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

2.-Valoración curricular:

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

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

2.1.-Experiencia y trayectoria laboral.

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

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

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

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

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

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

2.2.-Factores Personales y de Arraigo en el destino solicitado

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.- Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)

1.1.-Medio coincidente: Hasta 12 puntos.

1.1.1.-Más de 2 años: 12 puntos.

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

1.2.-Puesto coincidente: hasta 18 puntos.

1.2.1.-Más de 2 años: 18 puntos.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

2.3.-Otros: 1 Punto.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

1.2.3.-Otros: 1 Punto.

VALORACION CURRICULAR - TRASLADOS

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

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

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

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

5.2.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en

cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

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

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

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

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

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

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

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el Art. 13.

Las indemnizaciones por traslado reguladas en el artículo 13.2 del convenio colectivo solo serán aplicables una vez.

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

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

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

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

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

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la categoría del

puesto pretendido coincida con la categoría por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

Artículo 13.- Indemnizaciones.

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 de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.

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

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.

2.-En todos los casos de traslado voluntario CRTVE abonará:

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

2.2.-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.

Para tener derecho a estas indemnizaciones por traslado, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad, y quedará limitado a un solo traslado por trabajador.

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

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

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

Artículo 15.- Permutas. Concepto y Efectos

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

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

Como consecuencia de la información contenida en el Registro de Traslados, la Comisión de Empleo podrá, en cualquier momento, proponer Traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 12.5.2).

Artículo 16.-Comisión de destino

1.-Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el Director General Corporativo, con carácter temporal.

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

Artículo 17.-Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18.- Ingreso.

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

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

Artículo 19.- Contratación directa.

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

Artículo 20.- Efectos del Traslado, la Promoción, la Reconversión/Cambio de categoría y el Concurso Oposición Restringido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

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

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

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Artículo 24.- Selección de personal no fijo. Banco de Datos de Selección y Contratación.

Artículo 25.- Pruebas médicas y psicológicas.

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

2.-Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para

aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

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

Artículo 26.-Tribunales.

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

2.-Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha categoría superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

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

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

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

4.-Corresponde a los Tribunales:

4.1.-Administrar las pruebas establecidas.

4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.

4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 27.- Comisión de Empleo.

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

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

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

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

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

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

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

2.6.-Verificar la valoración curricular.

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

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

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

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

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 28.- Período de prueba.

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

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

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

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

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

informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la Representación legal de los Trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.

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

Artículo 29.- Reingreso de Excedentes

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

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

CAPITULO IV: FORMACION

Artículo 30.- Objetivos de la formación

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

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

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

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

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

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

2.- La Formación es un deber del trabajador y es por ello que viene obligado a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección le proponga, así como

aquellos cursos que la CRTVE imparta dentro de la jornada laboral. No obstante lo anterior, para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones distintas de su categoría, 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.

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.

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

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

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

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

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

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

e) Promover el conocimiento de idiomas.

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

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

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

rtve DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

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

Artículo 31.- Desarrollo de la formación

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

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

3. En aras de fomentar la promoción y carrera profesional del personal de CRTVE, la Comisión General de Formación determinará qué porcentaje de las plazas ofertadas en los cursos se asignarán a trabajadores de 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 32.- Comisión General de Formación

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

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

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

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

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

Son funciones de dicha Comisión:

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

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

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

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

CAPITULO V: TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 33.- Jornadas.

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

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

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

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

Artículo 34.- Jornada de trabajo.

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

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

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

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

adecuado. El cuadrante de los trabajadores que no tengan ningún tipo de jornada variable será el mismo durante todos los meses.

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

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

Artículo 35.- Descansos.

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

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

Artículo 36.-Horarios.

Los horarios podrán ser:

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

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

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

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

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

- Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral o parte de la misma esté comprendida en el margén 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 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 42.

Artículo 37.-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 38.-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. 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 39.-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 40.-Jornadas para Especial Responsabilidad

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

Artículo 41.-Disponibilidad.

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

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos y en aquéllas

otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdos a establecer con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 42.-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 de dos clases:

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

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

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

Modificaciones de Turnos:

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

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

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

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

Artículo 43.-Guardias

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

Las guardias podrán ser de dos tipos:

a) De lunes a viernes.

b) De sábado y domingo.

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

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

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

Artículo 44.-Jornada Fin de semana.

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

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

- Para las personas que desde el 1 de enero de 2011 estuvieran desarrollando su trabajo en fin de semana en jornada de dos días, la empresa mantendrá sus

condiciones mientras que voluntariamente continúen en la jornada anterior con la retribución contemplada en el artículo 62. Este régimen será de dos días (sábado y domingo) y no podrá superar el límite de las 12 horas de trabajo efectivo diario, computables a todos los efectos como las 35 horas de jornada ordinaria.

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

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 45.-Unidades Informativas.

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

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

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

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

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

Artículo 46.-Jornadas de Rodaje.

1.- En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o

profesionales necesarios. La empresa notificará con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión.

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

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

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado Convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, 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 47.-Pactos de Rodaje

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

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

Artículo 48.- 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.

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 66 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 35 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa.

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

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

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

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

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 49.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de CRTVE.

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente al trabajador en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 Kms. del centro de trabajo, los trabajadores

podrán ser citados en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deba llevarse equipo de trabajo. CRTVE pondrá los medios de transporte o abonara los costes que este desplazamiento pueda originar.

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

Artículo 50.-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 organico 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 54.

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 51.-Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 52.-Vacaciones anuales

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

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

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

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

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

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

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

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del 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 53.-Vacaciones por 20 años de servicio.

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

Artículo 54.-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 el caso de familia numerosa, o con algún miembro con discapacidad superior al 33%. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

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

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

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

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

j) Por motivos particulares, hasta tres días al año, a razón de 1 día por cuatrimestre que el trabajador se encuentre en activo. Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

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

l) Por traslado de domicilio habitual, un día.

m) Por visita médica del trabajador, siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario. Por visita médica acompañando a un familiar, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el

trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural.

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

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

2.- Licencias no retribuidas

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

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

CAPÍTULO VI: SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 55.-Retribuciones

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

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

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

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

Artículo 56.- Anticipos

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

2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en

cuatro meses, reintegrándose en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada. No podrá concederse cuando se tengan anticipos pendientes de devolución.

Artículo 57.- Retribuciones personales.

Salario base y progresión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58.-Complemento familiar voluntario.

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

Artículo 59.- Gratificación Absorbible.

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

- Finalización del plazo establecido del puesto

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

- Por amortización del cargo

- Por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico

tendrán derecho a una retribución complementaria y transitoria cuya cuantía será fijada atendiendo a los siguientes criterios: el veinte por ciento si hubiese ocupado el cargo más de seis meses y menos de doce; el treinta por ciento si lo ocupó más de un año y menos de dos, y el cuarenta por ciento si lo ocupó más de dos años. En todos los casos, dicho porcentaje se calcula sobre el complemento de mando orgánico.

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

Artículo 60.- 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 numero 1 de tablas salariales.

Los complementos se clasifican en:

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

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

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

d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias.

e) De residencia. A percibir por destino en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 61.- 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. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

Comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán por mensualidades y en las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 65 del presente Convenio.

Artículo 62.- Complementos de puesto.

1.- Complemento de Mando orgánico.

Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las de la categoría profesional, inherentes al ejercicio de mando orgánico en CRTVE, además de ser el encargado de coordinar un equipo de trabajadores a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste.

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 en su categoría profesional.

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. 41 en cualquiera de las modalidades a lo largo del mes que se tenga que retribuir.

En el caso de la disponibilidad B, se percibirá una cuantía adicional mensual por cada bloque de 5 horas adicionales de prestación de servicio efectivo que se pudieran requerir al trabajador, conforme a las reglas establecidas en el artículo 41.

4.- Complemento de Turnicidad

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo 42 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 44.

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 45.

Su cuantía será por mes.

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

8.-Complemento de Jornada de rodaje

Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 46 y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo numero 1.

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

2. Cuando se realice un viaje de acuerdo con lo contemplado en el artículo 46, 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 Mixta 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.

10.- Complemento de Peligrosidad.

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

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

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

11.- Complemento de Idiomas

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

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

Percibirá las siguientes cantidades:

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

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

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores de la Orquesta y Coro cuyos puestos e importes figuran en las tablas salariales.

13.- Complemento de Servicio Médico

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

14.-Complemento de Servicio Prevención.

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

Artículo 63.- 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 51 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. 36 el importe correspondiente a comida/cena/desayuno en aquellos centros de trabajo donde no exista comedor de empresa.

Artículo 64.- Otros complementos.

1.- Complemento de Residencia.

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

2.- Complemento de Transportes.

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

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

3.- Complemento de Nocturnidad

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

4.-Complemento de polivalencia.

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

5.-Otros complementos:

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

Artículo 65.- Retribuciones con devengo superior al mes.

1.- Pagas extraordinarias

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

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

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

2.- Paga de productividad

La paga de productividad se abonará en la nómina del mes de marzo, por el importe recogido en tablas salariales anexas.

3.- Paga de los diez años

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

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

- Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia especial por ocupar cargo directivo en la CRTVE.
- Los que se encuentren en situación de incapacidad temporal.
- Los que hubiesen disfrutado en los últimos diez años de licencias sin sueldo que, en su conjunto, no superen los tres meses.
- Excedencias para cuidado de hijos o familiares.

Artículo 66.-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.

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

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

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

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

a) Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador en comisión de servicio en localidad o lugar que diste 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: 40 por 100 de su valor.
- Gastos del almuerzo: 25 por 100 de su valor.
- Gastos de cena: 25 por 100 de su valor.
- Gastos varios: 10 por 100 de su valor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 67.-Vestuario de trabajo e instrumentos musicales

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

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

Artículo 68.-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 69.-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 categoría, cargo o función, a los siguientes:

a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional y jornada laboral.

b) Respeto a su dignidad profesional.

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

d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de 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 70.-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 71.- 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 72.-Graduación

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

Artículo 73.- 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 74.-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 54 de este Convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 99 del Convenio.

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

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

Artículo 75.-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 de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este Convenio, o un resultado desviado de los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción.

16. La introducción en el centro de trabajo de armas, 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 84 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 98 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 76.-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. 98.

Artículo 77.- 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 78.-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 79.- 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 80.-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 81.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.

CAPITULO VIII.- ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 82.-Actividades sindicales.

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

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

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

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

A) Delegados Sindicales

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

- De 50 a 250 trabajadores UNO.

- De 251 a 750 trabajadores	DOS.
- De 751 a 2000 trabajadores	CUATRO
- De 2001 en adelante	ONCE

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

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

Madrid se considera un único centro de trabajo.

B) Acumulación de horas entre miembros de los Comités

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

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

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

Esta bolsa de horas tiene como finalidad proporcionar una mayor flexibilidad para el ejercicio de las funciones representativas de los representantes de los trabajadores, y por ello se utilizarán únicamente por parte de aquellos que tengan la condición de representante legal de

los trabajadores: miembros de comités de empresa y delegados de personal, o la condición de delegado sindical conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

C) Locales sindicales

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

- un local en Torrespaña (Madrid)

- un local en San Cugat del Vallés (Barcelona)

- un local en Prado del Rey (Madrid)

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

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

D) Excedencia

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior desempeñadas en los "Sindicatos Más Representativos", de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 95 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.

G) Servicios sociales

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

H) Exención de servicios

H.1. Las Secciones Sindicales de los "Sindicatos Más Representativos" en la CRTVE o presentes en el C.I. de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la CRTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el Convenio Colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del Complemento de Disponibilidad para el Servicio en su modalidad b, en su valor máximo(4 bloques).

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

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

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

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

Asimismo el número máximo de exentos de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de trabajadores, será el establecido de acuerdo con el siguiente baremo:

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

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

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

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

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

I) Garantías y derechos de los Delegados Sindicales

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

J) Trabajadores administrativos

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

K) Comité Intercentros

K.1. Constitución

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

K.2. Ámbito de actuación

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

K.3. Competencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K.3.a.8 Intervenir como miembros por la parte social de la Comisión Mixta 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 la Asamblea Anual de Representantes del Personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

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

K.4. Composición

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

K.5. Reuniones

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

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

Asimismo, la Dirección de la CRTVE 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 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) Presupuesto

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

M) Participación

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

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

N) Reunión anual

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

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

O) Viajes y dietas

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

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

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

Para el cálculo total de los viajes se utilizará la siguiente tabla:

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

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

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

P) Reuniones de miembros de Comité de Empresa

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

Q) Utilización de recursos corporativos

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

R) Interlocución acreditada

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de Delegados Sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el Convenio, cualquier otra de designación de representantes del Sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un Sindicato en el ámbito de la CRTVE, será competencia ejercida por el Secretario General de cada Sección Sindical, o cargo

equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.

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

S) Elecciones sindicales

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

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

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

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

CAPÍTULO IX.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

Artículo 83.-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 trabajadores de cada respectivo centro y preferentemente entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, respetando la representatividad que cada Sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de trabajadores, no se pueda constituir C.S.S.L., los Delegados de Prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho Comité

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

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

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

6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

6.1. Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, 38.3 y 39 de la LPRL se extienden a:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del Plan de Prevención.

- Promover iniciativas para una prevención eficaz.

- Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.

- Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.

- Conocer la documentación de la empresa relativa a la prevención de riesgos laborales.

- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.

- Conocer y ser informados de la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

6.2. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la Empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y Centros de Trabajo de CRTVE.

6.3. La composición de este Comité será de dieciséis miembros, elegidos de la siguiente manera:

- ocho miembros en representación de la Dirección.

- ocho miembros por la Representación de los Trabajadores de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención.

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

6.4. El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.

g) Propuesta de programas de vigilancia de la salud, así como su posterior diseño, adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL y demás disposiciones de aplicación.

Por acuerdo entre las partes, la empresa deberá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

6.5. Para el ejercicio de sus funciones el C.G.S.S.L. tiene las siguientes facultades:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Disponer de la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, provenientes del Servicio de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos
- Incidencia de daños derivados del trabajo
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la CRTVE en orden a la prevención de riesgos.

i) Proponer a la Dirección General Corporativa de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del Servicio de Prevención propio. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por las previsiones del artículo 7 del Anexo 5 del vigente Convenio Colectivo para la CRTVE y las facultades organizativas del artículo 6 del 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 84.-Obligaciones.

1. Todo trabajador, cualquiera sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la CRTVE.

2. Además de otras obligaciones que se recogen en este Convenio o que se establezcan sobre la normativa citada en el apartado 1 de este artículo, el personal deberá:

a) Emplear correcta y permanentemente, durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por la empresa para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización 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 85.-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 86.-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.

CAPITULO X.-SUSPENSION Y EXTINCION

Artículo 87.-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 ETT 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.

Artículo 88.- Causas de extinción del contrato de trabajo.

1. La relación laboral se extingue, además de en los supuestos establecidos en la Sección 4ª del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme, por alguna de las causas siguientes:

a) Por voluntad del trabajador,

b) Por no superación del período de prueba.

c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador

d) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente Convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, en el plazo del mes siguiente al de la notificación del reingreso.

e) Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado. A estos efectos si la duración de la obra o servicio contratado es superior a treinta y seis mensualidades se procederá igualmente a la extinción al vencimiento del plazo temporal con independencia del estado de realización de la obra.

f) Por jubilación

g) Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos. Dicha extinción será comunicada por CRTVE, una vez transcurridos al menos los referidos diez días. El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día que se produzca, con baja en la Seguridad Social desde igual fecha.

h) Por despido

i) Por declaración de incapacidad permanente en sus grados de: incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquella tuvo lugar.

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 89.-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 90.Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.

1. Jubilación forzosa

Dentro de las políticas de fomento del empleo, la jubilación será obligatoria para aquellos trabajadores que cumplan la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el afectado alcance el período de carencia necesario para totalizar el cien por cien de su base reguladora o que, sin alcanzar tal porcentaje, pueda percibir la cuantía máxima que para las pensiones públicas determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Que la jubilación forzosa tenga como objetivo el fomento del empleo y la mejora en la estabilidad del mismo y que, con tal finalidad, la vacante que se produzca no sea amortizable, comprometiéndose la dirección a que su cobertura se produzca en un plazo no superior a dos años. Si la vacante fuera de puesto de trabajo o categoría excedentaria, será la Dirección quien, según las necesidades organizativas determine las características de la misma. El establecimiento de esta medida se realiza teniendo en cuenta la reciente aplicación del E.R.E. de carácter voluntario numero 29/06 en RTVE, en el que se procedió a la prejubilación de personal en función de la edad, lo que no ha permitido la plena adaptación de la plantilla al modelo organizativo y de estructura impuesto en CRTVE en el Mandato Marco.

c) Los trabajadores que, habiendo cumplido la edad legal de jubilación que en cada caso proceda no se hubieran jubilado, lo serán con carácter forzoso y sin derecho a indemnización alguna cuando cumplan las condiciones de haber cubierto el período de carencia descrito en el punto anterior.

d) No obstante lo establecido en el apartado c), para los que hubiesen cumplido la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, la Dirección de Recursos Humanos podrá pactar con los interesados cuando les falten varios años para poderse jubilar con carácter forzoso, una jubilación voluntaria con una indemnización que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 25.000 € y como mínimo 1.000 € por los meses que les

falten para totalizar el cien por cien de su base reguladora, sin superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada.

e) Al personal que cumpla la edad legal de jubilación que en cada caso proceda en lo sucesivo y no pueda perfeccionar su pensión en los valores máximos, por ser perceptores de otras pensiones o cualquier otra causa legal o de incompatibilidades, se le aplicará la jubilación forzosa en CRTVE, con respeto a los derechos que la legislación les reconozca.

2. Jubilaciones voluntarias anticipadas:

a) 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.

b) 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.

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 91.-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 92.-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 48 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 93.- 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 94.-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 un año ni superior a diez, 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 el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría 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 12. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, CRTVE podrá ofrecer al peticionario reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta.

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

2. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

3. Para la Orquesta Sinfónica y Coro, el régimen de excedencias de los Profesores y Cantores se ajustará a lo establecido en la legislación general, aplicando, a su vez, 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.

4. 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 98 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.

6. 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.

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

Artículo 95.-Excedencia especial.

1. Da lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

a) El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, que no implique relación de empleo laboral o administrativo, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tienen esta consideración los cargos de CRTVE consignados en el artículo 1.4 de este Convenio.

b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 96.

c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 97.

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 la misma categoría y 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 efectos de antigüedad en el nivel de su categoría.

5. En el supuesto previsto en el apartado a) del punto 1, el excedente deberá incorporarse a su puesto de trabajo de la misma categoría y destino geográfico en CRTVE dentro del plazo de dos meses a partir del cese en el cargo; de no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que dentro del mismo plazo solicitara excedencia voluntaria. En los demás supuestos, el excedente deberá incorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

Artículo 96.-Excedencia por enfermedad.

1. El trabajador pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad temporal.

2. Esta situación de excedencia se mantendrá durante el tiempo en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, conforme a lo establecido legalmente para los supuestos de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

3. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

4. El declarado en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en CRTVE, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo 88 de este Convenio.

Artículo 97.-Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. 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 períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

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 período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida.

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 98.-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 de la categoría y puesto desempeñados.

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.

CAPITULO XII.-ACTIVIDADES SOCIALES

PENDIENTE DE FINALIZACION

Artículo 99.-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.

1. 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.

a) Composición

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

La Comisión de Acción Social Corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un Presidente y un Vicepresidente.

La Comisión de Acción Social Corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una Comisión Técnica de Acción Social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

b) Funciones

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del Fondo de Acción Social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la Comisión Técnica de Acción Social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

c) Reglamento

La Comisión de Acción Social Corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

d) 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.

Campaña de verano

e) 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 0,76 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.

f) 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.

Que tengan una antigüedad en la Empresa de más de seis meses para el personal con contratos temporales.

2. Prestaciones sociales y asistenciales

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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 100.-Plan de Pensiones.

Se incluye un anexo número 7 al presente Convenio Colectivo, que recoge el "Reglamento del Plan de Pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE".

La aportación al Plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1 por 100 del salario base que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional. Se entiende por salario base la retribución establecida en Convenio Colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional", con el límite del A3

Trabajador	Promotor
0% del salario base	1 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	Promotor
1 % del salario base	3% salario base
2% del salario base	5% 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 estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

En tanto que el número de beneficiarios del Plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes.

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será de cinco y uno, respectivamente.

Artículo 101.-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 Asesoria 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 102

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 99.e.

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 para el personal con contratos temporales.

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 98, 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 final:

Disposiciones transitorias:

1.- PROVISION DE PUESTOS

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

2.- PLAN DE IGUALDAD

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

Desde la anterior afirmación las partes se comprometen a impulsar la mesa de igualdad constituida en la CRTVE en febrero de 2009, y elaborar un Plan de Igualdad con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

b). La negociación entre las partes se desarrollará desde dicha fecha hasta el 15 de diciembre de 2011, fecha en la que deberá estar elaborado el Plan de Igualdad.

c). El Plan de Igualdad resultante de la negociación tendrá la naturaleza propia de un acuerdo colectivo y su novación y modificación posterior se hará conforme a las reglas propias de la negociación colectiva.

3.- ORQUESTA Y CORO

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

4.- COMISION DE PRODUCCION INTERNA

Durante los cuatro primeros meses de funcionamiento de la Comisión de Producción Interna las reuniones podrán ser quincenales.

5.- CLASIFICACION PROFESIONAL

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

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

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

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

(ii) Eficacia y eficiencia en los procesos productivos

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

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

6.- COMPLEMENTO DE POLIVALENCIA

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

7.- ACTIVIDADES SINDICALES

La aplicación del artículo 82 actividades sindicales tendrá eficacia a partir de la publicación en el BOE del Convenio, exceptuando el número de liberados, viajes y dietas que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta dicha fecha el número de liberados, viajes y dietas se harán conforme al XVI convenio colectivo y a los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo.

8.- AMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Las vigencias específicas pactadas son las siguientes:

(i) Vigencia retroactiva desde 1 de enero de 2009. Se considerarán materias vigentes desde el 1 de enero de 2009, con efectos económicos derivados de las mismas, únicamente aquellas que se regulan en el art. 57 relativas a la progresión profesional de niveles económicos en el salario base

(ii) Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Se entiende que comenzará a ser vigente desde el 1 de enero de 2012 la regulación que se hace en el presente convenio colectivo sobre disponibilidad, turnicidad, unidades informativas, módulos de fines de semana y guardias, tanto en lo que se refiere a organización del tiempo de trabajo, (Capitulo V), cómo en lo que se refiere a sus efectos económicos y al modo en que se retribuyen, (Capitulo VI).

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

Hasta el 1 de enero de 2012 se considerará vigente lo dispuesto en el Convenio Colectivo XVI de Radio Televisión Española en las materias citadas en el punto II y en su caso hasta la firma del convenio las materias del punto III, así como sus efectos económicos y el modo en que se retribuyen.

9.- PROGRESION NIVELES ECONOMICOS DE COMPLEMENTOS

A efectos de lo dispuesto en el artículo 57.3, para la aplicación de la progresión en niveles económicos de complementos desde el nivel 7 al 6, se utilizará la regla establecida en las tablas salariales, relativa al cómputo de los plazos ya acreditados.

10.- ACTIVIDADES SOCIALES

La redacción correspondiente al capítulo de acción social se encuentra pendiente de finalización.

ANEXOS:

Numero 1: Tablas salariales

Numero 2: Nuevos complementos

Numero 3: Tabla de incompatibilidades de complementos

Numero 4: Reglamento orquesta y coro

Numero 5: Reglamento de mandos orgánicos.

Numero 6: "Externalización de servicios".

Numero 7. Reglamento plan de pensiones: Pendiente de consulta DGS

INCOMPATIBILIDADES A EFECTOS ECONÓMICOS	Mando orgánico	Responsabilidad	Puesto Orquesta	Instrumentos Musicales	Peligrosidad	Disponibilidad	Turnicidad	Guardia	Jornada Fin de semana	Unidades Informativas	Jornada Rodaje	Instalaciones especiales	Idiomas	Servicio médico/Prevencion	Festivos	Horas extras	Gratif. Diversa	Formación	Residencia	Vivienda	Nocturnidad	Polivalencia
Mando orgánico	-	X	X	X		X	X	X	X	X	D	X	X		X	X						X
Responsabilidad	X	-	X	X		X	X	X	X	X	D	X			48-49	Del 48 al 50						X
Puesto Orquesta/Coro	X	X	-		X	X	X	X	X	X		X	X	X							X	X
Instrumentos Musicales	X	X		-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X	X
Peligrosidad			X	X	-							X		X								
Disponibilidad	X	X	X	X		-	X		X	X	D											
Turnicidad	X	X	X	X		X	-		X	X	X											
Guardia	X	X	X	X				-	X (G. FS)**	X	X	X										
Jornada Fin de semana	X	X	X	X		X	X	X (G. FS)**	-	X	X	X			X							
Unidades Informativas	X	X	X	X		X	X	X	X	-	D (*)	X		X								X
Jornada Rodaje	D	D	X	X		D	X	X	X	D (*)	-	X		X		X					D	
Instalaciones especiales	X	X	X	X	X			X	X	X	X	-	X	X								
Idiomas	X		X	X								X	-	X								
Servicio médico/Prevencion			X	X	X					X	X	X	X	-		X						X
Festivos	X	48-49	X	X					X						-	X (OyC)						
Horas extras	X	Del 48 al 50	X	X							X			X	X (OyC)	-						
Gratif. Diversa																	-					
Formación																		-				
Residencia																			-			
Vivienda																				-		
Nocturnidad			X	X							D										-	
Polivalencia	X	X	X	X						X				X								-

X = Incompatible a efectos económicos
D= Se acredita la diferencia
*Disponibilidad es compatible con jornada de rodaje en zonas de riesgo y conflicto
** La Jornada Fin de semana es incompatible con la guardia de Fin de Semana

rtve
DIRECCIÓN
RECURSOS HUMANOS

UGT

CCOO