


# III Convenio Colectivo de la Corporación RTVE

Texto actualizado BOE-A-2020-16744

# ÍNDICE

**CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES..... 8**

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente convenio colectivo.....8
Artículo 2.- Ámbito temporal.....9
Artículo 3.- Revisión en caso de nulidad de alguna de sus cláusulas.....9
Artículo 4.- Comisión paritaria del convenio colectivo.....10
Artículo 5.- Sistema extrajudicial de solución de conflictos.....11
Artículo 6.- Organización de la empresa .....12
Artículo 7.- Ordenación del trabajo. .....13

**CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE PRODUCCIÓN..... ...14**

Artículo 8.- Comisión de producción interna..... 14
Artículo 9.- Funciones de la comisión..... 17

**CAPÍTULO III.- SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO..... 19**

Artículo 10.- Principios.....19
Artículo 11.- Plantillas.....19
Artículo 12.- Información sobre censos.....20
Artículo 13.- Provisión de plazas..... 20
Artículo 14.- Traslados..... 22
Artículo 15.- Registro de traslados. ..... 26
Artículo 16.- Promoción/cambio de ocupación tipo..... 27
Artículo 17.- Reingreso de excedentes. ..... 28
Artículo 18.- Nuevas incorporaciones..... 29
Artículo 19.- Contratación directa..... 30
Artículo 20.- Procedimiento especial de contratación en el sector público. ..... 30
Artículo 21.- Principios generales de adjudicación de plazas. ..... 30
Artículo 22.- Permutas. Concepto y efectos..... 31
Artículo 23.- Comisión de destino. ..... 32
Artículo 24.- Cambio de centro de trabajo en la misma población. ..... 32
Artículo 25.- Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida. .....32

Artículo 26.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral. ....33
Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE. ....33
Artículo 28.- Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación....34
Artículo 29.- Pruebas médicas y psicológicas. ....38
Artículo 30.- Tribunales / Comités de valoración de pruebas. ....38
Artículo 31.- Comisión de empleo. ....39
Artículo 32.- Período de prueba....40

**CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN....41**

Artículo 33.- Objetivos de la formación....41
Artículo 34.- Desarrollo de la formación. ....43
Artículo 35.- Comisión general de formación. ....44

**CAPITULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL....46**

Artículo 36.- Sistema de clasificación profesional. ....46
Artículo 37.- Grupos profesionales. ....47
Artículo 38.- Ámbitos ocupacionales. ....49
Artículo 39.- Movilidad funcional....51
Artículo 40.- Integración de las personas trabajadoras en el nuevo sistema....52

**CAPÍTULO VI. - TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO....53**

Artículo 41.- Jornadas....53
Artículo 42.- Jornada de trabajo. ....53
Artículo 43.- Horarios y descansos. ....54
Artículo 44.- Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ....57
Artículo 45.- Horarios variables. ....61
Artículo 46.- Jornadas asociadas a variabilidad horaria. ....62
Artículo 47.- Jornadas para mandos orgánicos. ....63
Artículo 48.- Jornadas para especial responsabilidad. ....63
Artículo 49.- Disponibilidad. ....63
Artículo 50.- Turnicidad. ....65
Artículo 51.- Guardias ....67

Artículo 52.- Jornada fin de semana. ..... 68
Artículo 53.- Unidades Informativas. ..... 68
Artículo 54.- Jornadas de rodaje. ..... 69
Artículo 55.- Pactos de rodaje. ..... 70
Artículo 56.- Gratificación Absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del complemento de disponibilidad) ..... 70
Artículo 57.- Comisiones de servicio. ..... 70
Artículo 58.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de la Corporación RTVE. ..... 73
Artículo 59.- Horas extraordinarias. ..... 73
Artículo 60.- Vacaciones anuales. ..... 73
Artículo 61.- Licencias. ..... 75
Artículo 62.- Teletrabajo o trabajo a distancia. ..... 80

**CAPÍTULO VII.- SISTEMA RETRIBUTIVO ..... 81**

Artículo 63.- Retribuciones ..... 81
Artículo 64.- Anticipos. ..... 81
Artículo 65.- Retribuciones personales. ..... 82
Artículo 66.- Complementos. ..... 85
Artículo 67.- Complementos personales. Gratificación absorbible. ..... 86
Artículo 68.- Complemento de convenio. ..... 86
Artículo 69.- Complemento familiar voluntario ..... 86
Artículo 70.- Complementos personales. Antigüedad ..... 87
Artículo 71.- Complementos de puesto. ..... 87
Artículo 72.- Complementos de calidad o cantidad. ..... 91
Artículo 73.- Otros complementos. ..... 93
Artículo 74.- Pagas extraordinarias. ..... 94
Artículo 75.- Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos. ..... 94
Artículo 76.- Vestuario de trabajo. ..... 97
Artículo 77.- Prestación complementaria por enfermedad, prestación por madre biológica / otro progenitor / riesgo durante la gestación. ..... 97

**CAPÍTULO VIII.-DERECHOS Y DEBERES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....98**

Artículo 78.- Derechos. .....98
Artículo 79.- Deberes. .....99
Artículo 80.- Clases de faltas.....99
Artículo 81.- Graduación. .....100
Artículo 82.- Faltas leves. .....100
Artículo 83.- Faltas graves. .....101
Artículo 84.- Faltas muy graves.....102
Artículo 85.- Clases de sanciones .....105
Artículo 86.- Procedimiento sancionador.....106
Artículo 87.- Notificación. .....107
Artículo 88.- Prescripción de las infracciones. .....108
Artículo 89.- Prescripción de las sanciones.....108
Artículo 90.- Cancelación.....108

**CAPÍTULO IX.- ACTIVIDADES SINDICALES. ..... 109**

Artículo 91.- Actividades sindicales.....109

**CAPÍTULO X.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL ..... 122**

Artículo 92.- Normas generales.....122
Artículo 93.- Obligaciones. .....133
Artículo 94.- Protocolos específicos. .....133
Artículo 95.- Puestos de trabajo de severidad muy alta. .....134

**CAPÍTULO XI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN..... 135**

Artículo 96.- Causas y efectos de la suspensión. .....135
Artículo 97.- Causas de extinción del contrato de trabajo. .....136
Artículo 98.- Efectos de la extinción. .....137
Artículo 99.- Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones. .....137

**CAPÍTULO XII SITUACIONES DEL PERSONAL ..... 140**

Artículo 100.- Situaciones..... 140
Artículo 101.- Excedencias. ..... 140
Artículo 102.- Excedencia voluntaria. ..... 140
Artículo 103.- Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza. ..... 141
Artículo 104.- Excedencia especial. ..... 142
Artículo 105.- Excedencia por enfermedad. ..... 142
Artículo 106.- Excedencia por cuidado de familiares. ..... 143
Artículo 107.- Incompatibilidades. ..... 144

**CAPÍTULO XIII ACTIVIDADES SOCIALES ..... 145**

Artículo 108.- Ayudas Sociales..... 145
Artículo 109.- Seguro colectivo de accidentes. ..... 147
Artículo 110.- Seguro colectivo de vida..... 147
Artículo 111.- Autoseguro. ..... 147
Artículo 112.- Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto. ..... 148
Artículo 113.- Asistencia sanitaria de empresa. ..... 148
Artículo 114.- Plan de pensiones. ..... 148
Artículo 115.- Defensa jurídica de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE. ..... 149
Artículo 116.- Seguro colectivo de salud. ..... 150

**DISPOSICIONES ADICIONALES ..... 152**

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA..... 152
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ..... 152
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. SUBIDA SALARIAL 2020. ..... 153

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS ..... 153**

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - PLAN DE PENSIONES. ..... 153
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - JORNADA DE FIN DE SEMANA. ..... 154
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. - JORNADA. ..... 154
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. - COMPLEMENTO DE TRANSPORTES. ..... 154
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. - PLAN DE MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE. ..... 154
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. - MEJORA DE LOS NIVELES DE ABSENTISMO. ..... 155

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. - POLIVALENCIAS "AD PERSONAM" ..... 155
DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2020 ..... 155
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. - DERECHOS SINDICALES ..... 156
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. EFECTOS DE LAS MEDIDAS ..... 158
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. ..... 159

**ANEXOS. ..... 160**

**ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES ..... 161**

**ANEXO 2.- TABLA DE INCOMPTATIBILIDAD DE COMPLEMENTOS ..... 165**

**ANEXO 3.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS PROFESIONALES, ÁMBITOS OCUPACIONALES Y OCUPACIONES TIPO ..... 166**

**ANEXO 4.- RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA Y CORO DE LA CORPORACIÓN RTVE. REGLAMENTO ORQUESTA Y CORO ..... 168**

CAPÍTULO I.- FINALIDAD Y ORGANIZACIÓN ..... 168
Artículo 1.- Naturaleza, actividades y fines. ..... 168
Artículo 2.- Órganos de gobierno. ..... 168
Artículo 3.- Comisiones de la Orquesta y del Coro. ..... 169
Anexo A ..... 172
Anexo B ..... 172

CAPÍTULO II.- DEL PERSONAL. ..... 173
Artículo 4.- Régimen y ámbito. ..... 173
Artículo 5.- Clasificación y selección. ..... 174
Artículo 6.- Composición de la Orquesta ..... 174
Artículo 7.- Composición artística en el Coro ..... 176
Artículo 8.- Pianistas del Coro y la Orquesta ..... 176
Artículo 9.- Promoción de clasificación artística. Pruebas. ..... 177
Artículo 10.- Coordinadores. ..... 178
Artículo 11.- Archivo. ..... 179

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO ..... 180
Artículo 12.- Jornada de trabajo. ..... 180
Artículo 13.- Sesiones de trabajo. ..... 182
Artículo 14.- Descansos. ..... 183

Artículo 15.- Giras y desplazamientos.....184

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES .....185
Artículo 16.- Nivel retributivo.....185
Artículo 17.- Complemento de Orquesta y Coro de RTVE.....185
Artículo 18.- Prestación de instrumentos musicales propios. .....186
Artículo 19.- Gratificación por calidad superior de trabajo. .....186
Artículo 20.- Adaptación al puesto de trabajo del personal de la Orquesta y Coro con capacidad disminuida.....187

CAPÍTULO V.- DERECHOS Y DEBERES.....187
Artículo 21.- Vacaciones. .....187
Artículo 22.- Licencias. .....188
Artículo 23.- Excedencias. .....189
Artículo 24.- Incompatibilidades. .....189
Artículo 25.- Derechos y deberes del personal de la Orquesta y Coro. Sanciones y procedimiento sancionador. .....189
Artículo 26.- Vestuario. .....190
Artículo 27.- Conservación de instrumentos. .....190
Artículo 28.- Seguridad y Salud laboral.....190
Artículo 29.- Adquisición de entradas.....191
Artículo 30.-.....191

**ANEXO 5.- TELETRABAJO ..... 192**

Ámbito de implantación:.....192
Ámbito objetivo: .....192
Ámbito personal:.....192
Condiciones de implantación del teletrabajo.....193
Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras.....195
Teletrabajo fuera del horario habitual.....196
Trabajo a Turnos. .....196
Procedimiento. .....198
Efectividad. .....198

**ANEXO.- 6: ACUERDO DE EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS. ..... 199**

**ANEXO.-7: TABLA DE FACTORES PERSONALES Y DE ARRAIGO PARA VALORACIÓN CURRICULAR TRASLADO.....201**

# CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

## Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la comisión negociadora, constituida por las personas designadas por las secciones sindicales que conforman el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras, y por las designadas por la dirección de la Corporación RTVE, en representación de esta.

### Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Corporación RTVE y las personas que trabajan en ella.

### Ámbito territorial

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

### Ámbito personal

Se entiende que son personas trabajadoras de la Corporación RTVE todas aquellas 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. Las personas que prestan servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con Corporación RTVE, aunque las actividades de dichas personas se desarrollen en estos centros de trabajo.

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

3. Los colaboradores y colaboradoras literarios, en ciencia, docencia, música, deporte, información y cultura o de cualquier otra especialidad, en cuya prestación de servicios no concurran las características típicas de una relación laboral por cuenta ajena.

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

5. 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.

## Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera y disposición final primera, y finalizará su vigencia inicial el 31 de diciembre de 2021, pudiendo ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

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

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

Del mismo modo, y durante la vigencia del convenio colectivo, las partes podrán negociar su revisión siguiendo el procedimiento establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3.- Revisión en caso de nulidad de alguna de sus cláusulas.

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

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

## Artículo 4.- Comisión paritaria del convenio colectivo.

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio, entre cuyos objetivos se encuentra la reducción de la judicialización de los conflictos laborales.

### 1. Composición.

La comisión será paritaria y estará formada por siete miembros nombrados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical, 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, siempre y cuando no implique modificación del Convenio Colectivo por requerir la negociación por todos los legitimados en los términos legalmente previstos.

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 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.

2.5 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 artículo 54, relativo al complemento de jornada de rodaje.

### 3. Procedimiento y plazos de actuación.

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

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

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

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

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

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

Por parte de la Dirección se establecerá un sistema que dote de publicidad efectiva a los acuerdos alcanzados, especialmente en la interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, así como en la actualización y adaptación de aquellas otras cuestiones acordadas por 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 mismos requerirá el previo sometimiento del mismo ante la comisión paritaria del convenio, en la que se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

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

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

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

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

2. Efectos.

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

## Artículo 6.- Organización de la empresa.

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

Son materia de organización general entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de la Corporación RTVE; la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad o departamento; la fijación de los niveles de jefatura o mando, exigencias profesionales de quienes las cubran, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión

realizada. En la designación de titulares de jefaturas se procurará atender como criterios la experiencia, dotes de mando y mayor cualificación profesional.

La representación de las personas trabajadoras 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 la Corporación RTVE. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como la formación permanente.

## Artículo 7.- Ordenación del trabajo.

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

# CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE PRODUCCIÓN

## Artículo 8.- Comisión de producción interna.

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

1. Es un órgano paritario formado por siete representantes de la Dirección y otros siete nombrados por el Comité Intercentros (CI), respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.

   Por parte de la Dirección se establece la asistencia fija de dos personas, una entre los responsables del área de Contenidos y otra del área de Operaciones de la Corporación RTVE.

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

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

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

3. El presidente de la comisión es nombrado a propuesta de la Dirección.

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

Producción interna es aquella que, promovida y realizada por la Corporación RTVE, utiliza para la preproducción, producción y postproducción de un programa de radio, televisión o

cualquier otro contenido en formato digital, recursos técnicos y humanos pertenecientes a la Corporación RTVE. Asimismo, se considerará producción interna aquella que utilice puntualmente parte de recursos contratados a terceros, siempre que no exista la disponibilidad de los mismos en la Corporación RTVE y siempre que sea la Corporación RTVE quien ostente el control del uso de dichos medios o servicios contratados.

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

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

Producción ajena es aquella no promovida ni realizada por la Corporación RTVE, ya que esta solo posee derechos de explotación sobre la misma, sin participar con recursos propios en ninguna de las fases de producción.

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

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

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

   4.3. Los integrantes de la Comisión se atendrán estrictamente a lo dispuesto en la Norma 3/2015 de 30 de abril, del presidente de la Corporación RTVE, por la que se dictan normas para el cumplimiento del deber de confidencialidad de determinados documentos de la Corporación RTVE.

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

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

### Artículo 9.- Funciones de la Comisión.

1. Son funciones de la Comisión analizar y valorar el grado de cumplimiento de la producción interna, elaborando los siguientes informes dirigidos al Consejo de Administración:
   a) Informes sobre el cumplimiento de los porcentajes de producción y emisión establecidos en el artículo correspondiente del Mandato Marco y la legislación vigente aplicable de acuerdo con los criterios de medición establecidos en el mencionado Mandato Marco.
   b) Informes sobre la plena ocupación de los recursos internos, tanto humanos como materiales, así como el fomento y fortalecimiento de la producción propia.
   c) Informes sobre el grado de cumplimiento de los planes de producción de TVE y RNE, aprobados por el Consejo de Administración, debiéndose facilitar para ello la información necesaria a la parte social.
   d) Informe sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Contrato-Programa.

2. Así mismo, la Comisión tiene las siguientes funciones:

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

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

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

   d) Analizar y proponer y, en su caso, diseñar o modificar los mecanismos que fomenten las propuestas provenientes de las personas trabajadoras para potenciar sistemas de concursos de ideas para nuevos programas o proyectos que las incentiven, y propiciar que se hagan efectivos a corto plazo.

      A tal fin, la Comisión ofrecerá a las personas trabajadoras la orientación necesaria para la protección de los correspondientes derechos de propiedad intelectual,

estableciendo los requisitos necesarios para la presentación de dichos programas o proyectos ante la Comisión, con el fin de salvaguardar su autoría.

e) Proponer mejoras al Consejo de Administración, a la Presidencia o a la Dirección, en relación con la eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos propios de la Corporación RTVE. Las decisiones de la Comisión de producción interna serán elevadas como indicaciones para su consideración al Consejo de Administración.

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

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

h) Proponer criterios de planificación para la plena ocupación de recursos y fomento de la producción propia interna.

i) La parte social representada en la Comisión de producción podrá elaborar los informes que considere necesarios para promover la internalización de programas o contenidos de producción mixta o ajena.

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

   Asimismo, la comisión recibirá puntual información de:

   a. Los planes de producción y emisión que apruebe el Consejo de Administración.
   b. Las parrillas generales de programación de los diferentes canales, con las cautelas necesarias para su correcta utilización.
   c. Los informes de producción y emisión elaborados por la Corporación RTVE para el Consejo de Administración y la Comisión mixta de control parlamentario.

4. Con la finalidad de fortalecer la producción interna de la Corporación RTVE, garantizando el máximo aprovechamiento de los medios humanos y materiales de que dispone, y para cumplir con las exigencias tanto del Mandato Marco como de los Contratos-Programa que

se establezcan, la Corporación RTVE aportará periódicamente antes de la celebración de cada una de las reuniones ordinarias de la Comisión la siguiente información:

a) Información sobre la utilización de los recursos humanos y técnicos empleados en la producción audiovisual propia y mixta (producciones en colaboración). Asimismo, se aportarán los informes preceptivos de no disponibilidad o idoneidad de medios técnicos y humanos que justifiquen la necesidad de servicios externos para llevar a cabo un programa.

b) Estadísticas de horas de utilización de cada recurso.

c) Porcentaje de utilización de cada recurso productivo y a qué programas se han destinado las horas de recursos internos (todo referido a número de horas).

d) Listado de las contrataciones que se aprueban en el Comité de Compras Audiovisuales.

e) Para el seguimiento de los objetivos del Mandato Marco, dado que es la misma información que se aporta a los órganos de Dirección de la empresa y a la CNMC, un informe cuatrimestral en el que figure la metodología y los indicadores en los que se basa el seguimiento.

# CAPÍTULO III.- SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

## Artículo 10.- Principios.

Los procesos de provisión de plazas responderán a los siguientes principios:

- Publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
- Igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.
- Tendrán en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Idoneidad o mejor adecuación del candidato a los requerimientos profesionales de cada plaza.
- Cobertura lo más ágil y rápida posible de las plazas ofertadas.
- Participación de la representación de las personas trabajadoras en las pruebas selectivas que se realicen.

## Artículo 11.- Plantillas.

La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. La Corporación RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades.

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

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

## Artículo 12.- Información sobre censos.

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

- Apellidos, nombre, sexo, DNI, fecha de nacimiento y matrícula.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Grupo profesional, ámbito ocupacional, ocupación tipo.
- Antigüedad en el grupo profesional, la de trienios y la de nivel salarial.
- Centro de trabajo, unidad orgánica a que estén adscritos.
- Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, directivo, etc.)
- Nivel de responsabilidad, mando orgánico, y de directivo.
- Interinos: persona a quien sustituyen y causa.

Los representantes de las personas trabajadoras solo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

## Artículo 13.- Provisión de plazas.

La provisión de plazas que impliquen cambio de destino geográfico, cambio de grupo profesional o de ocupación tipo, reincorporación de situaciones de excedencia de trabajadores de plantilla, o nuevo ingreso de personal fijo, se llevará a cabo según se establece en este convenio colectivo.

### 13.1 Procedimientos

La provisión de plazas de carácter estructural se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- Traslado.
- Promoción/cambio de ocupación tipo.
- Reingreso de excedentes.

- Nueva incorporación.
- Contratación directa.

Con el fin de promover la movilidad interna y el desarrollo profesional de la plantilla, el proceso ordinario de convocatoria de plazas seguirá el siguiente orden:

- Las plazas de ocupaciones tipo que se encuadren en el Grupo Profesional I se ofertarán en primer lugar por el procedimiento de traslado, y a continuación por los procedimientos de promoción y cambio de ocupación tipo. Las que se encuadren en el Grupo Profesional II se ofertarán en primer lugar a traslado y a continuación por el procedimiento de cambio de ocupación tipo.
- Para cada convocatoria se establecerán las ocupaciones tipo de las plazas ofertadas de acuerdo con las necesidades organizativas, y podrá incluir ocupaciones tipo de los Grupos Profesionales I y II, o bien de uno solo de estos Grupos. En caso de quedar plazas de traslado sin adjudicar en una convocatoria, no pasarán necesariamente a incrementar la oferta de plazas de promoción (si fueran de Grupo Profesional I) y cambio de ocupación tipo.
- De forma previa al procedimiento de nueva incorporación, las plazas no cubiertas por ninguno de estos procedimientos internos serán ofertadas al personal en situación de excedencia que, cumpliendo los requisitos, haya solicitado el reingreso.
- Las plazas que no se hayan cubierto por procedimientos internos o de reingreso de excedentes, o bien cuando se defina un cupo específico de la oferta total para esta modalidad, se podrán ofertar por el procedimiento de nueva incorporación.
- Finalmente, si no se cubrieran por ninguno de los procedimientos anteriores, se podrá recurrir a la contratación directa.

Cuando por necesidades organizativas de carácter extraordinario o por requerimientos de carácter legal no fuera posible seguir el orden anterior, la Corporación RTVE acordará con el Comité Intercentros la distribución de las plazas a ofertar en cada procedimiento de provisión posible dentro del límite total de plazas a cubrir.

### 13.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán:

- El procedimiento de cobertura.
- El proceso selectivo y, en su caso, los criterios a valorar y baremos aplicables.
- Requisitos de participación.
- Grupo profesional, ámbito ocupacional y ocupación tipo de las plazas ofertadas.
- Destino geográfico y orgánico.
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso.

Se publicarán en la intranet de la Corporación RTVE, tablones de anuncios o en cualquier otro medio que permita asegurar su publicidad.

Los requisitos de participación y profesionales que se establezcan en la convocatoria deberán cumplirse el día que expire el plazo de presentación de solicitudes.

## Artículo 14.- Traslados.

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

### 14.1 Traslado forzoso

El que resulte de 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 una persona con antigüedad de cinco o más años en la Corporación RTVE.

En los casos de traslado forzoso la Corporación RTVE abonará los siguientes gastos e indemnizaciones:

1. Los gastos de desplazamientos de la persona afectada y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine la Corporación RTVE.

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 la Corporación RTVE.

   La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

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

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

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

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

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

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

A los efectos establecidos en el punto 1 se entenderá que las personas a cargo o dependientes de la persona trabajadora son: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores de edad con discapacidad o que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna, los menores de edad durante el periodo de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. También tendrán tal consideración los ascendientes de primer grado de la persona en cuestión, siempre que dependan económicamente de esta.

### 14.2 Traslado convenido

Se considera traslado convenido el que se efectúe de mutuo acuerdo entre la Corporación RTVE y la persona trabajadora. Este procedimiento podrá aplicarse en los siguientes supuestos:

a) Para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros. En este último caso las condiciones e indemnizaciones del traslado se regularán por lo dispuesto en la norma de corresponsales.

b) Para atender necesidades organizativas de carácter temporal por un periodo no superior a un año prorrogable hasta un máximo de tres.

c) A solicitud de las personas trabajadoras en las siguientes situaciones personales:

- Enfermedad de la persona en cuestión o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, debidamente acreditada.

- Por separación o divorcio de personas trabajadoras con hijos a su cargo para mantener la unidad familiar.

- Por traslado de residencia del cónyuge o conviviente legalmente reconocido: la Corporación RTVE reconoce a favor de sus personas trabajadoras fijas/indefinidas el derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente legalmente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercitará cuando exista centro de trabajo de la Corporación RTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

Estos cambios de destino tendrán una limitación temporal de un año de permanencia en el destino solicitado, prorrogable hasta un máximo de tres años, salvo el del traslado por cambio de residencia del cónyuge o conviviente legalmente reconocido por razón de un traslado forzoso que será indefinido. Para atender estas solicitudes personales se deberá tener en cuenta la existencia de necesidades organizativas en el destino solicitado, así como la disponibilidad de recursos en el destino de origen para mantener la prestación de servicios realizados por el solicitante.

d) La víctima de violencia de género que, acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que pueda suponer un traslado geográfico hasta un límite de seis años. Durante este tiempo, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o se convocará esa vacante. En este caso la Corporación RTVE abonará las compensaciones recogidas en el artículo 14.1.3.

En este supuesto no se requerirá la existencia de plazas o necesidades organizativas

para llevar a cabo el traslado a otro destino.

Para los demás supuestos de este punto, las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes.

### 14.3 Traslado voluntario

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

- Ser personal fijo o indefinido de la Corporación RTVE.
- Pertenecer a la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- 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 sucesivos.

En caso de no poder cubrirse mediante solicitudes de la misma ocupación tipo, se podrán tener en cuenta y ser valoradas las solicitudes de ocupaciones tipo del mismo ámbito ocupacional, siempre que tengan la formación adecuada para el desempeño de las funciones del destino.

Las convocatorias de traslado voluntario se resolverán atendiendo a los siguientes criterios objetivos:

a) Antigüedad (máximo 35 puntos):

   - Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 10 puntos.
   - Antigüedad en la ocupación tipo: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo de la plaza ofertada. Máximo 10 puntos.
   - Antigüedad en el registro de traslados: 1 punto por año. Máximo 15 puntos.

b) Enfermedad, discapacidad o dependencia de la persona trabajadora o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (12 puntos).

   Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de discapacidad o dependencia que represente la enfermedad o discapacidad.

c) Agrupación familiar (8 puntos).

Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 18 años.

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo 7 de este convenio.

La adjudicación recaerá sobre el candidato que cumpliendo los requisitos obtenga mayor número de puntos. En el caso de empate entre la puntuación de dos o más candidatos, las adjudicaciones se resolverán otorgando la plaza a la persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en el destino al que se opta, en el caso de ser del mismo sexo, se resolverá por un procedimiento objetivo.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata. Solo 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 de la plaza.

Una vez adjudicada la plaza y elevada a definitiva no se podrá renunciar a la misma siendo obligatoria la incorporación de quien la haya obtenido.

La Comisión de empleo podrá requerir a las personas que opten la documentación justificativa de los motivos alegados en su solicitud de traslado.

## Artículo 15.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad de la solicitud en el registro de traslados para un destino en las convocatorias, será requisito imprescindible estar inscrito previamente en dicho registro. La inscripción podrá realizarse en cualquier momento a través de la intranet corporativa con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no plazas para su provisión.
La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de las plazas que se puedan convocar, por lo que los interesados deberán solicitar su participación en las convocatorias de traslados que se publiquen.

Para aquellas personas que participen en las convocatorias y que no estén inscritas en el registro de traslados no se podrá valorar este criterio.

Las inscripciones en el registro tendrán una validez de tres años, tras los cuales deberán ser renovadas mediante comunicación escrita a través de la intranet corporativa o bien, cuando no

fuera accesible por encontrarse en situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, nacimiento, adopción, guarda legal, comisión de servicio o disfrute de vacación reglamentaria, por correo electrónico o correo ordinario, en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de este plazo de tiempo. En caso de no renovarse en este plazo causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de cinco destinos geográficos diferentes. En el caso de que cada destino se haya solicitado con fecha diferente, la valoración del criterio de antigüedad se realizará en función de la fecha de registro que conste para el destino ofertado.

## Artículo 16.- Promoción/cambio de ocupación tipo.

Para adecuar las necesidades organizativas, se convocará la cobertura de plazas por el procedimiento de promoción/cambio de ocupación tipo.

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

El acceso a la promoción interna y al cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una o varias pruebas selectivas de carácter objetivo.

Podrán optar a estos procesos las personas que tengan una relación laboral con la Corporación RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado.

Para la calificación de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE distribuidos entre los siguientes factores:

### 16.1. Promoción (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), opcional (5 puntos) y complementaria (5 puntos).
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
4. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos.

5. Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
6. Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

### 16.2. Cambio de ocupación tipo (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), complementaria (5 puntos) y opcional (5 puntos).
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
4. Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos.
5. Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
6. Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

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 recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.

A estos efectos, se considera que se tiene la formación opcional si se tiene una antigüedad superior a 6 años en el Grupo inferior o Subgrupo inferior y del mismo ámbito funcional o análogo y esta no sea habilitante.

## Artículo 17.- Reingreso de excedentes.

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente en los términos establecidos en el Artículo 13.1 de este convenio colectivo, siempre que el perfil profesional del empleado excedente se ajuste a los requerimientos de la plaza que se pretenda cubrir.

Además, deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente su deseo de reingreso.

La persona reincorporada regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto.
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.

## Artículo 18.- Nuevas incorporaciones.

Los procesos selectivos para la cobertura de estas plazas garantizarán el cumplimiento de los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, la descripción del proceso selectivo, pruebas a realizar, el sistema de calificación y, en su caso, los baremos de méritos aplicables. Estas serán publicadas al menos en la web y en la intranet corporativa.

En aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se podrá reservar el porcentaje de plazas que establezca dicha normativa para su cobertura por este colectivo. También se podrá establecer una reserva de plazas para colectivos desprotegidos.

Las bases de la convocatoria fijarán los baremos de puntuación de los méritos en concepto de experiencia profesional en RTVE, o del factor/es que se determine/n, aplicable/s en cada proceso.

Respecto del mérito de experiencia profesional, se valorarán los tiempos de servicios prestados mediante contratación laboral en Corporación RTVE hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria, en la misma ocupación tipo de la plaza a la que opta del puesto solicitado, y se aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 31 puntos, salvo que se fijen otro tipo de méritos en las bases de la convocatoria. La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.

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

3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales, debiendo fijar, en tal supuesto, la distribución de la puntuación de cada mérito hasta el máximo de 31 puntos antes señalado.

## Artículo 19.- Contratación directa.

Con el fin de asegurar la cobertura de las necesidades organizativas y de producción, en el caso de no poder cubrir las plazas convocadas por procedimientos de cobertura interna o de nueva incorporación, se procederá a la contratación directa por parte de la empresa, tras informar a la Comisión de empleo.

Del mismo modo que los demás procedimientos, la contratación directa responderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## Artículo 20.- Procedimiento especial de contratación en el sector público.

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo de contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, y de forma permanente, Corporación RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

## Artículo 21.- Principios generales de adjudicación de plazas.

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de plazas por el procedimiento de nueva incorporación, para sustituir al personal que tras un proceso selectivo renuncie a la plaza o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. A estos efectos, las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de un año tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten, se tendrá en cuenta la representación por sexos de la plaza a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre su representado en esa ocupación tipo.

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

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

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.

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

El cambio de ocupación tipo, conllevará tanto el mantenimiento del nivel económico como el tiempo asignado en el mismo.

## Artículo 22.- Permutas. Concepto y efectos.

La Corporación RTVE podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma ocupación tipo con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación. Se informará a la Comisión de empleo sobre la autorización o denegación de estas situaciones.

La Corporación RTVE informará previamente a la Comisión de Empleo sobre las permutas entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la aptitud de los solicitantes de la permuta.

La permuta no dará 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.
La Comisión de empleo o las personas afectadas podrán en cualquier momento proponer traslados de personal mediante permutas entre personas trabajadoras inscritas en el registro de traslados.

### Artículo 23.- Comisión de destino.

Se considera en comisión de destino a las personas trabajadoras fijas que, por interés de la Corporación RTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, la persona comisionada tendrá la consideración de activo en la Corporación RTVE, con los derechos propios de su ocupación tipo y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

### Artículo 24.- Cambio de centro de trabajo en la misma población.

Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio a la persona trabajadora y la Corporación RTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el anterior centro de trabajo de la Corporación RTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que la peculiaridad de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado.

Trasvases de personal: para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en la Corporación RTVE, esta 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 25.- Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.

La persona trabajadora que, por tener su capacidad física, sensorial o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su ocupación tipo podrá ser destinada a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras esta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación tipo de procedencia. Para adoptar esta medida será preceptivo disponer de un informe de salud laboral.

Cuando las limitaciones para el desempeño de funciones propias de su ocupación tipo tengan el carácter de irreversibles de acuerdo con los informes de salud laboral, y la persona trabajadora esté desempeñando funciones de una ocupación tipo diferente como resultado de un proceso de adecuación, podrá solicitar el cambio de asignación a dicha ocupación tipo.

## Artículo 26.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.

Cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta, y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias de la persona interesada, se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en RTVE las siguientes ayudas:

1. En el caso de que la persona afectada tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente total o absoluta, entre 45 y 55 años, Corporación RTVE abonará a la persona trabajadora el 20 % de su base reguladora hasta que alcance la edad de 55 años.

2. En caso de que la persona afectada tenga más de 55 años, la Corporación RTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte a la persona trabajadora hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, la Corporación RTVE deberá ofrecer a la persona trabajadora un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si la persona interesada acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida serán oídos la representación de las personas trabajadoras y el servicio de salud laboral de la Corporación RTVE.

## Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la Corporación RTVE:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo.
- Tener capacidad funcional para el desempeño de las funciones de la plaza a la que se opta.
- Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada ocupación tipo y profesión exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre las personas que trabajan en la Corporación RTVE y de otras actividades.

## Artículo 28.- Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.

El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con ocupación tipo recogida en el convenio colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

La Dirección será responsable de la selección y propuesta de las personas del banco de datos de selección y contratación con la ocupación tipo de convenio que fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

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

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de estudiantes en prácticas formativas en el banco de datos, así como de los criterios utilizados por la dirección en el proceso de selección.
En cualquier tipo de contrato temporal la representación de las personas trabajadoras informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte de la candidatura propuesta de los requisitos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.

### Normas sobre organización y funcionamiento del banco de datos de selección y contratación para la selección de trabajadores en la Corporación RTVE:

1. Existirá un banco de datos de selección y contratación gestionado por la Dirección de Recursos Humanos de la Corporación RTVE, destinado a la selección de personas que puedan ser contratadas con ocupación tipo recogida en el convenio colectivo de la Corporación RTVE.
2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del banco de datos estarán disponibles para su consulta en la intranet corporativa.

   Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de la Corporación RTVE, comités de empresa y personas delegadas de personal correspondientes la relación de estudiantes que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el convenio de formación concreto del que provienen, destino en el que se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y la persona encargada de la tutoría responsable de la Corporación RTVE.

Esta información podrá ser solicitada por los sindicatos con representación en el Comité Intercentros de RTVE.

3. Para acceder a dicho banco de datos de selección y contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicho banco en exámenes de acuerdo con el sistema de provisión de puestos de trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho banco de datos. En dicha prueba participarán los representantes legales de las personas trabajadoras en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

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

Para que puedan realizarse prácticas formativas en la Corporación RTVE será requisito imprescindible estar realizando el último curso y que estos estudios correspondan a una titulación académica relacionada directamente con las prácticas a realizar. La realización y superación de las prácticas formativas dará derecho a los alumnos a la inclusión en el banco de datos.

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

d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, requeridas por Corporación RTVE, con carácter excepcional, en ocupaciones o puestos de difícil cobertura entre las personas que opten registradas en los supuestos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de empleo conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.

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

La Comisión de empleo, como en el supuesto anterior, deberá informar favorablemente la selección realizada en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el banco de datos.

4. La permanencia y vigencia en el banco de datos de selección y contratación será de cinco años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con la Corporación RTVE.

No obstante, por no tener personas que opten en número suficiente para la cobertura de determinadas ocupaciones tipo y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse por acuerdo de la Comisión de Empleo, con carácter excepcional, en aquellas ocupaciones tipo, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al banco de datos.

El referido límite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que la persona interesada acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas o por cuenta propia servicios profesionales correspondientes a la ocupación tipo, funciones o titulación que ostenta en el banco de datos durante, al menos, seis meses en el periodo de inactividad laboral en Corporación RTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el banco de datos de selección y contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE.

Además, en el caso de los estudiantes en prácticas en la Corporación RTVE, será necesario que la empresa expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

Las propuestas de contratación requerirán que las personas que opten estén incluidas en el banco de datos, y responderán al principio de idoneidad para el puesto en términos de formación general y específica; experiencia profesional; dominio de idiomas; conocimiento de los equipos; sistemas y procedimientos de la Corporación RTVE, etc.; así como al

cumplimiento de los requisitos legales exigibles según la modalidad de contratación a realizar, y a la disponibilidad de incorporación requeridas en tiempo y destino.

Para las contrataciones con carácter de interinidad, eventual y obra o servicio se tendrá en cuenta, además, la duración prevista del contrato y el grado de urgencia de la contratación para seleccionar aquellas personas que opten que se puedan adaptar al puesto en el menor tiempo posible.

En la búsqueda de personas candidatas de estas modalidades de contratación, entre aquellas que cumplan con los requisitos indicados se dará preferencia en la selección a las que han accedido al banco de datos por los supuestos a) y b) del punto 3, mientras que para los contratos en prácticas la selección se realizará entre personas que opten del supuesto c) que cumplan con los requisitos necesarios para la contratación.

Cuando no sea posible atender las necesidades de contratación temporal con personas candidatas de los supuestos a), b) y c), por no disponer estas de la formación general o específica, el dominio de idiomas o de técnicas específicas, experiencia en especialidades profesionales o habilidades concretas, o bien por falta de disponibilidad de personas que opten o renuncia de estas a la oferta realizada, se procederá a realizar búsquedas de personas candidatas a través de los supuestos d) y e) descritos en el punto 3. Con el fin de garantizar la cobertura de las necesidades organizativas o de producción, las búsquedas en estos supuestos se podrán realizar de forma secuencial o simultánea en función de la urgencia con que se requiera realizar la contratación.

Dentro de cada uno de los apartados del mencionado punto 3, la Comisión de empleo podrá establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a las personas candidatas que opten.

1. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada ocupación tipo a la persona del sexo menos representado en dicha ocupación tipo en la Corporación RTVE.

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

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

## Artículo 29.- Pruebas médicas y psicológicas.

Las personas candidatas deberán poseer la capacidad psicofísica y sensorial necesaria para el desempeño del puesto de trabajo para el que hayan sido seleccionadas. Los reconocimientos médicos que se realicen antes de su incorporación a la Corporación RTVE para determinar dicha aptitud se ajustaran a la normativa vigente en cada momento y serán respetuosos con el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

Los reconocimientos médicos que en su caso se realicen a las personas trabajadoras de la Corporación RTVE durante su relación laboral, de carácter voluntario u obligatorio, también se ajustaran a la normativa vigente en cada momento y serán respetuosos con el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

## Artículo 30.- Tribunales / Comités de valoración de pruebas.

Se constituirán comités de valoración generales o específicos para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico que requieran las convocatorias de los procedimientos de provisión de plazas incluidos en este capítulo.

Los comités de valoración estarán integrados por personal cualificado en cada caso con un máximo de diez componentes. De estos, cinco serán designados por parte de la Dirección de la empresa, y otros cinco serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre personas trabajadoras de la misma ocupación tipo o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y cuya titulación no sea habilitante.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los comités de valoración de pruebas 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. La composición de cada una de las partes que integran los comités de valoración de pruebas respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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

La composición de cada comité de valoración se hará pública con la suficiente antelación. Los componentes del comité en ningún caso podrán estar ligados con alguna de las personas que opten con vínculos de parentesco o interés de parte.

Corresponde a los comités de valoración:

- Administrar las pruebas establecidas.
- Valorar las actuaciones y ejercicios.
- Levantar acta de sus sesiones.

### Artículo 31.- Comisión de empleo.

1. La Comisión de empleo estará compuesta por 14 representantes de la empresa y 7 en representación de las personas trabajadoras designadas por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, y fijando como objetivo que la composición de cada una de las partes que la integran respete el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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 su comprobación.

La Comisión de empleo tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

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

2.2.- Conocer las solicitudes de los participantes en cada proceso.

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

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 informada, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada una de las personas que optan 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 las alegaciones o aclaraciones que 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 alguna persona trabajadora 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.

## Artículo 32.- Período de prueba.

La contratación de personal se podrá hacer a título de prueba, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Las contrataciones con duración superior a seis meses podrán hacerse 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), podrán hacerse a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

Durante este período, tanto la persona trabajadora como Corporación RTVE 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.

En el informe sobre el periodo de prueba de la persona trabajadora, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de las personas que trabajan con ella como de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.

Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a las personas trabajadoras se les computarán dicho período a todos los efectos.

# CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN

## Artículo 33.- Objetivos de la formación.

La Corporación RTVE debe estar preparada para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y 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 las personas que trabajan en ella 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 permita, además, vincular la formación con el desarrollo profesional dentro de la Corporación RTVE.

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

1. La formación es un derecho de las personas que trabajan en Corporación RTVE y, por lo tanto, se contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, Corporación RTVE:

    1.a. Garantizará el acceso de todas las personas trabajadoras en igualdad de oportunidades.

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

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

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

2.b. Fuera de su horario laboral, pero dentro de su jornada anual ordinaria: de manera obligatoria, hasta un máximo de 30 horas anuales respetando los preceptos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual. En todo caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo el supuesto de formación contemplado en el apartado 4.1 del presente artículo.

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

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

La formación en la Corporación RTVE se orientará hacia los siguientes objetivos:

1. La adaptación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

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

3. 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.

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

5. Promover el conocimiento de idiomas.

6. 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.
7. Facilitar cursos específicos para la capacitación permanente de quienes desempeñen puestos de jefatura.

8. Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de las personas trabajadoras y a su participación en la gestión y organización de la empresa.

9. Facilitar la adquisición de conocimientos permitiendo desarrollar su carrera profesional en la Corporación RTVE.

## Artículo 34.- Desarrollo de la formación.

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 a la Presidencia de la Corporación RTVE, con copia al Consejo de Administración.

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 todas las personas trabajadoras. 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.

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

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

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 la Corporación RTVE.
   b. En centros externos.

2. Formación mediante cursos a distancia:

   a. On line.
   b. Teleformación.
   c. E-learning.

3. Formación mixta.

Los costes económicos derivados de la formación interna serán satisfechos de acuerdo con el presupuesto aprobado anualmente por la Corporación RTVE.

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

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 las personas trabajadoras afectadas.

## Artículo 35.- Comisión general de formación.

La Comisión general de formación se constituye como órgano de participación de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE en la regulación de la formación, cuya composición y normas de funcionamiento seguirán 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, respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.
2. Esta Comisión se reunirá de forma trimestral, convocada por su presidencia o a petición de al menos un tercio de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día.
3. La Comisión general de formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento. La presidencia de la Comisión será nombrada a propuesta de la Dirección de la empresa.
4. La secretaría de actas de la comisión, que será nombrada a propuesta de la representación de las personas trabajadoras, extenderá un acta de cada reunión, de la que se remitirá copia a la Dirección y al Comité Intercentros de la Corporación RTVE.

Son funciones de dicha Comisión:

1. Participar en la elaboración y aprobación de la propuesta del plan anual corporativo de formación, para su aprobación definitiva por la Presidencia de la Corporación RTVE

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

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

4. Promover el acceso de las personas trabajadoras a la formación velando para que los criterios de acceso sean equitativos y transparentes.

5. Proporcionar un foro donde las personas trabajadoras puedan demandar una determinada acción formativa o manifestar los problemas que surjan, para los que esta comisión propondrá soluciones y actuaciones de mejora.

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

7. Estudiar y participar en la implantación de las certificaciones profesionales reguladas por ley.

8. Establecer criterios objetivos que faciliten la convalidación de los estudios realizados en centros externos a la Corporación RTVE como formación requerida para progresar en los itinerarios profesionales.

# CAPITULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## Artículo 36.- Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo.
El sistema tiene como objetivo principal compatibilizar las necesidades de optimización de los recursos humanos de la Corporación RTVE con el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

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

El ámbito ocupacional se define como el conjunto de ocupaciones tipo relacionadas con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de la Corporación RTVE.

La ocupación tipo es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión.

En el anexo 3 se recogen los grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo que estructuran el sistema.

La pertenencia a un grupo profesional y ámbito ocupacional define el marco funcional de tareas que puede realizar una persona trabajadora, sin más límite que las titulaciones y los requisitos de idoneidad profesional exigibles para su desempeño. Durante el periodo de vigencia del convenio, en el seno de la Comisión general de formación se determinarán los requisitos de idoneidad profesional mínimos para el desempeño de las funciones de cada grupo profesional y ámbito ocupacional.

La persona trabajadora desempeñará las funciones propias de su ocupación tipo y, con carácter general, las propias de su ámbito ocupacional y grupo profesional, así como tareas complementarias, auxiliares o afines precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca.

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

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

## Artículo 37.- Grupos profesionales.

### 37.1 Criterios para la definición de los grupos profesionales:

Los grupos profesionales y la pertenencia a los mismos se definen conforme a los siguientes factores:

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

El factor de formación se concreta en términos de:

- Titulación básica.
- Especialización.
- Iniciativa: grado de seguimiento y concreción de normas o directrices para el desempeño de las funciones.
- Autonomía: nivel de supervisión requerido y tipo de dependencia jerárquica.
- Responsabilidad: influencia de las actuaciones sobre los resultados, y grado, amplitud y relevancia del impacto por los resultados.
- Coordinación, organización y control: realización de funciones de coordinación, organización y control del trabajo de otros.
- Complejidad: variedad y grado de dificultad de los cometidos que integran la actividad.

### 37.2 Definición y características de los grupos profesionales.

Como resultado de la ponderación de factores, la clasificación se estructura en dos grupos profesionales.
Para cada grupo profesional se recogen sus funciones genéricas y más relevantes, de manera no exhaustiva.

### 37.2.1 GRUPO I.

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

- SUBGRUPO 1.

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

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

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

- SUBGRUPO 2.

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

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

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

### 37.2.2 GRUPO II.

Formación: el nivel de formación requerido es el de ciclo formativo de grado superior o título de nivel formativo equivalente.

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

### 37.3 Clasificación profesional y retribución:

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

## Artículo 38.- Ámbitos ocupacionales.

Se establecen los siguientes ámbitos ocupacionales:

- Producción de contenidos audiovisuales y multimedia.
- Información y documentación.
- Técnica.

- Diseño y escenografía.
- Gestión, administración y servicios corporativos (Grupo I).
- Realización y edición audiovisual.
- Imagen, sonido y luminotecnia.
- Producción.
- Gestión y administración (Grupo II).
- Servicios corporativos (Grupo II).
- Decorados.
- Vestuario e imagen personal.
- Orquesta y coro (*).

(*) Este último ámbito ocupacional estará sujeto a lo que estipule el régimen especial de este colectivo recogido en convenio.

Cada ámbito ocupacional puede incluir funciones pertenecientes a diferentes grupos y subgrupos profesionales.

El ámbito ocupacional constituirá la base de orientación para el desarrollo y la promoción profesionales.

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

- La trayectoria y experiencia profesionales.
- La formación recibida.
- La superación de determinadas pruebas.

## Artículo 39.- Movilidad funcional.

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

### 39.1 Movilidad funcional ordinaria.

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

### 39.2 Movilidad funcional a Grupo o Subgrupo profesional superior.

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

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

Durante estos periodos la persona trabajadora percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

### 39.3 Movilidad funcional a Grupo o Subgrupo profesional inferior.

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

## Artículo 40.- Integración de las personas trabajadoras en el nuevo sistema.

A efectos de su integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, las personas que trabajan en la Corporación RTVE sujetas al ámbito de aplicación del convenio colectivo en el momento de entrada en funcionamiento de dicho sistema serán clasificadas en un Grupo o Subgrupo profesional, ámbito ocupacional y ocupación tipo, tomando como referencia la ocupación tipo a la que estén adscritas en el sistema de clasificación del I convenio colectivo de la Corporación RTVE.

La posesión de una titulación en sí misma no implica el encuadramiento automático de la persona en un grupo o subgrupo profesional, sino que la pertenencia vendrá determinada por el encuadramiento que se hace de la correspondiente categoría profesional del sistema de clasificación del I convenio colectivo de la Corporación RTVE en el nuevo sistema de clasificación.

Las categorías temporales que se definieron en los acuerdos parciales de XVII convenio colectivo para adaptar al sistema de clasificación profesional a aquellas personas trabajadoras que, en su día, no se encuadraron en las nuevas ocupaciones tipo se integrarán en el nuevo sistema de clasificación de la Corporación RTVE teniendo en cuenta la categoría de origen del XVI convenio colectivo.

Al final del proceso de integración todas las personas trabajadoras de la Corporación RTVE quedarán encuadradas en el nuevo sistema, desapareciendo la clasificación por categorías laborales.

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

# CAPÍTULO VI. - TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

## Artículo 41.- Jornadas.

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

La empresa fijará el calendario laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes Administraciones Públicas. Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por la Corporación RTVE, 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 la Corporación RTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

No obstante lo anterior, al amparo de lo establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de la Corporación RTVE, toda persona que no tenga asignado ningún complemento de los que comportan variabilidad horaria vendrá obligada a adecuar su jornada y horario laboral, ocasionalmente y por necesidades imprevistas y no planificables de aquel servicio.

Esta distribución irregular de la jornada no podrá exceder de 7 jornadas a lo largo del año natural. Dichas jornadas no podrán ser las de Nochevieja y Navidad. Estas jornadas deben ser comunicadas con 5 días de antelación.

## Artículo 42.- 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 y de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media que en la Corporación RTVE se concreta en

una jornada diaria de 7,5 horas distribuidas con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. Para el cálculo de la jornada anual, se multiplicarán las 7,5 horas diarias por los días del año, descontado los días de vacaciones, sábados, domingos y festivos de cada centro de trabajo.

No obstante lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público esencial de la Corporación RTVE, toda persona trabajadora viene obligada a adecuar su jornada laboral ocasionalmente y por imperiosas necesidades del 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 requeridas aquellas personas imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán los cuadrantes con los horarios de cada persona trabajadora que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará el día 25 del mes anterior a través del portal de la persona trabajadora (en caso de publicación mensual) o mediante el sistema informático adecuado. Una vez validados en el sistema informático, la Corporación RTVE 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. Esta información estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

El registro para las jornadas realizadas fuera de los centros de trabajo (comisión de servicio, servicio exterior, teletrabajo, etc.) se realizará por medios manuales (como la firma de la persona trabajadora) o por medios analógicos o digitales (tarjetas, huellas dactilares, aplicaciones diversas...). Los medios, de los que se informará a la RLT, serán aportados por la empresa. El sistema elegido deberá preservar los derechos constitucional y legalmente establecidos, como el derecho a la intimidad y a la dignidad, y garantizar la protección de datos de carácter personal. El sistema utilizado debe garantizar la autenticidad y fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que puedan resultar manipulados o alterados.

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

### Artículo 43.- Horarios y descansos.

Los horarios podrán ser:

Horario continuado: es aquel en el que se realiza el trabajo en un solo 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 aquel en el que se desarrolla en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas con una pausa mínima de una hora para comer o cenar.

En este caso, dicha pausa destinada al tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar 30 minutos. Estos 30 minutos serán recuperables 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. Esta situación deberá estar autorizada por Recursos Humanos.

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

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

- Comida: se tendrá derecho a comida en los casos cuya jornada comience antes de las 13:30 y finalice después de las 15:30.

- Cena: se tendrá derecho a cena cuando la 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 Corporación RTVE facilitará aquellos 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 horas.

Las personas 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. Estas personas estarán sujetas a un régimen de variabilidad horaria.

Se considerará personas con trabajo nocturno aquellas que realicen normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en el horario arriba indicado, así como aquellas que se prevea que pueden 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 50.

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.

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

Los días libres acumulados por festivos trabajados deberán librarse antes de un año desde su generación, y las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, madre biológica y del otro progenitor, y excedencia por cuidado de familiares. En estos últimos casos se disfrutarán una vez terminadas estas situaciones atendiendo a las necesidades del servicio.

Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD): El Comité general de seguridad y salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. La Corporación RTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el CGSSL para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud. 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.

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.

## Artículo 44.- 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, y complementado con lo dispuesto en el artículo 61 sobre licencias, se podrán adoptar las siguientes pautas:

a) Las personas trabajadoras de la Corporación RTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso habitual por cuidado del lactante para los descendientes de primer grado de consanguinidad menores de doce meses por un permiso de cinco semanas, que se acumularán a su permiso de madre biológica y/u otro progenitor. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 16 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Excepcionalmente, y siempre que las necesidades productivas y organizativas de la Corporación RTVE lo permitan, se podrá autorizar la acumulación del tiempo de reducción de jornada diaria en jornadas completas fijadas en determinados días a la semana y durante un período concreto a determinar en cada caso. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, en los casos en los que el tratamiento del menor así lo aconseje, la acumulación del tiempo de reducción en jornadas completas se autorizará en todos los casos salvo que concurran especiales circunstancias.

En caso de concesión, tanto el número total de días a acumular como la distribución de los mismos y el inicio de disfrute de la acumulación se decidirán teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa y atendiendo, en la medida de lo posible, a los intereses de la persona que lo solicite. En estos casos, la empresa comunicará a la persona trabajadora la jornada a realizar hasta final del año en curso y su impacto en la disminución proporcional del salario y en el cálculo y disfrute de los días de vacaciones anuales retribuidas. En el supuesto de que la persona trabajadora quiera retornar a la jornada a tiempo completo o disfrutar de una reducción de jornada diaria dejando de acumular jornadas completas, deberá solicitarlo a la Corporación RTVE por escrito con un preaviso de quince días naturales; asimismo, la concesión de la acumulación instada por la persona trabajadora podrá ser revocada por parte de la empresa por escrito con un preaviso de quince días naturales por motivos organizativos y/o productivos.

c) En el supuesto en el que la persona interesada 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 la persona trabajadora, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo personas mayores, descendientes de primer grado de consanguinidad menores de 14 años o personas con discapacidad acreditada, 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 descendientes de primer grado de consanguinidad o cónyuges / parejas de hecho reconocidas, con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado igual o 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 reciban atención con los horarios propios de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades del servicio.

g) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

h) Las personas que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetas 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 de embarazo a partir del sexto mes de gestación, sin perjuicio de que siga retribuyéndosele dicho complemento. La Dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto del equipo afectado y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.

i) Bolsa de horas: cada persona trabajadora afectada por una discapacidad reconocida igual o superior al 33 % dispondrá anualmente de una bolsa de 30 horas, con la finalidad de favorecer su adaptación personal y social y garantizar la adecuación de sus características personales y profesionales al puesto de trabajo. De forma similar, y sin que pueda acumularse a la bolsa establecida en el párrafo anterior, aquellas personas afectadas por una discapacidad reconocida igual o superior al 65 % dispondrán anualmente de una bolsa de 130 horas. Salvo lo dispuesto posteriormente, podrán disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 48 horas de

antelación, que se realizará por escrito mediante los medios que al efecto determine la Dirección de la empresa. Salvo que la persona trabajadora comunique expresamente los motivos de tal acumulación, las horas correspondientes a esta bolsa de horas solo se podrán utilizar acumuladas con un límite de hasta 4 horas diarias. La bolsa de horas regulada en el presente apartado se disfrutará de forma proporcional tanto a la jornada efectiva que la persona interesada tenga asignada como a la fecha en que la Corporación RTVE tenga conocimiento oficial del reconocimiento del grado de discapacidad.

j) Para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a petición del interesado, el tiempo de comida podrá reducirse a 20 minutos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y con conocimiento de Recursos Humanos.

k) Desconexión digital: la Corporación RTVE respetará el tiempo de descanso de las personas trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental, en aras del respeto a la vida privada, familiar y en definitiva de la calidad de la vida privada y salud de las personas trabajadoras. Solo aquellas personas que tengan asignado un complemento de jornada variable podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque hayan finalizado la jornada laboral, y estas se limitarán a casos excepcionales.

l) Se establece para toda la Corporación RTVE una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

Se aplicará a los casos de cuidado de descendientes de primer grado de consanguinidad o menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello y las necesidades del servicio lo permitan, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público de la Corporación RTVE.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del trabajador o trabajadora de la Corporación RTVE

m) Teletrabajo: regulado en el Anexo 5.

n) Se podrán utilizar como días especiales de conciliación familiar el 24 y 31 de diciembre, cumpliendo la jornada anual ordinaria en la Corporación RTVE.

## Artículo 45.- Horarios variables.

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

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 integrantes de los equipos 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. Jornada de fin de semana.
6. Unidades informativas.
7. Jornada de rodaje.
8. Pacto de rodaje.

9. Gratificación absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del complemento de disponibilidad opción 1).

10. Complemento de orquesta y coro.

11. Guardias.

12. Otros complementos: aquellos complementos acordados entre la empresa y el Comité Intercentros (DSNG, grupos operativos, digitalización y RTVE a la carta y cualquier otro que las partes determinen).

## Artículo 46.- Jornadas asociadas a variabilidad horaria.

Por las especiales características de los cometidos asignados, se podrá requerir disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo, respetando las reglas de los descansos citados en el artículo 43.

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

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

3. La jornada semanal ordinaria tendrá un máximo de 50 horas de trabajo efectivo. 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 de la persona trabajadora. En el supuesto de la suspensión de la convocatoria para trabajar un sábado, domingo o festivo con una antelación menor de 5 horas, el mero hecho de la convocatoria generará el derecho a la compensación con el complemento de festivo.

4. El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de 14 días, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y si se trabajasen consecutivamente 10 días, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días. El reparto del trabajo en sábados, domingos y/o festivos será equitativo entre los integrantes de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad. El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el complemento de festivo correspondiente en aquellos casos en que el complemento que percibe la persona trabajadora no incluya este concepto (tabla de incompatibilidades). La persona trabajadora descansará un

mínimo de 2 fines de semana por mes natural. El descanso de fin de semana lo podrá cambiar voluntariamente de acuerdo con la empresa, por el descanso en domingo y lunes o viernes y sábado.

5. Las personas que tengan asignado el complemento de variabilidad horaria podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura superior.

### Artículo 47.- 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. En cualquier caso, su jornada en cómputo anual no será superior a la jornada anual ordinaria.

### Artículo 48.- Jornadas para especial responsabilidad.

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base sin superar la jornada mensual ordinaria.

### Artículo 49.- Disponibilidad.

Es un complemento de puesto de trabajo en el que, realizándose la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, podrá requerirse 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 la Corporación RTVE que preste servicios en los centros territoriales, dirección de operaciones, emisiones, controles, producción de informativos y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección y la Comisión paritaria por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdos a establecer con sus comités de empresa o delegados/delegadas de personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados que así lo requieran.

La facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada conlleva la correlativa obligación para la persona trabajadora de estar sujeta 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.

Se aplicará siguiendo los siguientes criterios:

Opción 1. Conllevará la modificación del horario y/o jornada de la persona trabajadora. Se le comunicará a la persona trabajadora el día 25 del mes anterior. Una vez publicado no podrá realizarse modificación alguna, en horario y/o jornada.

Opción 2. Además de la asignación de la opción 1, en el momento de la publicación del día 25, el responsable de la misma podrá asignar en una de las dos quincenas del mes, la posibilidad de cambios de jornada / horario con los preavisos detallados en los sucesivos párrafos. En esta opción, habrá una segunda planificación el día 8 de cada mes para poder modificar la planificación de la segunda quincena del mes, efectuada el día 25 del mes anterior.

Si la segunda quincena es la que no está prevista practicar modificaciones de horario y/o jornada, se podrán planificar tres cambios respecto de la planificación del día 25 y no podrán afectar a los días de descanso.

Opción 3. Por último, siempre que la persona trabajadora manifieste su voluntariedad, se podrán planificar modificaciones horarias y de jornada para todo el mes siguiente. En este caso el compromiso será, al menos, trimestral. En esta tercera opción también se podrá hacer una planificación el día 8 de cada mes.

Régimen de preavisos para las Opciones 2 y 3:

- La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberá comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.
- Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa 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:

- En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.
- 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 este caso, la persona trabajadora tendrá una compensación establecida en el anexo 1 por cada una de las modificaciones.

Estas modificaciones se repartirán entre todas las personas del área que estén en este régimen y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y persona.

- Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días. En el caso de anulación de la citación en el plazo inferior a los 5 días, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo del complemento de festivo.

Como consecuencia del poder organizativo de la Corporación RTVE, será facultad de esta designar las personas que, en cada caso, estarán sujetas a cada tipo de régimen de disponibilidad. El periodo concreto que resulte necesario aplicar este régimen no se entenderá consolidado por otros periodos que no hayan sido expresamente señalados por la empresa.

## Artículo 50.- Turnicidad.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas rotan sucesivamente sus horarios o turnos de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para la persona trabajadora 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 RLT, sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

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

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

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

b) Se podrán establecer turnos de duración y computo diferentes, previo acuerdo entre la empresa y la RLT.

Las personas sujetas 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:

- Las personas sujetas al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos horarios y días de descanso por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior, y con las únicas limitaciones al descanso que establece la legislación vigente.
- Cambios de horario por necesidades de la empresa: los integrantes del equipo 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, salvo que circunstancias sobrevenidas lo impidan. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa para asegurar el conocimiento de los mismos. Los cambios se repartirán entre todos los integrantes 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 indicado en el anexo 1 de las tablas salariales por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse siempre 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 10 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible.

Con carácter general, el turno base anual será equilibrado en el reparto equitativo de modificaciones, trabajo en noches, fines de semana y festivos, tanto a lo largo del año como trimestralmente.

## Artículo 51.- Guardias

La Corporación RTVE podrá fijar un régimen de guardias al que las personas trabajadoras serán asignadas, 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 personas designadas 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 en el cuadrante del mes correspondiente. En virtud de la guardia, la persona afectada 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 la Corporación RTVE, con el carácter más inmediato posible, en caso de que sea requerida para ello. El tiempo de trabajo empezará a contar desde el momento en que la persona trabajadora sea localizada y se computará como parte de la jornada mensual de la persona trabajadora.

El régimen de guardias puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Este complemento no retribuye horas extraordinarias.

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

En todo caso se respetará el descanso de dos fines de semana al mes.

## Artículo 52.- Jornada fin de semana.

Es aquella en la que la persona 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 30 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 37,5 horas de la jornada ordinaria.

- El descanso semanal de estas personas será el resto de los días de la semana.

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

El personal con jornada fin de semana tendrá derecho a los festivos marcados en el calendario laboral que coincidan con viernes o lunes. En caso de trabajar el día festivo se tendrá derecho a librar las horas trabajadas ese día.

No tendrá la consideración de jornada 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 53.- Unidades Informativas.

Es un complemento de puesto de trabajo que se desarrolla en las unidades informativas, debido a las especiales circunstancias de las mismas, la dimensión de sus plantillas y la necesidad de que las personas que allí trabajan atiendan su encomienda de servicio público y tengan una mayor flexibilidad, funcionalidad y adaptabilidad de sus condiciones de trabajo.
Se contempla un complemento de puesto de trabajo que atienda estas especiales circunstancias y permita a las unidades adaptarse a sus necesidades singulares.

Este complemento incluirá la conducción del vehículo siempre que la persona designada esté habilitada 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 las personas trabajadoras o se dotará a las mismas de tarjeta de crédito corporativa.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para las personas trabajadoras con la opción de disponibilidad que tenga asignada y polivalencia.

Las personas integrantes 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 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 54.- Jornadas de rodaje.

En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales 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 como jornada de rodaje por cada día de trabajo durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios.

La empresa notificará, de forma previa al desplazamiento, con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad o comisión de servicio, la aplicación del complemento de jornada de rodaje, así como el número de días de aplicación por escrito o correo corporativo, a los trabajadores afectados de su decisión. Asimismo, se comunicará mensualmente a los comités de empresa qué personas perciben el complemento de jornada de rodaje, tan pronto dicha información esté disponible.

Las jornadas realizadas con este complemento computarán a efectos de jornada anual. Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del convenio en materia de jornadas y descanso, respetando lo regulado en el ET y una jornada máxima ordinaria efectiva de 12 horas.

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 el módulo de festivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, se le compensará con el día libre correspondiente.

## Artículo 55.- 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 RLT, en el ámbito correspondiente, con una antelación mínima de diez días al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todas las personas trabajadoras afectadas. 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 una persona trabajadora con complemento de disponibilidad en los días de aplicación del pacto de rodaje.

## Artículo 56.- Gratificación Absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del complemento de disponibilidad).

A las personas que cobren una gratificación absorbible, cuando su importe sea igual o superior al del complemento de disponibilidad opción 1, se le podrá aplicar dicho régimen de disponibilidad.

## Artículo 57.- Comisiones de servicio.

### 1.-Concepto y efectos.

1.1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente a la persona trabajadora 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 la Corporación RTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal de las áreas sobre la que recaiga habitualmente. En caso de que la comisión de servicio no implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, se podrá aplicar el régimen de preavisos del artículo 49, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo 43.

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, tasa turística y peajes a que la comisión da lugar, conforme al artículo 75 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. La Corporación RTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos en transportes públicos tales como automóvil, ferrocarril, barco, avión, etc.; o, previa aceptación de la persona comisionada, vehículo aportado por Corporación RTVE o el vehículo propio de la persona comisionada.

## 2.-Jornada en comisión de servicios.

Durante el tiempo en el que la persona trabajadora 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, se aplicará alguna de las siguientes fórmulas de cómputo:

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

- Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que la persona trabajadora esté adscrita, abonándose las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluida en el complemento de jornada de rodaje o pacto de rodaje. Cuando en el desplazamiento no haya ninguna persona responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado que permita la firma por parte de los trabajadores, aplicará lo redactado en el artículo 42 en materia de registro de horarios, 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.

- Si durante los días de seguimiento de la comisión de servicio coincide el trabajo en sábado, domingo y/o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con el módulo de festivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, se le compensará con el día libre correspondiente.

## 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 la Corporación RTVE.

3.1. El tiempo de viaje, que será establecido previamente por la Corporación RTVE, 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 10 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. Si se conduce y el trayecto dura más de 6 horas, la jornada laboral no podrá superar 7,5 horas.
- El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que se utilice el vehículo propio o aportado por Corporación RTVE, se hará por los itinerarios más seguros (autopistas y autovías) de acuerdo con las previsiones de tiempo de la guía oficial de carreteras y los tiempos de descanso recomendados.

Se pernoctará fuera cuando se cumpla una de las siguientes condiciones, salvo voluntariedad en contrario de la persona trabajadora:

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

### Artículo 58.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de la Corporación RTVE.

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 km del centro de trabajo, las personas trabajadoras podrán ser citadas en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deban llevar equipo de trabajo. La Corporación RTVE pondrá los medios de transporte o abonará 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 59.- 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 interesado.

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 60.- Vacaciones anuales.

Con carácter general, las personas acogidas al presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables. Se establece, como periodo preferente para su disfrute, desde el uno de junio hasta el treinta de septiembre.

En el supuesto de tener asignada jornada 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 no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por la persona trabajadora o por no haber aceptado esta el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a derechos preferentes de las personas que integran la unidad o departamento, se le asignarán para disfrutarlas antes del 15 de enero del siguiente año.

Dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones al año, o la parte proporcional correspondiente en función del tiempo en que hayan desarrollado este tipo de servicio:

- Aquellas personas que perciban el complemento de turnicidad, y cumplan turnos de 20-24 horas durante todo el año con rotación continuada mañana, tarde, noche.

- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Las personas que, por necesidades del servicio, sean requeridas por la Corporación RTVE para disfrutar fuera del periodo preferente establecido como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a un día más de vacaciones. A elección de la persona trabajadora, las vacaciones pueden fraccionarse, debiendo ser uno de los periodos de, al menos, el 50% 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 Corporación RTVE.

Se facilitará la elección de turno en los casos tanto de familias monoparentales como de progenitores que tengan asignado en el periodo elegido el periodo vacacional de sus descendientes de primer grado de consanguinidad por acuerdo o decisión judicial.

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados en una determinada área, deberán elegirse, entre las personas del departamento o unidad que realicen una misma función o funciones de un mismo ámbito ocupacional y grupo profesional, a la de mayor antigüedad y atendiendo a esta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la de mayor edad.

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

La preferencia de elección, siempre que se produzca conflicto, tendrá una duración de cuatro años.

Con carácter general, cada persona trabajadora deberá solicitar el disfrute del periodo vacacional con anterioridad al 1 de abril. Cada dependencia, unidad o departamento organizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año, fecha en la que se deberá comunicar la aceptación o no de los periodos solicitados. No podrán variarse los turnos de vacaciones, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales de la persona trabajadora, ambas debidamente justificadas.

En el caso de que una persona solicitase disfrutar el periodo vacacional con anterioridad a la planificación de las vacaciones efectuada de acuerdo al párrafo anterior, o la modificación del periodo de disfrute previamente elegido, la empresa deberá contestar la aceptación o no en el plazo de 15 días desde la fecha de la solicitud.

## Artículo 61.- Licencias.

La persona trabajadora tendrá 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 indican:

### 1.- Licencias retribuidas.

a) Por matrimonio o inscripción en un registro oficial de parejas de hecho acreditada documentalmente de quince días naturales. El inicio del cómputo de dicha licencia, cuando el día del hecho causante sea inhábil para la persona trabajadora, se producirá desde el primer día en que tuviera obligación de prestar servicios.

   Esta licencia no será acumulable cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

   Las personas que soliciten este permiso podrán pactar el disfrute de los 15 días en otro período siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

   Comenzarán a computarse a partir del día siguiente al que se produzca el hecho causante, en el caso de que ese día la persona que lo solicite ya estuviera realizando o hubiera realizado su jornada laboral.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera de hospitalización, intervención quirúrgica o asistencia en domicilio por cuidados, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

   Estos podrán pedirse en días discontinuos mientras se mantenga la situación que lo originó.

d) Permiso de progenitor distinto de la madre biológica, de la madre biológica o cada progenitor adoptante.

Los permisos estarán regulados en función de los siguientes cuadros a partir de 1 de enero de 2020 :

| A partir 1 enero de 2020 | | Disfrute | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Duración | Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo) | Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial) | Parto múltiple por cada descendiente de primer grado de consanguinidad distinta del primero o discapacidad del descendiente de primer grado de consanguinidad | Cesión |
| Madre biológica | 16 semanas | 6 tras el parto | 10 hasta 12 meses del bebé o anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible parto (voluntario) | 2 semanas, una para cada uno de los progenitores | Máximo 2 semanas |
| El otro progenitor | 12 semanas | 4 tras el parto | 8 hasta 12 meses del bebé | | |
| Cada progenitor adoptante | 16 semanas | 6 tras resolución | 8 ininterrumpidas dentro de los 12 meses de la Resolución | | |

| A partir 1 enero de 2021 | Disfrute | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Duración | Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo) | Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial) | Parto múltiple por cada descendiente de primer grado de consanguinidad distinta del primero o discapacidad del descendiente de primer grado de consanguinidad | Cesión |
| Madre biológica | 16 semanas | 6 tras el parto | 10 hasta 12 meses del bebé o anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible parto (voluntario) | 2 semanas, una para cada uno de los progenitores | No |
| El otro progenitor | 16 semanas | 6 tras el parto | 10 hasta 12 meses del bebé | | |
| Cada progenitor adoptante | 16 semanas | 6 tras resolución | 10 dentro de los 12 meses de la Resolución | | No |

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la máxima antelación posible y una antelación mínima de quince días cuando sea conocida la fecha del hecho causante, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores y/o adoptantes que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

e) Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Reducción de, al menos, la mitad de la jornada de trabajo. El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la

necesidad del cuidado de los menores. En el caso que el informe médico determine la necesidad del cuidado de los menores por un tiempo inferior, se concederá por el periodo concreto que conste en el informe. Sin perjuicio de las especialidades de cada supuesto, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que determinó su concesión y, en todo caso, cumpla los 18 años. Con derecho a la totalidad de las retribuciones.

f) Por permiso por cuidado del lactante:

El permiso para el cuidado del lactante consiste en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que los menores cumplan nueve meses. Consiste en:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones:
  - una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o
  - acumulación en jornadas completas.

Se podrá disfrutar de este permiso hasta que los menores cumplan nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona interesada perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Por motivos particulares, tres días.

Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

i) Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal se concederán permisos al personal, distintas de las 30 horas obligatorias para los siguientes supuestos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Corporación RTVE o en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, un día o dos si las pruebas se celebran en Comunidad distinta a la del centro de trabajo.
- Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la Corporación RTVE, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

j) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma provincia y dos días en distinta provincia.

k) Por visita médica de la persona trabajadora. 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 o persona tutelada, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero se deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural.

Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres/madres o cónyuges/parejas de hecho con acreditada situación de dependencia, o descendientes por consanguinidad de primer grado menores de 14 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 28 horas anuales, ampliándose este último límite hasta 42 horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de descendientes por consanguinidad de primer grado con edad inferior a 6 años, descendientes por

consanguinidad de primer grado con una acreditada situación de dependencia o descendientes por consanguinidad de primer grado de familias monoparentales.

l) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico, durante el tiempo estrictamente necesario dentro del horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

En todos los casos se hará el cómputo como días laborables pudiendo ser no continuados, siempre y cuando no coincida con una situación de incapacidad temporal, disfrute de vacaciones y demás permisos, excepto el permiso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

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

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

### 2.- Licencias no retribuidas

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

## Artículo 62.- Teletrabajo o trabajo a distancia.

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se regulan en el Anexo 5 las condiciones del teletrabajo.

# CAPÍTULO VII.- SISTEMA RETRIBUTIVO

## Artículo 63.- Retribuciones

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

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

3. Las personas que trabajen 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.

5. Las personas contratadas en la modalidad de prácticas percibirán el 70% de los conceptos retributivos durante el primer año y el 80% durante el segundo año.

## Artículo 64.- Anticipos.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar de la Corporación RTVE anticipos de hasta un 90 por ciento del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar diez anticipos anualmente.

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

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

4. Para aquellas personas que adquieran el abono transporte en un solo pago (enero de cada año), la Corporación RTVE anticipará el importe del citado abono, descontándolo mes a mes durante el año.

## Artículo 65.- Retribuciones personales.

a) Salario base es la retribución mensual asignada a cada persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora desde el nivel básico de entrada a los siguientes, hasta el nivel más alto establecido para cada grupo.

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

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

El nivel básico de cada Grupo es el nivel mínimo o de entrada en la Corporación RTVE; 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 persona trabajadora.

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

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

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

   - Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
   - Haber desarrollado y superado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual, de acuerdo con los criterios establecidos en la Comisión general de formación.

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

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

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

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

   La Corporación RTVE comunicará a cada persona el reconocimiento de la progresión de nivel de salario base y de complementos.

   Anualmente, la Corporación RTVE comunicará a la representación de las personas trabajadoras la relación de trabajadores a los que se reconozca progresión en el nivel de salario base y de complementos.

## Artículo 66.- Complementos.

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

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

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

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

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

Nivel cuya letra inicial sea E o F: Valor 4

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

Los complementos se clasifican en:

a) Personales: retribuyen las condiciones personales de la persona trabajadora que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su Grupo profesional y Ámbito ocupacional.

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

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

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

e) Indemnización de residencia: tendrán derecho a este complemento aquellas personas adscritas a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, y que desarrollen allí su labor profesional.

### Artículo 67.- Complementos personales. Gratificación absorbible.

Las personas que ostentando un mando orgánico fueran cesadas en el cargo por alguna de las siguientes causas, tendrán derecho a una retribución complementaria y transitoria, cuya cuantía ascenderá al veinticinco por ciento del complemento de mando orgánico, si ocupó el cargo más de dos años. La cuantía que resulte de realizar las anteriores operaciones y que se perciba por este complemento tendrá la consideración de cantidad bruta:

- finalización del plazo establecido del puesto.
- por amortización del cargo.
- por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico.

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

### Artículo 68.- Complemento de convenio.

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

En el Anexo 1 se incorpora la tabla con los importes mensuales por este concepto.
Este concepto es aplicable a las personas que estuvieran de alta con anterioridad al 1 de enero de 2014.

### Artículo 69. Complemento familiar voluntario.

La Corporación RTVE abonará un complemento familiar de carácter voluntario por descendientes por consanguinidad de primer grado menores de 18 años, así como por cónyuge o conviviente reconocido que estén a su cargo.

## Artículo 70.- Complementos personales. Antigüedad.

Retribuye la vinculación y dedicación personal por cuenta de la Corporación RTVE evidenciada por el tiempo de servicio. Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados. El valor del trienio se relaciona en el Anexo 1. A estos efectos solo será computado el tiempo de servicio efectivo.

Comenzará a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio.
Se percibirá por mensualidades y en las pagas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 74 del presente convenio.

## Artículo 71.- Complementos de puesto.

### 1. Complemento de mando orgánico.

La designación de mandos orgánicos de la Corporación RTVE es competencia indeclinable de sus órganos rectores.

Se establecen como requisitos para ostentar puestos de mando orgánico, los siguientes:

1. Ser persona trabajadora de la Corporación RTVE con una antigüedad mínima de dos años.
2. Carecer de sanciones no canceladas en el expediente personal.
3. Formación exigible en razón de las características y funciones del puesto a desempeñar.
4. Experiencia profesional adecuada.

Para la selección de mandos orgánicos de la Corporación RTVE, la Dirección tendrá en cuenta las circunstancias de las personas, que se valorarán conjuntamente de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Idoneidad para el puesto, según las características, responsabilidades, funciones y demás circunstancias del mismo.

b) Titulación. Cuando no sea requisito necesario será valorada como mérito. Se tomarán en consideración los diplomas expedidos por el Instituto de formación de la Corporación RTVE

c) Experiencia en puesto de mando o responsabilidad.

d) Experiencia profesional relacionada con el área en que se encuadra la jefatura.

e) Aptitudes no reseñadas en los apartados anteriores: dotes de mando, laboriosidad, capacidad de análisis, creatividad (imaginación, iniciativa e ingenio), facultad de persuasión y negociación, aceptación de responsabilidades, decisión, organización del trabajo, capacidad para trabajar sin supervisión, control o verificación, capacidad de comunicación y sentido de empresa.

El complemento retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionan a las derivadas de las retribuciones básicas, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la Corporación RTVE, además de ser la persona encargada de coordinar un equipo de personas a su mando, autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de este.

Se establecerá una acción positiva para que a igualdad de méritos y competencia acceda al puesto la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

## 2. Complemento de especial responsabilidad.

Se percibirá por la persona que haya de realizar actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible por sus retribuciones básicas.

Se establecerá una acción positiva para que a igualdad de méritos y competencia acceda al puesto la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

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

### 3. Complemento de disponibilidad.

Se percibirán por este complemento las siguientes cuantías:

- Se percibirá una cuantía mensual señalada como Tipo 1, que compensará el hecho de que la persona deba desempeñar su trabajo conforme al régimen de flexibilidad horaria dispuesto en el art. 49 a lo largo del mes que se tenga que retribuir.

- Se percibirá una cuantía mensual (Tipo 1 + Tipo 2), que compensará las alteraciones horarias en alguna de las quincenas del mes.

- Se percibirá una cuantía mensual (Tipo 1 + Tipo 3), que compensará las alteraciones horarias de las personas que voluntariamente se adscriban a este régimen.

### 4. Complemento de polivalencia.

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

### 5. Complemento de turnicidad.

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo 50 del presente convenio. Se percibirá una cuantía mensual por estar sujeto al régimen de turnos.

### 6. Complemento de guardia.

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

Asimismo, se percibirá la cantidad correspondiente por cada día en que la persona trabajadora sea requerida para un servicio de lunes a viernes o de sábado a domingo.

### 7. Complemento de jornada fin de semana.

Se aplicará a la persona adscrita a puesto de trabajo que realiza la jornada regulada en el artículo 52, y Disposición transitoria segunda. Su cuantía será por mes.

### 8. Complemento de Unidades Informativas.

Se aplicará a la persona adscrita a las unidades informativas y que realiza la jornada regulada en el artículo 53. Su cuantía será por mes.

### 9. Complemento de jornada de rodaje.

Retribuye la asignación de la persona trabajadora al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 54 y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el Anexo 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 54 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, países africanos, sudamericanos, asiáticos, etc., de renta baja.
- Países con problemas de seguridad: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.
- Países en conflicto: aquellos países inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc., que establezca el Ministerio de Asuntos Exteriores.

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

### 10. Complemento de idiomas.

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

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

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

### 11. 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.

### 12. 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 72.- Complementos de calidad o cantidad.

### 1. Complemento de festivo.

Con carácter general, salvo lo previsto al efecto en la tabla de incompatibilidades del Anexos 2, todo el personal que trabaje en festivo, sábado y domingo percibirá el importe regulado en el Anexo 1.

Aquellas personas que trabajen en Nochebuena y/o Nochevieja dentro de la franja horaria comprendida entre las 20:30 y la 01:00 percibirán la cantidad establecida en el Anexo 1.

Aquellas personas que, sin tener asignado un complemento de los que comportan variabilidad horaria, les sea asignado trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán la cantidad indicada en el Anexo 1 por cada festivo trabajado.

## 2. Complemento de horas extras.

Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo 59 del presente convenio.

Para calcular el precio de la hora extra se utilizará la siguiente fórmula:

El cálculo del valor de la hora ordinaria diurna de trabajo se hace dividiendo el salario bruto mensual anualizado con las prorratas de las pagas extraordinarias entre el número de horas anuales ordinarias de cada centro de trabajo.

En el caso de horas extraordinarias nocturnas, se sumará al cálculo anterior el valor de la nocturnidad en cada caso.

Para calcular las horas festivas diurnas se sumará al valor de la hora ordinaria diurna 1/7,5 del valor del complemento de festivo.

Por último, las horas festivas nocturnas acumularán el valor de la hora ordinaria diurna, más el valor de la nocturnidad en cada caso y 1/7,5 del valor del complemento de festivo.

## 3. Gratificaciones diversas.

Las propuestas de concesión de gratificaciones especiales podrán surgir desde las direcciones de área, de la RLT y de las propias personas trabajadoras, concretándose los criterios y motivos de su concesión. De las otorgadas quedará constancia en el expediente personal.

## 4. Complemento de formación.

Se abonará este complemento a las personas de la Corporación RTVE que colaboren en la elaboración y/o impartición de cursos de formación a través del Instituto RTVE.

## 5. Complemento de tribunales.

Se abonará este complemento a las personas de la Corporación RTVE que colaboren en las pruebas de selección establecidas en el sistema de provisión de plazas, por la cuantía acordada entre la Dirección y el CI.

### 6. Comidas.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 43, el personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, en aquellos centros donde esté establecido dicho servicio y dentro del horario de comidas que figura en dicho artículo, estableciéndose un procedimiento de copago según las siguientes características:

- En los casos en que exista comedor en el centro, la Corporación RTVE abonará el 50% del valor del menú establecido a la contrata, abonando la persona que utilice este servicio el resto del coste de su consumición.
- En los casos en que no exista comedor de empresa en el centro de trabajo se abonará la cantidad establecida en el Anexo 1. La no utilización de los servicios de comedor no dará derecho al abono de las cantidades.

## Artículo 73.- Otros complementos.

### 1. Complemento de transportes:

Cuando se deba acudir a trabajar en lugar distinto a aquel en que presta ordinariamente su trabajo, la Corporación RTVE facilitará los medios de transporte para los desplazamientos al mismo o, en caso contrario, abonará las cantidades recogidas en el Anexo 1.

### 2. Complemento de nocturnidad:

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

### 3. Otros complementos:

Los complementos de DSNG, Steadycam, Grupos Operativos, Digitalización Valencia y RTVE a la Carta Valencia, Complemento Transitorio de los 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 74.- Pagas extraordinarias.

Todas las personas acogidas 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 más el complemento de antigüedad y el complemento de convenio del artículo 68.

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

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

## Artículo 75.- Compensaciones por gastos derivados de comisiones de servicios o desplazamientos.

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

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

Por el lugar de realización de la comisión de servicio la dieta puede ser nacional, si se desarrolla dentro del territorio nacional, o para el extranjero, si se realiza fuera del territorio nacional. El devengo de la dieta para el extranjero comenzará el día en que se llegue al país de destino, cesando a partir de la llegada a territorio nacional. Las personas destinadas en las distintas corresponsalías 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 de la persona trabajadora en comisión de servicio en localidad o lugar que diste 45 kilómetros o más 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.

Regulación:

1. La cuantía de la dieta a percibir en comisión de servicio será única para todo el personal de la Corporación RTVE, fijada y actualizada periódicamente. Los valores figuran en el Anexo 1.

2. 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.

3. Se abonarán, según el valor previamente establecido y en la proporción correspondiente, cuando la persona trabajadora efectúe comisión de servicio que obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, en localidad distinta a la que la persona trabajadora preste su actividad. El abono se efectuará siempre contra la presentación de la factura correspondiente al alojamiento. En estos casos, si la comisión de servicio durara menos de veinticuatro horas consecutivas, la persona trabajadora tendrá derecho al abono de una dieta completa.

4. El día de regreso en las comisiones de servicio superiores a veinticuatro horas se percibirá la cantidad correspondiente a los gastos de comida que le correspondan.

5. En los desplazamientos por razón de comisión de servicio a otra localidad se tendrá derecho a los siguientes importes de dieta para comida y para cena:

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

5.1.1 Si dicha comisión de servicio dura más de nueve horas se tendrá derecho a los valores de comida y cena reflejados en el Anexo 1.

5.1.2 Si dicha comisión de servicio dura nueve o menos horas se tendrá derecho:

5.1.2.1 Al valor de la comida reflejado en la tabla del Anexo 1 en su valor comida, únicamente si la referida comisión de servicio se inicia antes de las 13:30 y termina después de las 15:30 horas.

5.1.2.2 Al valor de la cena reflejado en la tabla del Anexo 1 en su valor cena, únicamente si la referida comisión de servicio se inicia antes de las 21:00 y termina después de las 22:30 horas.

5.2 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.

5.2.1 Si el exceso dura más de nueve horas la persona comisionada tendrá derecho a los valores de comida y cena reflejados en la tabla del Anexo 1 en los valores de comida y cena.

5.2.2 Si el exceso dura nueve o menos horas, la persona comisionada tendrá derecho:

5.2.2.1 Al valor de comida reflejado en la tabla del Anexo 1 en su valor comida, únicamente si la referida comisión de servicio se inicia antes de las 13:30 y termina después de las 15:30 horas.

5.2.2.2 Al valor de la cena reflejado en la tabla del Anexo 1 en su valor cena, únicamente si la referida comisión de servicio se inicia antes de las 21:00 y termina después de las 22:30 horas.

6. Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios que determine la empresa, que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por la Corporación RTVE o, en su defecto, vehículo propio de la persona comisionada cuando sea requerido por la empresa y aceptado por la persona comisionada.

7. 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 cobro de la compensación establecida en las tablas salariales del Anexo 1.

Quedan exceptuados de esta norma aquellas personas que puedan utilizar el servicio de comedor.

Esta compensación será de aplicación en distancias iguales o inferiores a 45 kilómetros desde el centro de trabajo. A estos efectos, se considerará horario de almuerzo y cena las 15:30 y las 22:30 horas, respectivamente.

8. Los importes de la dieta nacional, dieta internacional y kilometraje se reseñan en el Anexo 1.

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

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

## Artículo 76.- Vestuario de trabajo.

La Corporación RTVE facilitará el vestuario adecuado a la persona que lo precise por su actividad laboral y deba emplearlo.

## Artículo 77.- Prestación complementaria por enfermedad, prestación por madre biológica / otro progenitor / riesgo durante la gestación.

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que las personas trabajadoras en activo que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, personas en activo en periodo de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o trabajadora en activo en riesgo durante la gestación, completen el 100% de su retribución básica por jornada base, incluida la antigüedad y complementos que correspondan, percibidos durante los doce meses anteriores (devengo) al hecho causante; así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles.

# CAPÍTULO VIII.- DERECHOS Y DEBERES - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## Artículo 78.- Derechos.

Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que este convenio le confiere, toda persona trabajadora de la Corporación RTVE es acreedora, cualquiera que sea su Grupo profesional, Ámbito ocupacional, cargo o función, a los siguientes:

1. Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su Grupo profesional, Ámbito ocupacional y jornada laboral.
2. Respeto a su dignidad profesional.
3. Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
4. Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de la Corporación RTVE.
5. Desarrollo permanente de sus aptitudes.
6. Ser consultada y oída en materia de su trabajo.
7. Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.
8. Trabajar en lugar y ambiente idóneo para las funciones a realizar.
9. 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 la Corporación RTVE.
10. Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
11. Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de la Corporación RTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
12. Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en la Corporación RTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquellas, según los respectivos estatutos profesionales vigentes.
13. Contribuir, en colaboración con la dirección de la Corporación RTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de la Corporación RTVE.

## Artículo 79.- Deberes.

Toda persona trabajadora de la Corporación RTVE viene obligada a:

1. 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 la Corporación RTVE.
2. Observar las normas del presente convenio y aquellas otras generales vigentes en la Corporación RTVE.
3. Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de estas las permitidas por la legislación sindical vigente.
4. Usar adecuadamente el material e instalaciones.
5. Guardar el secreto profesional.
6. Dar conocimiento del cambio de domicilio a la dirección de Recursos Humanos.
7. Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
8. Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.
9. Respetar los preceptos de la Constitución.
10. La persona trabajadora 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 sometida, siempre que afecten a su puesto de trabajo o a terceras personas. La falta de comunicación de los mencionados datos exonerará a la Corporación RTVE de cualquier responsabilidad derivada de las mismas.

## Artículo 80.- Clases de faltas

1. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio de la Corporación RTVE quedan sujetas 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 la Corporación RTVE por un plazo máximo de treinta días. Una vez transcurrido dicho plazo, el mismo podrá ser prorrogado mediante acuerdo con la persona trabajadora y previa comunicación de la prórroga de dicha medida a la RLT.
- Medida cautelar de movilidad, asignando a la persona afectada 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 la Corporación RTVE respecto de los procedimientos disciplinarios que se substancien, sin perjuicio de la responsabilidad en que la persona trabajadora haya incurrido por los mismos.

### Artículo 81.- Graduación.

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

### Artículo 82.- 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 otra persona integrante del equipo sin que se haya presentado aquella, 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 las personas de su equipo, superiores o subordinadas, 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 83.- 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 60 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 las personas 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 la Corporación RTVE.

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 se aparezca en pantalla o represente a la empresa.

11. Contravenir las instrucciones de las personas facultativas, 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 la Corporación RTVE. 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 las personas trabajadoras, podrá calificarse como muy grave.

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

14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 61 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 108 del convenio.

15. Simular la presencia de otra persona contestando, firmando o fichando por ella la entrada o la salida del trabajo, o cualquier hoja de control de presencia.

### Artículo 84.- 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 la Corporación RTVE o en relación de trabajo con esta.

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 la Corporación RTVE o de las personas que trabajan en ella.

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

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
   Se entenderá que la embriaguez es habitual 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 la Corporación RTVE de reserva obligada, con independencia de la existencia o no de perjuicio económico o pérdida de prestigio para la Corporación RTVE. Tendrá la consideración de quebrantamiento del secreto profesional la vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones relativas a los tribunales constituidos para la realización de pruebas selectivas.

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 las personas responsables, 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 la Corporación RTVE y respecto de los que se 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 integrantes del equipo 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 la Corporación RTVE.

15. El abuso de autoridad, entendiendo éste como la comisión, por parte de una persona responsable orgánico o del grupo superior al de la persona afectada, 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 una persona responsable, salvo que estas constituyan infracción del ordenamiento jurídico.

20. La no comunicación por parte de las personas responsables a la dirección de Recursos Humanos de las incidencias o incumplimientos de las personas trabajadoras 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 93 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 la Corporación RTVE.

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 la Corporación RTVE o atribuirse aquellos que no se ostenten.

24. Estar incurso en las incompatibilidades del artículo 107 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.

26. Toda la actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

## Artículo 85.-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 la Corporación RTVE.

## Artículo 86.- Procedimiento sancionador.

1. El ejercicio de las facultades disciplinarias de la Corporación RTVE 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 a la Presidencia de la Corporación RTVE la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por personas trabajadoras integradas 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 hábiles.

   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 a la persona trabajadora como a la representación legal de las personas trabajadoras, salvo que conste de forma expresa la negativa de la persona a que se dé traslado del expediente a la RLT.

   d) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito tanto a la persona como a la representación legal de las personas trabajadoras 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 ella como la RLT podrán efectuar las alegaciones conducentes a su defensa. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o disfrutando de vacaciones, se decretará la suspensión del procedimiento mientras persista dicha situación, y en todo caso con un máximo de tres meses. Esta suspensión del procedimiento interrumpirá la prescripción de la falta.

   e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto a la persona trabajadora como a la representación legal de las personas trabajadoras. 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. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o disfrutando de vacaciones, a petición de ella o de la RLT, se decretará la suspensión del procedimiento mientras persista dicha situación, y en todo caso con un máximo de tres meses. Esta suspensión del procedimiento interrumpirá la prescripción de la falta.

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

Durante la tramitación del expediente disciplinario la empresa podrá decidir que la persona trabajadora no preste servicios hasta la resolución del mismo. En este caso se 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 de la sanción impuesta, con expresión de la causa. Se notificará a la representación de las personas trabajadoras estas medidas disciplinarias.

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

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

### Artículo 87.- Notificación.

1. La notificación 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 a la persona trabajadora en su centro de trabajo.

2. La firma por parte de la persona trabajadora de dichos documentos acreditando su entrega no supondrá su conformidad, sino tan solo la recepción de los mismos.

3. Cuando la notificación se realice en el domicilio de la persona trabajadora, de no hallarse presente esta, 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 de la persona trabajadora que hubiese comunicado a la empresa, y/o el rechazo por esta 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 de la persona interesada.

### Artículo 88.- Prescripción de las infracciones.

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 artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación concordante.

### Artículo 89.- 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.

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

### Artículo 90.- Cancelación.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas al año en caso de no reincidencia y, siempre que así lo solicite la persona interesada, y será informada de dicha cancelación. Los plazos empezarán a contar desde la fecha de finalización del cumplimiento de la sanción que, en su caso, hubiera sido impuesta en firme.

# CAPÍTULO IX.- ACTIVIDADES SINDICALES.

## Artículo 91.- Actividades sindicales.

El derecho de las personas trabajadoras a organizarse libremente en sindicatos es un precepto constitucional, por lo que la Corporación RTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por las personas que son representantes electas del personal como por las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras es ejercida por estos, no solo en favor de sus personas afiliadas, y de sus efectos se benefician el conjunto de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus personas asociadas, 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 Corporación RTVE. Por tanto, se pueden establecer entre la dirección de la Corporación RTVE y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales "más representativas" que operan en la Corporación RTVE, 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 estos 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 Corporación RTVE los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10% o más del total de delegados y delegadas de personal y/o de las personas integrantes de los comités de empresa, elegidas 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 Corporación RTVE. 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 y delegadas de personal y/o de las personas integrantes de comités de empresa en la Corporación RTVE 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.

Durante la vigencia del artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los apartados A) y O) del presente artículo quedan en suspenso, y los apartados B) y H) del mismo quedan en suspenso y se aplicarán conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Novena de este convenio.

A) Delegados y delegadas sindicales. En suspenso

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

- De 50 a 250 trabajadores uno.
- De 251 a 750 trabajadores dos.
- De 751 a 2.000 trabajadores cuatro.
- De 2.001 en adelante once.

Cuando no se llegue a cincuenta personas trabajadoras 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 o delegada 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 y delegadas dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a las personas integrantes de comités de empresa o delegados y delegadas, por el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados y delegadas sindicales, para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de veinticinco personas trabajadoras; en caso contrario, se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

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

Madrid se considera un único centro de trabajo.

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

Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada sección sindical de un "sindicato más representativo", con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas

que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los delegados y delegadas de personal o personas integrantes del comité de empresa de su adscripción. Las horas retribuidas de esta bolsa podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan una o varias personas representantes, siempre que no exceda del 100% de incremento sobre el número de horas que a estas corresponda.

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

A la anterior bolsa, la Corporación RTVE añadirá la cantidad de 7.000 horas retribuidas que se repartirán entre los sindicatos presentes en el CI de la Corporación RTVE de forma proporcional a la representatividad obtenida en el mismo (número de delegados y delegadas de personal y personas integrantes de comités de empresa en la Corporación RTVE).

Esta bolsa de horas tiene como finalidad proporcionar una mayor flexibilidad para el ejercicio de las funciones representativas de las personas representantes de los trabajadores, y por ello se utilizarán únicamente por parte de aquellas que tengan la condición de representante legal de los trabajadores: personas integrantes de comités de empresa y delegados y delegadas de personal, o la condición de delegado o delegada 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 la Corporación RTVE.

### C) Locales sindicales.

Se dotará a las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" de locales con mobiliario y enseres adecuados, y los medios materiales necesarios 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 CI, tendrán derecho a tener un local en Madrid y otro en Barcelona dotado con mobiliario y enseres adecuados, y los medios materiales necesarios para el correcto desempeño de las tareas que les son propias.

### D) Excedencia.

Las personas 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 104 del presente convenio.

### E) Facilidades.

La dirección de la Corporación RTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los comités de empresa, delegados y delegadas de personal, delegados y delegadas sindicales y su difusión informativa en cada uno de sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades la Corporación RTVE 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 CI de la Corporación RTVE podrá convocar y celebrar anualmente cuatro 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 capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2 del citado texto legal.

### G) Servicios sociales.

Las personas integrantes de los comités de empresa o delegados y delegadas 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 Corporación RTVE facilitará a los comités de empresa o delegados y delegadas de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.

H) Exención de servicios. En suspenso

H.1. Las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" en la Corporación RTVE o presentes en el CI de la Corporación RTVE, podrán designar de entre sus integrantes del comité de empresa, delegados y delegadas de personal, delegados y delegadas sindicales o delegados y delegadas de prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la Corporación RTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el convenio colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional 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 valor máximo (Opción 3 más el complemento de polivalencia).

H.2. Para el cálculo del número total de personas exentas de servicio se utilizará la siguiente tabla:

| Número de sindicatos representativos en la Corporación RTVE o coaliciones con más del 10% de los delegados y delegadas en la Corporación RTVE | Exenciones de servicio |
|---|---|
| 1 | 25 |
| 2 | 50 |
| 3 | 75 |
| 4 o más | 84 |

En estos números estarán incluidas aquellas personas integrantes del CGSSL que la representación legal de las personas trabajadoras decidiera liberar de servicio.

Las personas exentas de servicio en la Corporación RTVE se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el CI de la Corporación RTVE, en base a su representatividad en el mismo (número de delegados y

delegadas de personal y personas integrantes de comités de empresa en la Corporación RTVE). Asimismo, el número máximo de personas exentas de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de personas trabajadoras, será el establecido de acuerdo con el siguiente baremo:

- En centros de menos de 50 personas trabajadoras, una persona exenta de servicio.
- En centros de 50 hasta 100 personas trabajadoras, dos personas exentas de servicio.
- En centros de más de 100 personas trabajadoras 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 y delegadas de personal o personas integrantes del comité de empresa o delegados y delegadas sindicales o delegados y delegadas de prevención.

A petición de parte, la dirección de la Corporación RTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de "personas exentas 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 una persona liberada (representante exenta de servicio), sea cubierta por un contrato interino.

## I) Garantías y derechos de los delegados/delegadas sindicales

Los delegados/delegadas sindicales y autonómicos tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya

relevados/relevadas de prestación de servicios, hasta un máximo de veintidós días al año, para atender asuntos sindicales.

## J) Comité Intercentros

### J.1. Constitución

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

### J.2. Ámbito de actuación

El Comité Intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de las personas que trabajan en la Corporación RTVE. El ámbito de competencia territorial de este comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados/delegadas de personal.

### J.3. Competencias

J.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.

J.3.a.1. Asumir los derechos y obligaciones que el convenio colectivo de la Corporación RTVE y la legislación laboral concede a la "representación de las personas trabajadoras", "personas 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 las personas trabajadoras.

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

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

J.3.a.4. Poder establecer con la Dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE.

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

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

J.3.a.7. Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y en el CGSSL, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para la Corporación RTVE, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el CI

J.3.a.8. Intervenir como integrantes por la parte social de la comisión paritaria, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.

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

J.3.a.10. Actuar en cualquier otro asunto que afecte a las personas de la Corporación RTVE.

## J.4. Composición

El Comité Intercentros de la Corporación RTVE estará integrado por doce personas y, en su composición, se respetará la proporcionalidad de los sindicatos en la Corporación RTVE, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos. En la designación de las personas 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.

## J.5. Reuniones

El Comité Intercentros de la Corporación RTVE 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 Corporación RTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de doce veces al año. Con carácter extraordinario podrá reunirse hasta un máximo de doce ocasiones anuales adicionales, siempre que concurran circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, mediante solicitud de al menos siete de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Las reuniones que se prevén en el presente convenio entre la Dirección y el Comité Intercentros, se celebrarán durante las reuniones convocadas por el CI, con carácter ordinario o extraordinario.

Asimismo, la dirección de la Corporación RTVE podrá convocar a reunión al Comité, comunicando previamente el orden del día a tratar, con carácter general, con un mínimo de 48 horas. De no estar previamente convocado el Comité Intercentros, dicha convocatoria no será considerada dentro del cómputo de reuniones previsto en los párrafos anteriores.

Las reuniones del comité serán notificadas a la Dirección, con carácter general, con un mínimo de 48 horas, 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.

### J.6. Gastos

Los gastos de desplazamiento de las personas integrantes del Comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por la Corporación RTVE.

### J.7. Validez de los acuerdos

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

La Dirección propiciará en la medida de lo posible que las reuniones del Comité Intercentros y las comisiones de él dependientes se realicen por videoconferencia, garantizando su privacidad, de acuerdo con la mayoría de la representación sindical.

Con carácter general para cuantas comisiones se establecen en el presente Convenio Colectivo, las reuniones se entenderán válidamente celebradas por videoconferencia, sin perjuicio de la posterior extensión y firma del acta correspondiente.

### J.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 SMAC u organismo competente de la administración que lo sustituya, entregando copia a la Dirección.

## K) 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 CI de la Corporación RTVE antes del mes de octubre de cada año.

## L) Participación

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

Las personas representantes del personal estarán en los órganos de participación de las personas trabajadoras en la gestión y en la programación de la Corporación RTVE, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que la Corporación RTVE presta.

## M) Reunión estatal de las secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos presentes en el CI podrán celebrar una asamblea cada cuatro años, disponiendo cada sección sindical cuando celebrarla en ese periodo. La Corporación RTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A dicha asamblea podrán asistir los delegados/delegadas sindicales, integrantes del comité de empresa y representantes del personal integrantes de cada sección sindical.

## N) Viajes y dietas

Las secciones sindicales de los “sindicatos más representativos” en la Corporación RTVE o presentes en el CI, tendrán derecho, con cargo a la Corporación RTVE, a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el Comité Intercentros de la Corporación RTVE, en base a su representatividad en el mismo (nº de delegados/delegadas e integrantes de comités de empresa en la Corporación RTVE).

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

| Número de sindicatos representativos en la Corporación RTVE o coaliciones con más del 10 por 100 de los delegados/delegadas en CRTVE | Dietas | Dietas adicionales durante el año que se negocie el convenio colectivo de la Corporación RTVE | Dietas adicionales durante el año que se celebren las elecciones sindicales en la Corporación RTVE |
|---|---|---|---|
| 1 | 261 | 19 | 47 |
| 2 | 522 | 35 | 91 |
| 3 | 783 | 57 | 139 |
| 4 o más | 950 | 70 | 180 |

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

| Número de sindicatos representativos en la Corporación RTVE o coaliciones con más del 10 por 100 de los delegados/delegadas en CRTVE | Viajes | Viajes adicionales durante el año que se negocie el convenio colectivo de la Corporación RTVE | Viajes adicionales durante el año que se celebren las elecciones sindicales en la Corporación RTVE |
|---|---|---|---|
| 1 | 82 | 6 | 15 |
| 2 | 165 | 11 | 29 |
| 3 | 247 | 18 | 44 |
| 4 o más | 323 | 22 | 57 |

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 Corporación RTVE y el Comité Intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

En caso de que un sindicato agote los viajes o dietas, se podrán intercambiar viajes por dietas, y viceversa, en la proporción de 1 viaje por 3 dietas.

O) Reuniones de integrantes de Comité de Empresa. En suspenso

En los centros de trabajo de hasta cien trabajadores se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas, además de las establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los

Trabajadores a aquellas que se utilicen por cada una de las personas integrantes 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 48 horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

## P) Utilización de recursos corporativos

Mediante acuerdo entre la Dirección y las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos", estas podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del Comité Intercentros de la Corporación RTVE.

Asimismo, la dirección de la Corporación RTVE proporcionará a las secciones sindicales de los "sindicatos más representativos" el apoyo administrativo preciso tendente a facilitar la actividad sindical.

## Q) Interlocución acreditada

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de delegados/delegadas sindicales y personas exentas 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 Corporación RTVE, será competencia ejercida por el/la secretario/secretaria 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/secretarias de cada uno de estos comités los encargados/encargadas de comunicar estos extremos a la Dirección en el ámbito que corresponda, con el "visto bueno" de la presidencia del mismo comité o según lo especifique su propio reglamento.

## R) Elecciones sindicales

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

a) Las elecciones sindicales en la Corporación RTVE se celebrarán en todos sus centros de trabajo a nivel provincial.

b) Los centros cuyo mandato finalice antes de marzo de 2024, prorrogarán el mismo hasta la celebración de las elecciones sindicales de marzo de 2024.

c) El 20 de marzo de 2024 se procederá a realizar un proceso de elecciones sindicales en toda la Corporación RTVE.

A efecto de elecciones sindicales, todas las personas trabajadoras existentes quedan encuadradas en el colegio de técnicos y administrativos.

# CAPÍTULO X.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

## Artículo 92.- Normas generales.

### 1. Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En todos los centros de trabajo de la Corporación RTVE 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 Corporación RTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. La Corporación RTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras, 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 Corporación RTVE 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 Corporación RTVE y su proceso productivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el 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 Corporación RTVE 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 Corporación RTVE a través de subcontratas, a las que se exigirá la observancia de la ley y las condiciones pactadas en este Convenio. Se extenderá a todos los centros de trabajo de la Corporación RTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de la Corporación RTVE.

### 3. Derechos de las personas trabajadoras y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Cada persona trabajadora 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 CGSSL) se establece como el órgano paritario de consulta en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral con competencia en toda la Corporación RTVE, así como en todos los centros de trabajo de la Corporación RTVE, manteniéndose constituidos los comités de seguridad y salud laboral (en adelante CSSL) o los delegados/delegadas 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, la Empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora 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 esta, 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 persona, 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 aquella 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 las personas trabajadoras.

c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la Dirección, en el contexto del CGSSL, 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 Corporación RTVE, para todos sus centros y unidades, basándose en el procedimiento de vigilancia de la salud aprobado por el CGSSL.

   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 Corporación RTVE, vendrán analizados por puestos de trabajo y por centros de trabajo. Los órganos de participación y consulta de

las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, tratamientos y seguimientos específicos sobre hábitos saludables y asistencias especializadas conductuales, en colaboración con las instituciones públicas competentes en cada comunidad autónoma.

d) Con el objeto de aplicar políticas de prevención y la ejecución de las acciones preventivas que se deriven de las evaluaciones de riesgo y demás estudios en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, desde la Dirección se desarrollarán las actividades de intervención aplicables a sus resultados.

e) La Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a las personas 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 Corporación RTVE.

La Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE 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 Corporación RTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad de la persona trabajadora. En este caso, a cargo del presupuesto de la Corporación RTVE 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 CGSSL 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 Corporación RTVE, 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 la Corporación RTVE, al CGSSL, a los delegados/delegadas 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 las personas que integran el CGSSL, 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 todas las personas trabajadoras. El servicio de prevención propio de la Corporación RTVE 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 las personas trabajadoras, 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 CGSSL 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 CGSSL de las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para las personas trabajadoras, para los delegados/delegadas de prevención, delegados/delegadas de personal e integrantes de los CSSL y CGSSL 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 la Corporación RTVE que se integró dentro de la Unidad de Salud Laboral, en el servicio de prevención propio de la Corporación RTVE, 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 Corporación RTVE se efectuará por la Dirección de Prevención y Salud Laboral de la Corporación RTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas e integradas en el servicio de prevención propio quedarán sujetas a la dependencia orgánica de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, ya sea de forma temporal o definitiva.

La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la Corporación RTVE quedará en todo caso bajo la responsabilidad de la Dirección de Prevención y Salud Laboral de la Corporación RTVE.

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/delegadas de prevención.

5.1 Son competencias o atribuciones de los delegados/delegadas de prevención colaborar con la dirección de la Corporación RTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras 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/delegadas de prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a las/los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a las/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 estas personas 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 Corporación RTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que esta 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 Corporación RTVE 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 las personas trabajadoras.

f) Efectuar propuestas a la dirección de la Corporación RTVE, 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 las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

5.2 Los delegados/delegadas de prevención serán designados por las personas representantes electas del personal de cada respectivo centro y preferentemente entre las personas integrantes del comité de empresa, delegados/delegadas de personal y delegados/delegadas sindicales, respetando la representatividad que cada sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de personas trabajadoras, no se pueda constituir CSSL, los delegados/delegadas

de prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho comité.

5.3 Los delegados/delegadas de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras 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/delegada de personal o delegado/delegada sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del CSSL y cualesquiera otras convocadas por la dirección de la Corporación RTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a las/los técnicos de prevención y a la inspección de trabajo.

5.4 La Corporación RTVE garantiza a todos los delegados/delegadas 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/delegadas de prevención.

5.5 La representación unitaria de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE, a través del Comité Intercentros, podrá designar, de entre las personas integrantes de comités de empresa, delegados/delegadas de personal, delegados/delegadas sindicales y delegados/delegadas de prevención, hasta ocho delegados/delegadas 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/delegadas de prevención estatales dispondrán de los mismos derechos de los delegados/delegadas de prevención de centro, pero con ámbito estatal. Además, compondrán la representación de las personas trabajadoras en el CGSSL.

## 6. Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

El CGSSL 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 CGSSL 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 las personas trabajadoras 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 CGSSL 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 CGSSL comprenderá todas las instalaciones y centros de trabajo de la Corporación RTVE.

6.3 La composición de este comité será de dieciséis personas, elegidos de la siguiente manera:

- Ocho personas en representación de la Dirección.
- Ocho personas por la representación de las personas trabajadoras de entre los integrantes de comités de empresa, delegados/delegadas de personal, delegados / delegadas sindicales o delegados / delegadas de prevención respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.

De entre sus integrantes se elegirá por mayoría simple una persona que ejercerá la presidencia y una persona que ejercerá la secretaría. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

6.4 El CGSSL 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 las personas trabajadoras 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 CGSSL 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 las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

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

i) Proponer a la Dirección General Corporativa de la Corporación RTVE 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 las/los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del CGSSL, se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas a la Corporación RTVE y las facultades organizativas del artículo 6 del presente convenio.

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

k) Formular a la Dirección General Corporativa de la Corporación RTVE 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 Corporación RTVE 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/delegadas de prevención y CSSL.

6.6 Los gastos de viajes y dietas de las personas componentes del CGSSL, 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 Corporación RTVE.

## 7. Comités de seguridad y salud laboral.

7.1 Los CSSL se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la dirección de la empresa y de los delegados/delegadas 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 CSSL 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 La persona que ejerce la presidencia de cada CSSL será designada por y entre sus componentes. Así mismo actuará en el puesto de la secretaría un miembro del propio comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos.

7.4 Los delegados/delegadas de prevención ostentarán la representación de las personas trabajadoras en estos comités, con igual número de personas que las designadas por la Dirección.

7.5 Los/las integrantes de estos comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará la Corporación RTVE, 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 integrantes del comité será notificada con la suficiente antelación a la presidencia, 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 integrantes, 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 integrantes.

8. Sigilo profesional.

Los integrantes que conformen los distintos CSSL, así como el CGSSL, vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

## Artículo 93.- Obligaciones.

1. Toda persona trabajadora, cualquiera sea su grupo profesional y posición jerárquica, viene obligada al más estricto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la Corporación RTVE.

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 Corporación RTVE.

b) Comunicar a la Unidad de Salud Laboral (servicio de prevención propio de la Corporación RTVE), 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 CGSSL.

## Artículo 94.- Protocolos específicos.

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

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

## Artículo 95.- 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 riesgo, condicionados siempre a la presencia de otra persona trabajadora cualificada, que pertenezca al mismo grupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del CGSSL por el servicio de prevención de la Corporación RTVE.

# CAPÍTULO XI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN

## Artículo 96.- Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo, además de en los casos enumerados en el artículo 45 del ET y normativa legal vigente en cada momento, se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:
    a. Incapacidad temporal.
    b. Por nacimiento, adopción o acogimiento.
    c. Excedencia voluntaria.
    d. Excedencia especial.
    e. Suspensión disciplinaria.
    f. Suspensión por procesamiento con privación de libertad de la persona trabajadora, en tanto no recaiga sentencia. Si esta fuera absolutoria, se reanudará la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en la Corporación RTVE.
    g. Víctima de violencia de género.

2. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social. La incapacidad permanente de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET operará como causa de suspensión del contrato de trabajo, y no impedirá que de modo efectivo cuando se produzca el supuesto de incapacidad permanente se tramite la baja de la persona trabajadora con carácter definitivo ante la Tesorería de la Seguridad Social; por lo que, en el momento de producirse, se articulará con la persona en situación de incapacidad permanente total el compromiso de reserva de puesto de trabajo por dos años adicionales, para el supuesto en que se produzca una revisión de su incapacidad permanente que le habilite para volver al desempeño de su trabajo habitual.

3. La víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante 6 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.

4. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo VIII del presente convenio colectivo de la Corporación RTVE.

5. La incapacidad temporal y las excedencias son causas suspensivas de la relación laboral para el personal, si bien no impedirán la extinción de los contratos de duración determinada cuando, llegado el término o finalización de los mismos, perduren dichas circunstancias.

6. Sin derecho a retribución alguna y con reserva de plaza, por un periodo de entre 1 mes y 12 meses, ampliable otros 12 meses, para aquellas situaciones familiares o personales en que se requiera: realizar estudios en el extranjero, desplazamientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas; así como para desarrollar una actividad profesional en un organismo público de carácter nacional de alguno de los países integrantes activos de la Unión Europea de Radiodifusión (UER).

   Esta situación podrá autorizarse siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca, pudiendo ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio.

   Este periodo no se computará a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la Seguridad Social ni aportaciones al plan de pensiones.

## Artículo 97.- Causas de extinción del contrato de trabajo.

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 por sentencia condenatoria firme, por alguna de las causas siguientes:

a. Por voluntad de la persona trabajadora.
b. Por no superación del período de prueba.
c. Por acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora.
d. En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente convenio o no reincorporarse 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.
f. Por jubilación.
g. Por abandono injustificado del servicio, sin permiso y por tiempo superior a 10 días naturales consecutivos. Dicha extinción será comunicada por la Corporación RTVE, 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 desde la fecha en que aquella tuvo lugar.
j. Baja voluntaria incentivada conforme a los criterios que se acuerden con el Comité Intercentros.

Además de por las causas enumeradas en el punto anterior, la persona interina cesará automáticamente al incorporarse la persona trabajadora a la que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

## Artículo 98.-Efectos de la extinción.

Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en la Corporación RTVE deberá avisarlo con 15 días de antelación.

La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas que deban incluirse como finiquito.

Cualquiera que sea su causa, la extinción supone la pérdida de todos sus derechos en la Corporación RTVE.

## Artículo 99.- Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.

Con el objetivo de incentivar y fomentar el empleo, facilitando el relevo generacional en la empresa, y otorgando preferencia a las necesidades de la estructura territorial y áreas técnicas, se establecen las siguientes medidas:

1. Extinción legal de la relación laboral a la edad ordinaria de jubilación.

En conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción del contrato de trabajo para las personas que trabajan en la Corporación RTVE por jubilación obligatoria, el cumplimiento por el trabajador afectado de los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Dicha medida se vincula a los objetivos de política de empleo detallados en el apartado 5 del presente artículo.

De este modo, aquellas personas en las que concurran dichas circunstancias, se les aplicará la jubilación obligatoria, sin derecho a indemnización alguna, con independencia de que, al tiempo de iniciarse los efectos del presente convenio, ya se hubiese cumplido, o no, la edad ordinaria de jubilación.

## 2. Jubilación parcial.

La Corporación RTVE facilitará la jubilación parcial en los casos en que lo solicite la persona trabajadora y se acuerde con la empresa, conforme a lo legalmente previsto al tiempo de la solicitud.

Estas situaciones de jubilación parcial tendrán como término, en todo caso, el momento en que se alcance la edad ordinaria de jubilación, en el supuesto de reunir los requisitos a tal efecto.

La empresa informará a la RLT de las condiciones en las que, en su caso, se podría acceder a la jubilación parcial.

## 3. Jubilación voluntaria a la edad ordinaria de jubilación.

Para aquellas personas trabajadoras que cumplan la edad ordinaria de jubilación que en cada caso proceda y no les resulten de aplicación la jubilación con carácter obligatorio, la dirección de la Corporación RTVE podrá pactar con ellas una jubilación voluntaria con una compensación económica, de libre aceptación por la empresa, que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 50.000 euros brutos y como máximo 2.084 euros brutos por cada mes que les falten para totalizar el cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, sin superar, en ningún caso, el importe máximo anteriormente señalado.

## 4. Jubilación voluntaria anticipada.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria, la persona trabajadora 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 propuestos por los interesados, si son aceptados por la empresa, esta abonará una indemnización con una base de cálculo de 2.084 euros brutos por cada mes que les falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 50.000 euros brutos.

Podrán acogerse a la medida señalada en este artículo, quienes hayan permanecido como personas trabajadoras en situación de activo o excedencia especial los 5 años anteriores a la fecha de la solicitud.

Las indemnizaciones previstas en el presente apartado también serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de personas trabajadoras que se hubiesen acogido a la modalidad de jubilación parcial, suscribiendo un contrato de relevo y adquiriendo la posición de relevados, debiéndose calcular en este caso los importes de dichas indemnizaciones tomando como base de cálculo las anteriores cantidades pero en proporción al tiempo de trabajo efectuado por la persona jubilada parcial, conforme a lo pactado en su contrato de relevo.

Las peticiones de jubilaciones anticipadas, con la indemnización prevista en este artículo, se formalizarán por escrito con al menos 6 meses de anticipación a la fecha en la que se desee causar baja en la empresa, y su aceptación tendrán el carácter de voluntarias para la empresa. Quedan excepcionadas de este requisito temporal aquellas solicitudes que se realicen para extinguir la relación laboral dentro del primer semestre de la entrada en vigor de esta medida.

## 5. Medidas de política de empleo.

Respecto de las medidas o actuaciones previstas concernientes a políticas de empleo, requeridas conforme a lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se han determinado las siguientes:

- Contratación fija de una nueva persona por cada contrato de esta naturaleza extinguido por la finalización de la relación laboral a la edad ordinaria de jubilación. En tal caso, la Dirección se compromete a que la publicación de la convocatoria para su cobertura definitiva se produzca en un plazo no superior a 18 meses.

- Reposición de efectivos fijos respecto de las bajas de personal de la Corporación RTVE, con motivo de extinciones de contratos de esta naturaleza, incluidas las derivadas por causa de jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo con el criterio para el cálculo de tasa de reposición. En tal caso, la Dirección se compromete a que la publicación de la convocatoria para su cobertura definitiva se produzca en un plazo no superior a 18 meses.

En caso de no poder cumplirse las medidas de política de empleo, como consecuencia de lo contemplado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa presupuestaria, decaerá la obligación de extinguir la relación laboral a la edad ordinaria de jubilación (jubilación forzosa).

# CAPÍTULO XII SITUACIONES DEL PERSONAL

## Artículo 100.- Situaciones.

El personal de la Corporación RTVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.

Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 57 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.

La persona trabajadora en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este convenio.

## Artículo 101.- Excedencias.

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de la Corporación RTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

## Artículo 102.- Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria aquellas personas con antigüedad, al menos de 1 año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La excedencia se concederá en el plazo máximo de 30 días, por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 10 años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cumplir un nuevo período de 4 años de servicio efectivo en la Corporación RTVE.

b) Transcurridos los primeros 4 meses de excedencia, la persona en esta situación podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de las personas en situación de excedencia voluntaria 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 13. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que 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 1 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, la Corporación RTVE podrá ofrecer a la persona peticionaria 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 este.

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

### Artículo 103.- Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza.

La persona trabajadora en activo, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que pase a prestar sus servicios en el sector público, previa justificación del mismo podrá obtener una excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza, siempre que la empresa no esté comprendida en el párrafo tercero del artículo 107 del presente convenio.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas que tengan legalmente tal configuración. Durante el período de duración de esta situación de excedencia, la persona en esta situación no devengará retribuciones, ni le será computable dicho tiempo a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la Seguridad Social ni aportaciones al plan de pensiones.

Se podrá permanecer en esta situación en tanto en cuanto se mantenga la prestación de servicios que dio origen a su declaración. Una vez producido el cese en la misma, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 1 mes, declarándosele, de no hacerlo, en la modalidad de excedencia voluntaria prevista en el artículo 102.

## Artículo 104.- Excedencia especial.

Da lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

1. 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 la Corporación RTVE consignados en el artículo 1, ámbito personal punto 4 de este convenio.

2. Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 105.

3. El nacimiento, la adopción de descendiente de primer grado de consanguinidad o el cuidado de un familiar en los términos que regula el artículo 106.

4. Las personas trabajadoras 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.

   La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo destino geográfico ocupado con anterioridad.

   El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.

   Las personas en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas para las personas trabajadoras que ocupen cargo directivo en la Corporación RTVE.

   El tiempo que las personas de plantilla de la Corporación RTVE ocupen cargo directivo en la empresa se computará a todos los efectos.

5. En el supuesto previsto en el punto 1, la persona excedente deberá incorporarse a su puesto de trabajo de su grupo profesional y ámbito ocupacional y destino geográfico en la Corporación RTVE dentro del plazo de 2 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, la persona excedente deberá incorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

## Artículo 105.- Excedencia por enfermedad.

La persona trabajadora pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad temporal.

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.

La persona excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los 30 días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

La persona declarada en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en la Corporación RTVE, conforme a lo previsto en el artículo 25 de este convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en la Corporación RTVE conforme al artículo 97 de este convenio.

### Artículo 106.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años y medio, para atender al cuidado de cada descendiente de primer grado de consanguinidad menor de 12 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de las licencias por permiso de nacimiento y cuidado del lactante. Los sucesivos descendientes de primer grado de consanguinidad, darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta 10 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años y medio para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y de igual duración para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.

No obstante, si 2 o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación RTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.

Las personas que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en la Corporación RTVE.

Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación de la persona trabajadora, esta causará baja definitiva en la Corporación RTVE, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.

## Artículo 107.- Incompatibilidades.

El desempeño de la función asignada en la Corporación RTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

El personal de la Corporación RTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a la Corporación RTVE.

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.

La Corporación RTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de la Corporación RTVE 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 la RLT de las personas trabajadoras, así como por aquellas personas trabajadoras cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegada.

La Corporación RTVE 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 esta, no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del puesto desempeñado.

Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

# CAPÍTULO XIII ACTIVIDADES SOCIALES

## Artículo 108.- Ayudas Sociales.

Es propósito de la Corporación RTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para las personas que trabajan en ella. 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 la Corporación RTVE, contando con la participación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de la Corporación RTVE, así como la valoración de proyectos de acción social.

a) Composición.

4 vocales en representación de la Corporación RTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro tendrá las funciones de secretaría de la comisión.

6 vocales en representación de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE, designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.

La Comisión de Acción Social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus integrantes, 1 persona que ejercerá la presidencia y otra la vicepresidencia.

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 integrantes.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por 5 personas: 2 representantes de la empresa y 3 en representación de las personas trabajadoras. 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 integrantes 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.

El Comité Intercentros determinará a qué partidas deben dedicarse las ayudas de entre las siguientes:

- Ayudas para asistencia sanitaria.
- Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.
- Ayudas para formación de las personas trabajadoras.
- Ayudas de estudios para los descendientes de primer grado por consanguinidad de las personas trabajadoras.
- Ayudas para grupos recreativos y culturales.
- Ayudas de carácter excepcional.
- Ayuda por participación en actividades vacacionales.

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 la Corporación RTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,37 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación RTVE para cada ejercicio.

Los fondos de acción social no podrán incrementarse más allá de lo dispuesto en la normativa presupuestaria aplicable en cada momento.

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 la Corporación RTVE 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 7 viajes al año con un máximo de 14 días de dietas.

f) Beneficiarios.

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación las personas que trabajan en la Corporación RTVE cuyas retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación RTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

## Artículo 109.- Seguro colectivo de accidentes.

La Corporación RTVE contratará una póliza colectiva de accidentes, incluirá a todas las personas en activo de la Corporación RTVE 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. La cifra a asegurar arriba indicada será actualizada con los incrementos por IPC una vez que se abra la licitación del nuevo concurso.

## Artículo 110.- Seguro colectivo de vida.

La Corporación RTVE contratará una póliza colectiva de seguro de vida para todas las personas en activo que lo soliciten y será financiada por la Corporación RTVE y las personas que soliciten su inclusión, fijándose la cuota voluntaria del integrante 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. La cifra a asegurar arriba indicada será actualizada con los incrementos por IPC una vez que se abra la licitación del nuevo concurso.

Con el fin de conocer el número de personas trabajadoras incluidas en este seguro, solo deberán manifestarse por escrito aquellas que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

## Artículo 111.- Autoseguro.

La Corporación RTVE 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 del personal que presta servicios en sus centros

de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

### Artículo 112.- Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto.

La Corporación RTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellas personas trabajadoras que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares. La cifra a asegurar arriba indicada será actualizada con los incrementos por IPC una vez que se abra la licitación del nuevo concurso.

### Artículo 113.- Asistencia sanitaria de empresa.

Con el fin de garantizar la salud de las personas trabajadoras, el personal sanitario de la Corporación RTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

### Artículo 114.- Plan de pensiones.

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

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0.90 por 100 del salario base que corresponde a la persona trabajadora. 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.

| Partícipe | Promotor |
|---|---|
| 0% del salario base | 0,90 % salario base |

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

| Partícipe | Promotor |
|---|---|
| 0,90 % del salario base | 2,70 % salario base |
| 1,80% del salario base | 4,50 % salario base |

Las aportaciones de nivel variable no son acumulables a las aportaciones fijas. Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada persona trabajadora 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 personas beneficiarias. 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 7 personas, de los cuales 6 serán representantes de las/los partícipes y las personas beneficiarias y uno 1 promotor.

Para su designación, en tanto que el número de personas beneficiarias del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y personas beneficiarias, la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo de la Corporación RTVE designa los siguientes miembros:

- 2 en representación del sindicato CCOO.
- 2 en representación del sindicato SI.
- 2 en representación del sindicato UGT.

Cuando el número de personas beneficiarias sea superior al 20% señalado anteriormente, se procederá a la designación de los integrantes de la Comisión de Control mediante elección directa, para lo que se crearán 2 colegios electorales, 1 de partícipes y otro de personas beneficiarias. El número de sus representantes será respectivamente de 5 y 1.

## Artículo 115.- Defensa jurídica de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE.

En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de la Corporación RTVE 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 la Corporación RTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el interesado podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

La Corporación RTVE 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.

Asimismo, la Corporación RTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando la persona trabajadora se viese obligada 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 la Corporación RTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de la Corporación RTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de 30 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 116.- Seguro colectivo de salud.

La Corporación RTVE contratará una póliza colectiva de salud que otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todas las personas trabajadoras en activo de la Corporación RTVE. 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 las personas interesadas.

Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación RTVE 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 108. 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. De la misma forma, cuando se produzca un sobrante de la dotación asignada para el seguro colectivo de salud, la cuantía de dicho sobrante se aplicará al fondo de acción social.

## Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud

### 1. Composición.

- 5 vocales en representación de la Corporación RTVE, a nivel estatal, 1 de los cuales actuará con las funciones de secretaría.
- 5 vocales en representación de las personas trabajadoras de la Corporación RTVE, designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representatividad sindical.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada 6 meses.

### 2. 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.

### 3. Beneficiarios.

Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el párrafo segundo del presente artículo, las personas trabajadoras de la Corporación RTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de la Corporación RTVE, 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 6 meses.

# DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La Corporación RTVE no contratará ni directa ni indirectamente a ninguna persona en situación de excedencia voluntaria, cuando haya incurrido en la incompatibilidad contemplada en el artículo 107, párrafo 3 del vigente convenio colectivo.

Igualmente, no podrán prestar servicios remunerados aquellas personas trabajadoras fijas de plantilla que hayan causado baja incentivada mediante cualquier modalidad en la Corporación RTVE.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

El cálculo del descuento salarial del día de huelga o paro se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

a) Se parte del salario bruto anual (no computándose en el mismo el complemento familiar voluntario, las aportaciones de la empresa y personas trabajadoras al plan de pensiones ni aquellos conceptos que no remuneren tiempo de trabajo).

b) Se divide ese salario entre 365 días lo que da el salario bruto diario.

c) Días sobre los que no hay que descontar; los festivos de carácter nacional, autonómico y local (máximo 14 días), los días de vacaciones anuales y los descansos semanales (102), con un total de 140 días en la actualidad.

d) Se multiplica el salario bruto diario por esos días.

e) Se calculan las pagas no percibidas al día de la huelga.

f) Al salario bruto anual se le restan los importes de los apartados d) y e), y se calcula un nuevo salario bruto total anual.

g) Se descuentan de los 365 días los días festivos totales (140 días): 225 días en la actualidad.

h) Se divide el importe del apartado f) entre los 225 días, y el cociente resultante supone el salario a descontar por el día de huelga.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. SUBIDA SALARIAL 2020.

La subida salarial para 2020 se concreta de la siguiente manera y se aplicará con efectos de 1 de enero de 2020:

- Un 1,75% de incremento a todos los conceptos salariales. (ver tabla salarial ANEXO 1).
- El 0,25% restante, hasta el 2% recogido en el R.D. Ley 2/2020 de 21 de enero 2020, como incremento fijo para el año 2020, se aplica a mejorar el complemento de disponibilidad en modalidad tipo 2 y tipo 3 y otros complementos asociados, cuyo importe está actualizado en las tablas salariales referidas en el punto anterior.
- El 0,30% de la masa salarial para fondos adicionales, se destinará a la aportación al plan de pensiones.

El 0,25% adicional correspondiente a la subida salarial del año 2019 y ligado al incremento del PIB recogido en el RD Ley 24/2018 de 21 de diciembre se repartirá de forma proporcional a todos los trabajadores que hubieran percibido el complemento de disponibilidad o complemento de unidad informativa (sobre el valor de disponibilidad) durante el segundo semestre de 2019.

Se repartirá de la misma forma, hasta el mes siguiente de la publicación del presente Convenio colectivo, la subida aplicable a la disponibilidad para el año 2020.

Los sucesivos incrementos salariales que autoricen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado se aplicarán de forma proporcional a todos los conceptos salariales incluidos en las tablas de forma automática.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - PLAN DE PENSIONES.

La obligación por parte del promotor del plan de pensiones establecido en el artículo 114 de efectuar las aportaciones fijadas en el mencionado artículo se aplicará de acuerdo con los límites que dispongan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - JORNADA DE FIN DE SEMANA.

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

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. - JORNADA.

Atendiendo a la reivindicación de la parte social firmante del presente convenio colectivo, la Corporación RTVE se compromete a negociar la modificación de la jornada ordinaria de trabajo regulada en su artículo 42 a fin de adaptarla a la mejor jornada laboral posible que con carácter general dispongan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para la Administración General del Estado y el sector público estatal. En todo caso, en dicha negociación deberán cumplirse los límites y requisitos establecidos en cada momento por la normativa presupuestaria y laboral aplicable, y recabar los informes y autorizaciones que en su caso sean preceptivos, salvo que la mejor jornada laboral sea de aplicación directa por obligación legal.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. - COMPLEMENTO DE TRANSPORTES.

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

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. - PLAN DE MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

La dirección de la empresa y la RLT colaborarán para impulsar el establecimiento y desarrollo de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la sostenibilidad ambiental de la empresa, fomentando las medidas propuestas en el plan de movilidad.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. - MEJORA DE LOS NIVELES DE ABSENTISMO.

Se promoverá la creación de un grupo de trabajo para estudiar los niveles de absentismo existentes en la empresa y acordar medidas de mejora.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. - POLIVALENCIAS "AD PERSONAM"

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran acreditado el complemento de polivalencia con carácter de "ad personam" con anterioridad al II convenio mantendrán dicho complemento.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2020

La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2020 un proceso selectivo para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional vigesimonovena de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 y 2019. Dicho proceso garantizará los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las bases de la convocatoria regularán el proceso de selección que comprenderá las siguientes fases:

- Fase eliminatoria de prueba escrita.

- Fase de valoración de los méritos de los aspirantes. La calificación de esta fase se aplicará únicamente a los aspirantes cuya nota total en la prueba escrita realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.

A las personas que hubieran prestado servicios mediante un contrato laboral en Corporación RTVE hasta la fecha de publicación de la convocatoria, en la misma ocupación tipo a la que se presenten, y cumplan con los requisitos específicos de conocimientos, habilidades y experiencia profesional que se establezcan en las correspondientes convocatorias para cada ocupación tipo, se les aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 31 puntos.

La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente.
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

En las bases de la convocatoria se establecerá el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita, podrán realizar la fase de prueba práctica.

- Fase Práctica: La Corporación RTVE podrá incluir una o varias pruebas prácticas que permitan comprobar que los candidatos / candidatas poseen la formación y el dominio de las habilidades técnicas correspondientes a la convocatoria a la que opten.

Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.

En la convocatoria se establecerá la ocupación tipo, número de plazas ofertadas, destino geográfico, fases y pruebas que constituyen el proceso selectivo, sistema y órganos de calificación, así como los requisitos exigibles, además de todas aquellas circunstancias e información relevante para el desarrollo y resolución del proceso.

Los procesos de promoción, traslados y cambios de ocupación serán puestos en marcha a los 30 días de publicación del convenio colectivo, y el proceso de nuevo ingreso y estabilización, en el último trimestre de 2020.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. - DERECHOS SINDICALES.

A partir de la fecha de publicación en el BOE del III convenio colectivo queda anulado el acuerdo por el que se concede exención de servicios a los miembros de la comisión negociadora del III convenio colectivo.
Durante la vigencia del artículo 10 del real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los apartados B) y H) del artículo 91 se aplicarán de la siguiente forma:

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

Los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros de CRTVE podrán constituir una bolsa anual de horas en el ámbito de toda la empresa, mediante la acumulación de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de alguno o de todos los delegados/delegadas de personal, integrantes del Comité de Empresa y delegados/delegadas sindicales.

### Requisitos:

- Podrán ser cesionarios de horas las personas que cumplan los requisitos para ser cedentes, y además, hasta un máximo de 6 personas por cada sindicato con derecho a bolsa, que serán designadas de entre sus integrantes.
- Cada sindicato presentará anualmente la relación de delegados/delegadas cedentes de horas y la relación de cesionarios que acumulan las horas a la Dirección de RR.HH. Salvo comunicación expresa en contrario, y hasta la fecha en que dicha comunicación sea debidamente notificada a la Dirección de Recursos Humanos por parte del cedente, dicha cesión de horas se entenderá válida y producirá sus efectos.
- Cada sindicato especificará el número total de horas cedidas de la bolsa a cada cesionario. Cuando el número de horas asignado a una persona supere el crédito horario teórico que le corresponde en función de su cargo de representación, la asignación deberá presentarse antes de que comiencen los últimos 5 días hábiles anteriores al periodo de cesión, y se mantendrá hasta aviso en contrario o durante el tiempo especificado en la notificación. No tendrá efecto la acumulación si no se comunica en el plazo mencionado.
- Cada sindicato hará las anteriores notificaciones a la Dirección de Recursos Humanos y al área y centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora en la forma en que acuerden las partes.

En el caso de que, por acumulación de horas, el cesionario quedara en situación de exención de servicios percibirá 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 valor máximo (opción 3 más el complemento de polivalencia).

En caso de exención de servicios parcial, que la Dirección podrá autorizar 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 2 meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de 6 meses, con el fin de organizar el servicio, solo garantiza el cobro de las retribuciones del representante designado, como si del uso del crédito de horas sindicales se tratase; entendiéndose por exención de servicios parcial la acumulación de más de 80 horas mensuales.

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

Los integrantes del Comité Intercentros de la Corporación RTVE, compuesto por 12 miembros y respetando la proporcionalidad de los sindicatos en la Corporación RTVE conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos, estarán exentos de servicio, absorbiendo dicha exención el crédito horario que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo. Las personas que ejercen el puesto de secretarias generales de las secciones sindicales integrantes del CI podrán proceder a asignar dicha exención a persona distinta, elegida entre los delegados/delegadas de personal, delegados/delegadas sindicales, delegados/delegadas de prevención e integrantes del comité de empresa, así como entre cualquiera de las 6 personas con capacidad para ser cesionarios de horas descritos en el acuerdo entre la Dirección y el CI de fecha 19 de diciembre de 2012.

Así mismo quedarán exentos los integrantes del CGSSL .

De igual manera, a partir de la fecha de publicación en el BOE del III convenio colectivo se dota de una bolsa de horas anuales en favor de los integrantes por la parte social de la Comisión Paritaria, equivalente a 4 dispensas de asistencia al trabajo, que será distribuida proporcionalmente conforme a los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. EFECTOS DE LAS MEDIDAS

Régimen de jornadas y horarios: mes siguiente a la aprobación del presente convenio colectivo.

Aplicación de la Jubilación Forzosa: 6 meses después de la aprobación del presente convenio colectivo.

Aplicación del artículo 99.4 (jubilación voluntaria): 1 de enero de 2020.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

En todo caso, y salvo lo que expresamente se deja vigente en el presente convenio colectivo, quedan derogados cualesquiera convenios colectivos, pactos, acuerdos, compromisos o estipulaciones anteriores.

Se mantienen los que a continuación se relacionan pendientes de revisión:

| | |
|---|---|
| • Control central Torre (continuidad) 08/01/1986 | Vigente solo el punto 5 hasta homogeneización |
| • Gratificaciones Radio 5 de 1/4/2008 | Vigente |
| • Tiempo de comida continuidad las Palmas | Vigente |
| • Helicópteros 28/03/2005 | Vigente |
| • Mayor tiempo invertido 23/5/1997 | Vigente |
| • Transporte 27/05/1994 | Vigente hasta homogeneización |
| • Transporte 1/6/1999 | Vigente hasta homogeneización |
| • Transporte 9/2/2006 | Vigente hasta homogeneización |
| • Transporte 18/4/1991 | Vigente hasta homogeneización |
| • Transporte 18/3/1994 | Vigente hasta homogeneización |
| • Transporte 27/3/1984 | Vigente hasta homogeneización |
| • Servicio eléctrico 15/4/1988 y 26/3/2001 Aplicación turnos. Peligrosidad: | Vigente, excepto jornada: CGSSL |
| • Control central RNE Madrid | Vigente, y pendiente régimen de jornada |
| • Control central RNE Barcelona | Vigente, y pendiente régimen de jornada |
| • Continuidad RNE 27/2/1992 | Vigente, y pendiente régimen de jornada |
| • Acuerdo horarios Tenerife (sin relación) | Vigente, solo texto, sin anexos. |

# ANEXOS

Número 1- Tablas salariales.

Número 2.- Tabla de Incompatibilidades de complementos.

Número 3.- Clasificación profesional: Grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo.

Número 4.- Reglamento Orquesta y Coro.

Número 5.- Teletrabajo.

Número 6.- Acuerdo de externalización de servicios. XVI convenio colectivo

Número 7.- Baremos para los casos de enfermedad, discapacidad y situaciones similares.

## ANEXO 1.- Tablas salariales

### ANEXO 1. A. - Tablas salariales vigentes del 01/01/2021 al 31/12/2021

| SALARIO BASE (14 PAGAS) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO I - I | | GRUPO I – II | | GRUPO II | | |
| TIEMPO MÍNIMO | NIVEL ECON. | TIEMPO MÍNIMO | NIVEL ECON. | TIEMPO MÍNIMO | NIVEL ECON. | IMPORTE |
| 3 | A3 | 3 | A3 | 3 | A3 | **2.752,97€** |
| 3 | A2 | 3 | A2 | 3 | A2 | **2.684,04 €** |
| 3 | A1 | 3 | A1 | 3 | A1 | **2.615,13 €** |
| 3 | B3 | 3 | B3 | 3 | B3 | **2.546,20 €** |
| 3 | B2 | 3 | B2 | 3 | B2 | **2.477,28 €** |
| 3 | B1 | 3 | B1 | 3 | B1 | **2.408,34 €** |
| 3 | C3 | 3 | C3 | 3 | C3 | **2.339,43 €** |
| 3 | C2 | 3 | C2 | 3 | C2 | **2.270,49 €** |
| 2 | C1 | 3 | C1 | 3 | C1 | **2 201,58 €** |
| 1 | D3 | 3 | D3 | 3 | D3 | **2.132,66 €** |
| 0,5 | D2 | 3 | D2 | 3 | D2 | **2.063,74 €** |
| NIVEL BÁSICO | D1 | 2 | D1 | 3 | D1 | **2.005,32 €** |
| | | 1 | E3 | 3 | E3 | **1.867,47 €** |
| | | 0,5 | E2 | 3 | E2 | **1.798,53 €** |
| | NIVEL BÁSICO | | E1 | 2 | E1 | **1.729,61 €** |
| | | | | 1 | F3 | **1.660,69 €** |
| | | | | 0,5 | F2 | **1.591,77 €** |
| | | | NIVEL BÁSICO | | F1 | **1.577,57 €** |

| COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (14 PAGAS) | |
|---|---|
| VALOR TRIENIO | **70,34€** |

| MANDO ORGÁNICO | |
|---|---|
| JEFE DE UNIDAD | |
| NIVEL 11 | NIVEL 12 |
| **1.337,27 €** | **1.002,96 €** |

| COMPLEMENTO CONVENIO (14 PAGAS) | |
|---|---|
| NIVELES ANTIGUOS | IMPORTE |
| Nivel 1 | **31,59 €** |
| Nivel 2 | **26,14 €** |
| Nivel 3 | **20,78 €** |
| Nivel 4 | **15,53 €** |
| Nivel 5 | **10,30 €** |
| Nivel 6 | **5,14 €** |

| ESPECIAL RESPONSABILIDAD | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL 48 | NIVEL 49 | NIVEL 50 | NIVEL 51 | NIVEL 52 | NIVEL 53 | NIVEL 54 | NIVEL 55 |
| GRUPO I - SUBGRUPO I | 1.452,86 € | 1.319,54 € | 1.089,56 € | 830,36 € | 762,13 € | 691,79 € | 623,56 € | 553,22 € |
| GRUPO I - SUBGRUPO II | | | | 792,57 € | 726,43 € | 660,30 € | 594,17 € | 528,03 € |
| GRUPO II | | | | 751,62 € | 690,74 € | 597,31 € | 541,67 € | 460,85 € |

| DISPONIBILIDAD | | |
|---|---|---|
| | | TIPO 1 |
| NIVELES A-B | | 378,96 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 361,01 € |
| | Resto | 343,06 € |
| NIVELES E-F | | 307,16 € |

| INCREMENTO DISPONIBILIDAD | | |
|---|---|---|
| TIPO 1 | TIPO 2 | TIPO 3 |
| 0,00 € | 50,45 € | 110,99 € |
| 0,00 € | 50,45 € | 110,99 € |
| 0,00 € | 50,45 € | 110,99 € |
| 0,00 € | 50,45 € | 110,99 € |

| UNIDADES INFORMATIVAS | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 493,64 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 493,64 € |
| | Resto | 493,64 € |
| NIVELES E-F | | 468,72 € |

Cantidades que incrementan el complemento disponibilidad y Unidad Informativa, cuando se acredita disponibilidad

| PREAVISO ARTÍCULO 49 y 50 | |
|---|---|
| Falta de preaviso | 19,60 € |

| POLIVALENCIA | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 195,29 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 185,98 € |
| | Resto | 176,76 € |
| NIVELES E-F | | 158,00 € |

| TURNOS (37,50 HORAS/SEMANA) | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 352,04 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 336,08 € |
| | Resto | 319,13 € |
| NIVELES E-F | | 285,21 € |

| CEUTA Y MELILLA | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 487,60 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 464,90 € |
| | Resto | 441,89 € |
| NIVELES E-F | | 392,11 € |

| LAS PALMAS DE GRAN CANARIA / TENERIFE | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 474,94 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 452,83 € |
| | Resto | 430,42 € |
| NIVELES E-F | | 384,77 € |

| RESTO DE ISLAS CANARIAS | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 487,60 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 452,83 € |
| | Resto | 430,42 € |
| NIVELES E-F | | 384,77 € |

| ISLAS BALEARES | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 269,12 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 256,60 € |
| | Resto | 243,91 € |
| NIVELES E-F | | 218,03 € |

| NOCTURNIDAD | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 2,85 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 2,71 € |
| | Resto | 2,55 € |
| NIVELES E-F | | 2,30 € |

| IDIOMAS | | |
|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 162,53 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 154,96 € |
| | Resto | 147,31 € |
| NIVELES E-F | | 131,66 € |

| COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO | |
|---|---|
| TIPO | COMPLEMENTO |
| HIJO (MENOR DE 18 AÑOS) | 36,96 € |
| HIJO DISCAPACITADO | 19,86 € |
| CÓNYUGE / PAREJA | 10,90 € |

| JORNADA FIN DE SEMANA | | 3 DIAS | 2 DIAS |
|---|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 897,55 € | 797,82 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 855,66 € | 759,92 € |
| | Resto | 812,77 € | 722,03 € |
| NIVELES E-F | | 727,00 € | 646,23 € |

| | | ELÉCTRICOS | TALLERES | NAVARRA Y EUSKADI |
|---|---|---|---|---|
| NIVELES A-B | | 195,03 € | 243,79 € | 243,79 € |
| NIVELES C-D | Grupo I-I | 185,98 € | 232,45 € | 232,45 € |
| | Resto | 176,76 € | 220,96 € | 220,96 € |
| NIVELES E-F | | 158,00 € | 197,52 € | 197,52 € |

| GUARDIA | | | |
|---|---|---|---|
| LOCALIZABLE L-V | LOCALIZABLE S-D | DIA L-V | DIA S-D |
| 199,46 € | 124,67 € | 29,92 € | 74,81 € |

| COMPLEMENTO FESTIVO |
|---|
| 51,85 € |

| NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA |
|---|
| 149,59 € |

| COMIDAS | |
|---|---|
| TIPO | IMPORTE |
| COMIDA/CENA (CON FACTURA) | 5,25 € |
| COMIDA/CENA (SIN FACTURA) | 4,20 € |
| COMIDA/CENA RODAJE | 8,87 € |
| DESAYUNO | 1,31 € |

| DIETAS | | | |
|---|---|---|---|
| TIPO | ALOJAMIENTO | COMIDA | CENA |
| NACIONALES | 34,40 € | 25,80 € | 21,50 € |
| INTERNACIONALES | 60,80 € | 45,60 € | 38,00 € |
| KILOMETRAJE COMISIÓN DE SERVICIO | | 0,20 € | |

| JORNADA DE RODAJE | |
|---|---|
| TIPO JORNADA | DÍA |
| CON PERNOCTE EN DOMICILIO | 89,75 € |
| PAISES U.E. | 99,73 € |
| PAISES RENTA ALTA | 109,70 € |
| PAISES RENTA BAJA | 119,68 € |
| PAISES RIESGO SANITARIO | 149,59 € |
| PAISES CONFLICTO BÉLICO | 174,52 € |

| ORQUESTA Y CORO | |
|---|---|
| TIPO | IMPORTE |
| CONCERTINO | 1.144,64 € |
| SOLISTA | 788,55 € |
| PRIMERA PARTE | 559,61 € |
| TUTTI | 508,74 € |
| AYTE. DE DIRECCIÓN | 1.144,64 € |
| JEFE DE CUERDA | 788,55 € |
| PROFESOR DE CORO | 508,74 € |
| PIANISTA DEL CORO | 788,55 € |
| INSPECTOR DE ORQUESTA | 508,74 € |
| INSPECTOR DE CORO | 508,74 € |
| ARCHIVERO DE ORQUESTA Y CORO | 635,92 € |

| INSTRUMENTO MUSICAL |
|---|
| 239,34 € |

| COMPLEMENTO SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN | |
|---|---|
| TIPO | IMPORTE |
| MÉDICO / PROF. PREVENCION | 411,87 € |
| ATS / TCO. PREVENCION | 344,39 € |

| PROYECTO RTVE A LA CARTA VALENCIA Y PROYECTO DIGITALIZACIÓN VALENCIA | |
|---|---|
| TIPO | IMPORTE |
| REALIZADOR | 853,95 € |
| INFORMADOR | 664,17 € |
| PRODUCTOR | 664,17 € |
| TCO. MANTENIMIENTO | 521,86 € |
| TCO. CONTROL CENTRL | 521,86 € |
| TCO. CONTROL CONTINUIDAD | 645,57 € |
| CAMARÓGRAFO | 521,86 € |
| OPERADOR SONIDO | 474,42 € |
| OPERADOR EQUIPOS VIDEO | 474,42 € |
| DOCUMENTADOR | 398,51 € |
| INFOGRAFISTA | 398,51 € |
| AYTE. OPERACIÓN REALIZACIÓN | 521,86 € |
| SECRETARIO | 332,08 € |
| AYTE. PRODUCCIÓN | 332,08 € |
| ADMINISTRATIVO | 189,75 € |
| RECEPCIONISTA/TELEFONISTA | 284,66 € |
| AUX. CENTRO | 284,66 € |
| OP. EQUIPOS REP. GRAB. MONT. | 474,42 € |
| JEFE EMISIÓN | 853,95 € |
| EXPERTO AUDIOVISUAL PROM. | 569,29 € |
| ENCARGADO PREVIS. EMISIÓN | 398,51 € |

## ANEXO 2.- Tabla de Incompatibilidades de complementos

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

= Incompatible a efectos económicos

Horas = Incompatible por horas

D = Se acredita la diferencia

## ANEXO 3.- Clasificación profesional: Grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo.

| GRUPO I | ÁMBITO OCUPACIONAL | OCUPACIÓN TIPO | CATEGORÍAS XVII CONVENIO RELACIONADAS |
|---|---|---|---|
| SUBGRUPO 1 | PRODUCCIÓN CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA | REALIZACIÓN | REALIZADOR TV/REALIZADOR R |
| | | PRODUCCIÓN | PRODUCTOR |
| | | AMBIENTACIÓN MUSICAL | AMBIENTADOR MUSICAL |
| | INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN | INFORMACIÓN Y CONTENIDOS | INFORMADOR |
| | | DOCUMENTACIÓN | DOCUMENTALISTA |
| | TÉCNICA | INGENIERÍA SUPERIOR (EN LAS DIVERSAS ESPECIALIDADES TÉCNICAS REQUERIDAS EN RTVE) | INGENIERO SUPERIOR |
| | | | PROFESIONAL SUP. INFORMÁTICA |
| | | ARQUITECTURA SUPERIOR | PROFESIONAL TCO. SUPERIOR |
| | DISEÑO Y ESCENOGRAFÍA | DISEÑO ESCENOGRAFÍA | PROFESIONAL SUP. ARTES ESCÉNICAS |
| | | ILUMINACIÓN | ILUMINADOR |
| | | ESTILISMO (VESTUARIO-MAQUILLAJE Y CARACTERIZACIÓN) | ESTILISTA |
| | | DISEÑO DECORADOS | DECORADOR |
| | | DISEÑO GRÁFICO | DISEÑADOR GRÁFICO |
| | GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERV. CORPORATIVOS | GESTION (PROFESIONES RELACIONADAS CON DIVERSOS ÁMBITOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LAS QUE CUALIFICAN O HABILITAN LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS CORRESPONDIENTES - DERECHO, ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, MARKETING, ETC.) | PROFESIONAL SUP. DE GESTIÓN |
| | | PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (ESPECIALIDADES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA) | PROFESIONAL SUP. PREVENCIÓN |
| | | MÉDICINA DE EMPRESA | MÉDICO DE EMPRESA |
| | ORQUESTA Y CORO (*) | PROFESOR DE ORQUESTA | PROFESOR ORQUESTA |
| | | PROFESOR DE CORO | CANTOR CORO |
| SUBGRUPO 2 | TÉCNICA | INGENIERÍA TÉCNICA (EN LAS DIVERSAS TÉCNICAS PROFESIONALES REQUERIDAS EN RTVE) | INGENIERO TÉCNICO |
| | | ARQUITECTURA TÉCNICA | ARQUITECTO TÉCNICO |
| | GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERV. CORPORATIVOS | ENFERMERÍA DE EMPRESA | ENFERMERO/A DE EMPRESA |

| GRUPO II | ÁMBITO OCUPACIONAL | OCUPACIÓN TIPO | CATEGORÍAS XVII CONVENIO RELACIONADAS |
|---|---|---|---|
| GRUPO 2 | REALIZACIÓN Y EDICIÓN AUDIOVISUAL | REALIZACIÓN (ASISTENCIA) | TCO. SUP. REALIZACIÓN |
| | | EDICIÓN, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES | TCO. SUP. MONTAJE Y EDICIÓN VÍDEO |
| | IMAGEN, SONIDO Y LUMINOTECNIA | LUMINOTECNIA | TCO. SUP. LUMINOTECNIA |
| | | INFORMACION GRAFICA, Y CAPTACIÓN DE IMAGEN Y SONIDO | TCO. SUP. IMAGEN |
| | | SONIDO | TCO. SUP. SONIDO |
| | PRODUCCIÓN | PRODUCCIÓN (ASISTENCIA) | TCO. SUP. PRODUCCIÓN |
| | TÉCNICA | TÉCNICA INFORMATICA | TCO. SUP. INFORMÁTICA |
| | | TÉCNICA DE EQUIPOS Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS DE PRODUC. AUDIOVIS, TELECOMUNICACIONES, TELEMÁTICOS, INDUSTRIALES, ETC. | TCO. SUP. ELECTRÓNICO |
| | | TÉCNICA DE EQUIPOS, INSTALACIONES Y SISTEMAS ELÉCTRICOS, ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMATIZADOS, ETC. | TCO. SUP. ELECTRICISTA |
| | | MECÁNICA DE EQUIPOS E INSTALACIONES | TCO. SUP. MECÁNICO |
| | | PROYECTOS EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL (ASISTENCIA) | TCO. SUP. DELINEACIÓN |
| | GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | TCO. SUP. ADMINISTRACIÓN |
| | SERVICIOS CORPORATIVOS Y MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES | SERVICIOS GENERALES | TCO. SUP. SERVICIOS GENERALES |
| | | MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES | TCO. SUP. MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES |
| | DECORADOS | CONSTRUCCIÓN, MONTAJE, ACABADOS DE DECORADOS | TCO. SUP. CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE DECORADOS |
| | | | TCO. SUP. PINTURA DECORADOS |
| | | | TCO. SUP. MODELADO |
| | | AMBIENTACION DE DECORADOS | TCO. SUP. AMBIENTACIÓN DECORADOS |
| | | EFECTOS ESPECIALES | TCO. SUP. EFECTOS ESPECIALES |
| | VESTUARIO E IMAGEN PERSONAL | IMAGEN PERSONAL (PELUQUERÍA - MAQUILLAJE) | TCO. SUP. IMAGEN PERSONAL |
| | | AMBIENTACIÓN VESTUARIO | TCO. SUP. AMBIENTACIÓN VESTUARIO |

(*) La plantilla de la Orquesta y Coro de CRTVE se regirá por el Régimen Especial de este colectivo que se estipule en Convenio Colectivo

# ANEXO NÚMERO 4.- REGIMÉN ESPECIAL DE TRABAJO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA Y CORO DE LA CORPORACIÓN RTVE

## CAPÍTULO I.- FINALIDAD Y ORGANIZACIÓN

### Artículo 1.- Naturaleza, actividades y fines.

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

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

3. Las producciones de la OSCRTVE serán publicitadas y en su caso, emitidas y comercializadas por los diferentes medios y canales de la Corporación RTVE, salvo razones de programación o económicas, vinculadas a los derechos de las obras, teniendo como objetivo la promoción de la música sinfónica y coral, y su difusión como hecho cultural y bien social.

4. La actividad de la Orquesta y Coro se desarrollará conforme a la programación que realice la Dirección de la Corporación RTVE. En la medida en que la programación lo aconseje, se procurará la mayor presencia del Coro en la temporada oficial.

### Artículo 2.- Órganos de gobierno.

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

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

2. Para los nombramientos, en su caso, de director/a titular y/o delegado/a artístico, se oirá la opinión de los profesores y profesoras de la Orquesta Sinfónica y/o del Coro, a través de sus respectivas comisiones de régimen interno definidas en el artículo 3.1 de este régimen especial.

## Artículo 3.- Comisiones de la Orquesta y del Coro.

1. Comisiones de régimen interno. La Orquesta Sinfónica y el Coro de Radiotelevisión contarán con sendas comisiones de régimen interior integradas por 4 profesores/as de Orquesta y 4 profesores/as de Coro, respectivamente, elegidos por los citados colectivos entre sus miembros, cada 2 años. El Comité de Empresa de Madrid garantizará la elección y funcionamiento de las citadas comisiones de régimen interior. Sus funciones serán: elevar propuestas a los órganos de gobierno de la OSCRTVE y a la comisión de programación; ser oídas para la designación del director/a titular y demás órganos de gobierno de la OSCRTVE, así como en lo que concierne al mejor funcionamiento de las agrupaciones en sus aspectos artísticos y contenidos programáticos, dentro de lo estipulado en este régimen especial de trabajo y dejando a salvo las competencias del Comité de Empresa.

Reglamento para las elecciones de la Comisión de Régimen Interior de la Orquesta y Coro, queda regulado en los siguientes términos:

En primer lugar, para verificar la exactitud del censo, o proceder a su actualización, el Comité de Empresa de Madrid solicitará el censo a la Dirección de RRHH, y procederá a su exposición para que se lleve a cabo, cuando proceda, la renovación de los miembros de la Comisión de Régimen Interno de la Orquesta o del Coro de CRTVE.

1. El Comité de Empresa de Madrid publicará el calendario electoral siguiendo los siguientes criterios:

El censo se expondrá durante un mínimo de 5 días hábiles. El primer día hábil, transcurridos los 5 días de exposición del censo, se abrirá un plazo de 3 días hábiles para resolver posibles reclamaciones.

El primer día de exposición del censo se dará a conocer la relación de los miembros que conformarán la mesa electoral, que estará compuesta por las siguientes personas: el miembro con más antigüedad, el de más edad y el de menor edad, quienes ocuparán, respectivamente, la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría de la mesa. En dicha relación deben figurar los posibles suplentes de cada uno de los integrantes de la mesa

electoral. Si alguno de los componentes de la mesa electoral fuera candidato/a a la Comisión de Régimen Interno, quedará excluido de la mesa electoral. En este caso, su puesto será ocupado por el siguiente miembro con más antigüedad, más edad, o menor edad, según corresponda.

Cumplidos los plazos de presentación del censo, y el de resolución de las posibles reclamaciones que existieren, se iniciará el plazo de presentación de candidaturas individuales, que será de 5 días hábiles. Tanto los candidatos/as a miembros de la Comisión de Régimen Interno, como los votantes, tendrán que estar incluidos en el censo. Las candidaturas se entregarán según modelo adjunto (anexo A) a los miembros de la mesa electoral que entregarán un recibí en el que figurara firma y fecha de entrega.

Una vez cerradas las candidaturas, se publicará la relación provisional de candidaturas y se abrirá un plazo de tres días hábiles para presentar posibles reclamaciones a las candidaturas presentadas.

Al día siguiente hábil al cierre del plazo de reclamaciones, la mesa electoral tendrá que resolver en 3 días hábiles las posibles reclamaciones, tras lo cual se procederá a proclamar las candidaturas definitivas.

Una vez proclamadas las candidaturas se abrirá un periodo de entre 5 y 10 días hábiles para pedir el voto.
Las personas trabajadoras que por distintas causas no puedan ejercer su derecho a voto el día estipulado para ello, podrán ejercer el voto adelantado durante los últimos 5 días hábiles del tiempo destinado por los candidatos a pedir el voto. Dicho voto adelantado se realizará según lo especificado en el anexo B.

En el primer día hábil, transcurrido el plazo de petición de voto, se procederá a la elección de los 4 miembros preceptivos entre los propuestos en la candidatura definitiva.

2. La votación será personal, secreta y por escrito. Se confeccionará una papeleta única en la que figurarán todos los candidatos/as, ordenados alfabéticamente por su primer apellido.

3. En ellas se podrán marcar a un máximo de 4 candidatos/as, siendo elegidos los 4 candidatos/as que hayan obtenidos más votos.

4. Las papeletas con tachaduras, rotas, o con más candidatos/as marcados de los establecidos, se considerarán nulas.

5. En el momento de la votación se deberá presentar la acreditación de la Corporación RTVE o el DNI del votante, o cualesquiera de las documentaciones oficiales acreditativas de la identidad del votante como integrante de la Orquesta o Coro de RTVE, para ser consignada en la lista del censo.

6. El Comité de Empresa de Madrid garantizará la elección de la citada Comisión de Régimen Interior con la presencia de hasta un interventor/a por sección sindical representada en el citado órgano, que deberá identificarse ante la respectiva mesa electoral. Así mismo, cada candidato/a puede designar también un interventor/a.

7. Concluida la votación, la mesa electoral elevará un acta de los resultados obtenidos a la Gerencia de la Orquesta y Coro, al Comité de Empresa de Madrid y a la Dirección de RR.HH. Dicha acta consignará a los 4 miembros más votados. En caso de empate en votos entre los últimos puestos de la correspondiente Comisión, se realizará un sorteo para elegir al candidato/a, o candidatos/as.

8. El resto de candidatos/as no elegidos quedarán como sustitutos de los miembros elegidos, ordenados de mayor a menor en relación al número de votos recibidos, siendo el primero quien más votos haya obtenido, y así sucesivamente. En caso de renuncia o baja de cualquiera de los miembros de la Comisión de Régimen Interno, la/s plaza/s vacante/s se cubrirán satisfaciendo el orden del listado de los candidatos/as de reserva.

9. La Comisión de Régimen Interior deberá estar compuesta por al menos 3 miembros. En caso de que el número de miembros de dicha Comisión fuera inferior, se procederá a la renovación inmediata y completa de la correspondiente Comisión, mediante celebración de nuevas elecciones.

10. Instrucciones de voto adelantado. Las personas trabajadoras que por alguna causa no puedan ejercer su derecho al voto el día estipulado para ello, podrán ejercer su derecho adelantando su voto en el tiempo establecido para ello, de la siguiente forma:

Se le entregará a la mesa electoral un sobre cerrado firmado en la solapa por la persona trabajadora y con los datos de nombre y apellidos, así como su número de DNI, o cualesquiera de las documentaciones oficiales acreditativas de la identidad del votante como integrante de la Orquesta o Coro de RTVE. Este sobre grande contendrá: fotocopia del DNI del votante, así como un sobre cerrado normalizado para estas elecciones sin marca de ningún tipo con la papeleta de votación.

A la entrega de dicho sobre, el receptor de la mesa, comprobará que la persona está en el censo, lo incluirá en una relación de votantes adelantados y entregará un «recibí» de la entrega de la papeleta.

El día de la votación, una vez realizado el recuento del voto presencial, se procederá al recuento del voto ejercido por adelantado, comprobando que ninguna de las personas trabajadoras que ha votado por adelantado hubiera podido hacerlo también presencialmente. Si se diera este caso de duplicación de voto de una persona trabajadora, se destruirá el sobre (con la papeleta) del voto ejercido por adelantado. Una vez realizado el recuento del voto por adelantado, el resultado se sumará al resultado del voto presencial.

## Anexo A

ELECCIONES COMISIÓN RÉGIMEN INTERIOR ORQUESTA/CORO RTVE

Presento mi candidatura para la Comisión de Régimen Interior

| Nombre y apellidos | DNI | FECHA | FIRMA |
|---|---|---|---|
| | | | |

PARA LA MESA ELECTORAL

## Anexo B

RECIBÍ PRESENTACIÓN CANDIDATURA

ELECCIONES COMISIÓN RÉGIMEN INTERNO ORQUESTA/CORO RTVE

Presento mi candidatura para la Comisión de Régimen Interior

| Nombre y apellidos | DNI | FECHA | FIRMA |
|---|---|---|---|
| | | | |

NOMBRE RECEPTOR:

FDO:

2. Comisiones artísticas. Existirán una en la Orquesta y otra en el Coro. Tendrán como exclusiva finalidad la promoción artística de los profesores y profesoras según el artículo 9 de este régimen especial. En la Orquesta estará compuesta con intervención de los órganos de gobierno de la OSCRTVE (en la actualidad el gerente y el delegado/a artístico/a), así como por los directores/as titulares y principal invitado/a, concertinos, portavoz de la Comisión de Régimen Interior y todos los solistas. En el Coro estará compuesta con intervención de los órganos de gobierno que designa la Corporación RTVE (en la actualidad el gerente y delegado/a artístico), directora/a titular, ayudante de dirección, portavoz de la comisión de régimen interior del Coro, y jefes de cuerda. En su caso, se recabará la opinión del pianista del Coro.

3. Comisión de programación. Estará compuesta por la Dirección, así como por los directores/as titulares de Orquesta y del Coro, representantes de TVE y RNE y la Web, concertinos de la Orquesta y ayudante de dirección del Coro, sendos representantes de las comisiones de régimen interno de la Orquesta y del Coro, y la representación laboral. Esta comisión se convocará por la delegación de la OSCRTVE no menos de 2 veces cada año.

En dicha Comisión se propondrán las líneas generales y objetivos de la programación anual de la OSCRTVE, en atención a su interés público, valor artístico, los recursos disponibles y su vertebración en la producción propia de la Corporación RTVE, teniéndose en cuenta el informe, por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Madrid, relativo a la incidencia de la programación propuesta en la prevención de riesgos laborales de los músicos y artistas.

La Dirección Orquesta y Coro RTVE enviará la información precisa 15 días antes de las reuniones. En la primera reunión informará sobre la programación de la siguiente temporada. En la segunda reunión se dará la programación detallada de la siguiente temporada y se informará de los avances en la conformación de la segunda temporada.

## CAPÍTULO II.- DEL PERSONAL.

### Artículo 4.- Régimen y ámbito.

1. Ámbito de aplicación: El personal de las plantillas de profesores y profesoras miembros de la Orquesta Sinfónica y Coro de Radiotelevisión Española se regirá por el presente

régimen especial de trabajo, y en lo no dispuesto en él, por el convenio colectivo vigente y por las demás normas generales de aplicación en la Corporación RTVE.

2. Para el mantenimiento del equilibrio instrumental y requerimiento de plantilla, la Corporación RTVE podrá realizar, con vinculación a actuaciones concretas, puntuales contrataciones artísticas de personal para aumentos o refuerzo. En estos casos este personal quedará fuera del ámbito del convenio colectivo de la Corporación RTVE, si bien seguirá pautas de organización descritas en este régimen especial. En el caso de suplencias por licencias o bajas, se atenderá al sistema de provisión de puestos previsto en el convenio colectivo vigente.

## Artículo 5.- Clasificación y selección.

Los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro están clasificados en el Grupo I, Subgrupo I, Ámbito Ocupacional Orquesta y Coro, según el régimen de clasificación profesional establecido en los correspondientes artículos del convenio que les es de aplicación, siendo su función principal la interpretación en las distintas especialidades instrumentales del repertorio artístico de la Orquesta y Coro de RTVE.

Será requisito para acceder al ámbito ocupacional de profesor/a de la OSCRTVE estar en posesión del título superior de música en la especialidad correspondiente. Los aspirantes con titulaciones no reconocidas por la UE deberán presentar el título equivalente homologado.

## Artículo 6.- Composición de la Orquesta.

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

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

Para que los concertinos lleven a cabo la óptima preparación de sus funciones, se alternarán en el desempeño de su función por programas o semanas. Por necesidades del servicio, por ejemplo en los casos de excepcional compromiso artístico, viajes al extranjero, o viajes de

más de 4 días de duración en los que se interprete más de un programa, los órganos de gobierno de la OSCRTVE podrán solicitar la presencia de ambos, alternándose por actuación.

2. Solista: Son solistas aquellos componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad artística, dentro de su familia instrumental, pudiendo ocupar, asimismo, otros por eventuales necesidades de plantilla o programación. Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento técnico de su cuerda, sin perjuicio de las atribuciones generales del concertino.

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

3. Ayuda de solista: Son los profesores y profesoras que se sitúan a continuación de los solistas, a quienes suplirán cuando sea necesario, estando obligados los instrumentistas de viento a tocar los restantes instrumentos de la misma familia contemplados en la estructura de la Orquesta cuando así lo exija la partitura, excepto aquellos instrumentos que, por sus peculiares características, requieren una preparación adicional, a juicio de la correspondiente comisión artística, en cuyo caso se considerará como el desempeño de una función acreedora de la gratificación que recoge el artículo 19 de este régimen especial de trabajo. Su colocación en la Orquesta será de forma rotatoria por bloques de trabajo en su categoría.

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

## Artículo 7.- Composición artística en el Coro.

Desde el punto de vista artístico, el Coro de la Corporación RTVE estará formado por los profesores y profesoras miembros del Coro que prestan servicios en el mismo como tales, pudiendo desempeñar las siguientes funciones:

a) Ayudante de dirección: asume la dirección del Coro en caso de ausencia del director/directora, tanto en ensayos como en actuaciones o cuando el director/ directora lo estime oportuno. Participa en la preparación artística de las obras (lectura, afinación, interpretación, empaste…) así como en la planificación del trabajo. Salvo mejor criterio de la dirección, la persona que ocupe este puesto desempeñará su actividad habitual como profesor de Coro.

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

c) Profesor de Coro: son el resto de los profesores y profesoras de Coro. En caso de requerimiento de un grupo reducido, «Coro piccolo», la reducción se hará de forma rotatoria entre los miembros de cada cuerda. Cuando estos pasajes sean de una sola voz por cuerda, se considerará como el desempeño de una función acreedora de la gratificación que recoge el art. 19 de este régimen especial de trabajo.

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

## Artículo 8.- Pianistas del Coro y la Orquesta.

Las funciones de los pianistas de Orquesta y Coro son:

a) Pianista de la Orquesta: además de las obras de repertorio sinfónico estará obligado a ensayar con los solistas vocales que intervengan en obras sin Coro, en ensayos con el director /directora y solistas, siempre y cuando no intervenga en esa obra como instrumentista.

b) Pianista del Coro: participa en la preparación conjunta de las obras y ensayos parciales con el Coro. Así mismo, participará en calidad de solista en las obras corales que requieran

acompañamiento de piano en los conciertos del Coro. Estará obligado a ensayar con los solistas vocales que intervengan en las obras de Orquesta y Coro, en ensayos con el director /directora y solistas, siempre y cuando no intervenga en esa obra como instrumentista. Dentro de su jornada laboral suplirá al pianista de la Orquesta en ausencia de éste, si sus obligaciones con el Coro se lo permitieran. En ausencia del pianista de la Orquesta podrá asumir la programación Orquestal si el director / directora de la Orquesta así lo considera

## Artículo 9.- Promoción de clasificación artística. Pruebas.

1. La comisión artística de la Orquesta podrá plantear cambios de concertinos, ayudas de concertinos, solistas o primeras partes, siendo consideradas las solicitudes de los profesores y profesoras, si las hubiese, de las que elegirán, si procede, un solo candidato/a. Así mismo, con el fin de garantizar el acceso a la promoción interna, estudiará aquellas solicitudes de los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro que quieren optar por un puesto de responsabilidad en cada una de las secciones que forman los diferentes grupos instrumentales.

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

3. Cuando concurra más de un candidato/a para un mismo puesto, la Comisión Artística de la Orquesta convocará pruebas de comparación entre los aspirantes. El titular del puesto podrá presentarse a dichas pruebas. Siempre que haya que cubrir un puesto de responsabilidad a petición de posibles candidatos/as o cuando se considere necesario buscar sustituto/a, por criterio de calidad artística manifiestamente inferior, será obligatorio convocar pruebas.

4. Para la elección de solistas y ayudantes de solistas de la Orquesta habrá una votación previa de las correspondientes secciones instrumentales o cuerdas. El nombre del candidato/a así elegido será trasladado a la Comisión Artística por la Comisión de Régimen Interno.

5. La Comisión Artística del Coro podrá plantear la renovación de los puestos de jefes de cuerda y ayudante de dirección cada 2 años, y con antelación a este plazo, en caso de necesidad, por razones artísticas.

6. Para la elección de ayudante de dirección del Coro y jefes de cuerda del Coro, habrá una votación previa de la correspondiente agrupación o cuerdas. En caso de empate se realizará una nueva votación en la agrupación o cuerdas, según el caso. El nombre del candidato/a así elegido será trasladado a la Comisión Artística por la Comisión de Régimen Interno.

## Artículo 10.- Coordinadores.

1. Coordinador-inspector de la Orquesta y el Coro. Los cargos de coordinador-inspector, retribuibles con un complemento de especial responsabilidad, serán ostentados por profesores y profesoras pertenecientes a la plantilla de la Orquesta y el Coro respectivamente, preferentemente a propuesta de estas, por un período de 3 años, prorrogables por períodos de igual duración. A falta de candidatos/as de la Orquesta y Coro, el órgano de gobierno de la OSCRTVE designará a la persona que considere idónea.

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

a) Velar por el cumplimiento de lo establecido en este régimen especial de trabajo.

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

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

d) Establecer las necesidades de material e instrumental que se requieran para el desarrollo de la programación establecida, cursando las peticiones al área correspondientes.

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

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

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

## Artículo 11.- Archivo.

1. Se procederá a la unificación de los archivos de la Orquesta y del Coro en un departamento único —"Archivo de la Orquesta y Coro"— que se regirá con criterios homologados en aras de una mayor eficiencia y bajo supervisión de la Dirección del Fondo Documental de la Corporación RTVE, a quien corresponderá fijar los oportunos criterios de custodia y conservación de materiales.

Para atender las necesidades de la Orquesta y del Coro, estos puestos serán desempeñados preferentemente por profesores y profesoras de la Orquesta y del Coro, cuyas funciones serán incompatibles con la actividad propia de profesor de la Orquesta y/o el Coro.
Desempeñarán las siguientes funciones:

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

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

c) La transcripción de las anotaciones y arcos que indique el director/a de la Orquesta o los concertinos con una antelación mínima de 4 semanas, la óptima preparación de las partituras del Coro tanto en su contenido como en su forma y la transcripción de las anotaciones que indique el director/a del Coro o de la Orquesta.

d) El control del material de la Orquesta y Coro, antes y después de ensayos y conciertos, así como la conservación de los programas de los conciertos, para su posterior archivo. Se incluyen en este material los nuevos soportes digitales para lectura de partituras electrónicas (*tablets* y similares), así como la puesta a disposición de los profesores y profesoras de las mencionadas *particellas* en formato digital (nube o cualquier otro procedimiento adecuado para compartir los materiales electrónicos).

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

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

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

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

i) Las funciones del archivero serán incompatibles con la actividad propia del instrumentista o cantante.

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

3. Para atender las necesidades del trabajo de la Orquesta y del Coro, los archiveros de la Orquesta podrán trabajar en el archivo del Coro y viceversa cuando la dirección de la OSCRTVE lo requieran, para lo que se impartirá la formación necesaria.

## CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO

### Artículo 12.- Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, con las especialidades previstas en el presente régimen especial de trabajo, será la establecida en el convenio colectivo de la Corporación RTVE.

Los horarios de trabajo se acomodarán a las necesidades organizativas de la Orquesta Sinfónica y Coro, conforme a lo previsto en este capítulo, aplicándose el siguiente régimen de distribución irregular de la jornada.

2. Un porcentaje del 65.7 por ciento de la jornada laboral anual se dedicará a trabajo de conjunto, y el resto, al estudio y preparación individual sin sujeción a un horario fijo. Las horas de trabajo de conjunto semanal se distribuirán, normalmente, en un máximo de 6 sesiones semanales en 5 días según el horario habitual de referencia.

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

4. Estarán sujetas anualmente a distribución irregular hasta 26 sesiones de trabajo de 4 horas cada una, tal y como se definen en el artículo 13 del presente reglamento. Dichas sesiones de trabajo podrán ser programadas fuera de jornada y horario de trabajo habitual, incluidos festivos, sábados y domingos, no pudiendo programarse más de 9 sesiones adicionales por trimestre, ni más de 2 en fin de semana en el mismo mes, comenzando el cómputo al principio del año natural. La aplicación de esta distribución irregular y el tiempo de trabajo respetará en todo caso los descansos legalmente establecidos.

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

Se procederá a la compensación de las sesiones de trabajo establecidas en este apartado 4 mediante la liquidación de dicha bolsa de trabajo anual, incluso acumulándose al período anual de vacaciones. Las horas correspondientes a las sesiones de trabajo establecidas en función de esta distribución irregular en sábados, domingos y festivos serán compensados con un incremento del 20 por ciento, salvo que se compensen en la semana correspondiente o la posterior.

El 1 de enero el contador de bolsa de horas empezará de cero, debiendo liquidarse la bolsa de horas de cada trabajador al finalizar el año natural.

5. El plan general de trabajo se dará a conocer a los profesores y profesoras con una antelación de 3 meses.

Los cambios que por causas excepcionales pudieran necesitarse, se comunicarán en la forma dispuesta al efecto en el art. 49 del convenio colectivo. Se comunicarán los motivos del cambio al Comité de Empresa de Madrid y a la Comisión de Régimen Interior.

6. Las modificaciones del horario y/o jornada previamente fijado serán comunicadas de forma directa a la persona trabajadora de acuerdo con las reglas establecidas para la disponibilidad en el III convenio de la Corporación RTVE, excepto en lo referido a la alteración del descanso semanal, que se comunicará, al menos, con 2 días de antelación cuando se produzca la suspensión de un evento y con 5 días cuando se trate de asignar un servicio.

## Artículo 13.- Sesiones de trabajo.

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

La jornada de trabajo de conjunto se organizará en sesiones de trabajo/servicios, entendiéndose por tal cada unidad de trabajo de conjunto diario, comprensiva del tiempo transcurrido desde el inicio de la sesión hasta el final de la misma, incluidas las posibles pausas de descanso.

Cada sesión de trabajo no podrá durar más de 4 horas. El máximo de sesiones de trabajo de conjunto por día no podrá exceder de 2. En caso de realizar en un mismo día 2 sesiones de trabajo, cada una de dichas sesiones no podrá exceder de 3 horas, excepto cuando en un mismo día se haya programado ensayo general y concierto.

Las sesiones de trabajo consistirán en ensayos ordinarios, ensayos generales, conciertos, y grabaciones.

A) Ensayos ordinarios: tendrán una duración de 4 horas, en el caso de realizar una única sesión, y un máximo de 2 sesiones al día, en el caso de que la duración de cada una de las sesiones sea igual o inferior a 3 horas.

B) Ensayos parciales: ensayos convocados por el correspondiente maestro director para distintos grupos de la Orquesta. Se realizarán dentro del horario establecido, computándose para cada grupo como un ensayo ordinario completo. Se avisarán con un mínimo de 24 horas de antelación. No tendrá consideración de ensayo parcial el trabajo por grupo o sección inferior a 30 minutos. Los maestros directores podrán optar entre las siguientes modalidades de ensayo parcial:

1) Un ensayo de 3 horas de duración en total dividido en 2 partes iguales, en el que en la primera mitad ensayará un grupo instrumental, y en la siguiente mitad lo hará la fracción restante de la agrupación.

2) Un ensayo de 4 horas de duración en total dividido en 3 partes, 2 de ellas para distintas secciones, y una para la agrupación al completo.

C) Ensayos generales: Como sesión previa que reproduce las condiciones del posterior concierto, con público o sin él, tendrán una duración máxima de 2 horas y media. Antes del

ensayo general, o entre este y el concierto no se realizará ensayo u otro tipo de servicio o prestación.

D) Conciertos: De duración variable según el programa. A efectos de cómputo horario y en atención a su intensidad, los conciertos se computarán como 4 horas de trabajo de conjunto para los profesores y profesoras.

E) Grabaciones: Las sesiones de grabación de imagen y/o sonido tendrán la duración necesaria para su producción con una duración máxima de 3 horas por sesión.

Las pruebas acústicas con la consideración de preparación previa a una actuación en un lugar distinto al habitual, en los desplazamientos de la OSCRTVE, no excederán de 45 minutos. Cuando estas pruebas se realicen también para la preparación técnica de imagen y sonido podrán tener una duración de hasta una hora. Ello con independencia de las sesiones o ensayos que puedan realizarse ese mismo día, con arreglo a lo establecido con carácter general para los mismos.

F) Cuando, eventualmente, por falta de espacio físico, necesidades de equilibrio acústico, o requisito instrumental o vocal de una partitura en una obra determinada, sea necesaria una reducción de instrumentos o voces, esta se efectuará de forma rotatoria entre los miembros de las secciones afectadas; siempre que se mantenga, como puesto de responsabilidad: un solista en cada sección de viento y un solista y un primera parte, o 2 solistas en el primer atril de cada sección de cuerda. En el Coro, los Jefes de Cuerda seleccionarán al grupo reducido, bajo la supervisión del Director/a Titular y, en la medida de lo posible, se efectuará de forma rotatoria.

## Artículo 14.- Descansos.

Los descansos serán de 15 minutos por hora de trabajo conjunto, entre períodos no inferiores a una hora, ni superiores a una hora y cuarto.

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

Los días en los que se realicen 2 sesiones de trabajo, el tiempo de separación entre ambas será habitualmente de dos horas, teniendo en cuenta que el período entre el inicio de la primera sesión o citación, y el final de la segunda no podrá exceder las 12 horas. El intervalo entre dos sesiones en días consecutivos será de 12 horas como mínimo.

En los conciertos, sus grabaciones y ensayos generales no regirán las reglas de los intervalos mínimos establecidas en el párrafo primero de este artículo.

La OSCRTVE dispondrá de 2 días consecutivos de descanso semanal. Cuando se realicen las sesiones de trabajo en sábado, domingo o festivo, se podrán posponer o adelantar los días de libranza. En todo caso se respetará el descanso mínimo semanal establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 15.- Giras y desplazamientos.

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

La Corporación RTVE facilitará a los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro los medios de transporte. Estos, a su vez comunicarán a la Dirección Orquesta y Coro RTVE su opción de viaje, avisando con la debida antelación si optan por el transporte colectivo facilitado por la empresa o por cualquier otro medio personal. Comunicarán asimismo su voluntad de uso de habitaciones de hotel habilitadas por la Corporación RTVE. Para el transporte de los instrumentos de los profesores y profesoras, esta facilitará los medios precisos que atiendan las necesidades de acondicionamiento y preservación de los mismos, poniendo especial atención a las medidas que eviten su exposición a golpes y temperaturas extremas.

La planificación de viajes, horarios y hoteles, se dará a conocer con al menos 2 semanas de antelación tanto a las personas trabajadoras, a la Comisión de Régimen Interior y al Comité de Empresa. En caso de que las condiciones del viaje sobrepasen las previstas en este Reglamento, se negociarán previamente con el Comité de Empresa de Madrid.

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

a) Cuando la OSCRTVE realice desplazamientos, y siempre que no se sobrepasen las 4 horas y media de viaje desde la hora de la citación, la OSCRTVE podrá realizar un ensayo de 3 horas o un concierto precedido de una prueba acústica. En el caso de que se sobrepasen las 4

horas y media, salvo causa de fuerza mayor, no se actuará ese día, sin considerarse por ello "día de descanso". Se tendrán en cuenta a estos efectos las obligaciones contractuales con la empresa o institución promotora del concierto, así como el compromiso social e institucional con el público asistente.

b) Cuando la gira sea de duración superior a 6 días efectivos desde su salida al regreso, se observará rigurosamente un día de descanso semanal, durante el cual no se realizarán desplazamientos o actuaciones de cualquier índole, salvo acuerdo contrario entre los representantes de los trabajadores con la Dirección, que lo harán excepcionalmente y por causa justificada. En dichas giras de duración superior a 6 días efectivos se podrá aplicar la jornada de rodaje regulada en el convenio colectivo.

c) El tiempo de duración de los desplazamientos en las giras será tomado de las horas de preparación individual en tanto no se supere la jornada en cómputo anual.

## CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES

### Artículo 16.- Nivel retributivo.

A los profesores y profesoras miembros de la Orquesta y Coro les será de aplicación la retribución básica del Grupo I, Subgrupo I, según las tablas salariales del convenio de la Corporación RTVE.

### Artículo 17.- Complemento de Orquesta y Coro de RTVE.

Los profesores y profesoras de la Orquesta Sinfónica y del Coro de RTVE tendrán derecho a la percepción de un complemento según el puesto de trabajo y funciones desarrolladas en la OSCRTVE con especial referencia a la peculiar aportación que tal desempeño de su cometido lleva aparejada, retribuyendo la clasificación artística de los distintos puestos, así como la modificación de sus horarios y distribución irregular de su jornada anual dentro de lo establecido en el presente régimen especial de trabajo, como el cambio excepcional de día de trabajo o la realización de sesiones de trabajo en sábados, domingos o festivos hasta un máximo de 26 jornadas irregulares.

La percepción del citado complemento desaparecerá cuando se dejen de realizar las funciones del puesto asociado. Del mismo modo, se tendrá en cuenta la tabla de incompatibilidades del vigente convenio colectivo.

## Artículo 18.- Prestación de instrumentos musicales propios.

1. La Corporación RTVE abonará la cuantía establecida en las tablas salariales que se determinan en este apartado a los profesores y profesoras instrumentistas de la Orquesta Sinfónica de RTVE, por la aportación a su trabajo del instrumento musical de su propiedad. También otorga el derecho a la reparación del instrumento en caso de deterioro, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 15 y 27 de este "régimen especial" en cuanto a la preservación de los mismos.

2. Los órganos de gobierno de la Orquesta Sinfónica proporcionarán a los profesores y profesoras los accesorios necesarios para el perfecto uso y conservación del instrumental.

3. La Corporación RTVE no asume responsabilidad alguna por la pérdida por robo, extravío o accidente de un instrumento musical fuera del tiempo de servicio oficial. Durante el uso del instrumental en tiempo de servicio en la Orquesta, sea en ensayos, conciertos, giras o desplazamientos, este deberá estar asegurado mediante las pólizas correspondientes, suscritas por la Corporación RTVE, que serán revisadas y actualizadas anualmente. De acuerdo con la peritación que se establezca, los interesados podrán incrementar voluntariamente la cuantía de la póliza, complementando la diferencia a su cargo.

## Artículo 19.- Gratificación por calidad superior de trabajo.

1. La participación puntual de los profesores y profesoras de la OSCRTVE en actuaciones de especial dificultad y protagonismo público, así como aquellas que exijan un esfuerzo adicional de preparación o que sobrepase su cometido sinfónico coral habitual, darán derecho a la concesión, vinculada a estas actuaciones, de la gratificación regulada en el artículo 72.3 del convenio colectivo de la Corporación RTVE, de conformidad con las siguientes reglas:

La Dirección de la OSCRTVE, informada la representación laboral y oída la Comisión de Régimen Interno respectiva, propondrá anualmente una lista de obras e instrumentos con derecho a esta gratificación. Así mismo, dará derecho a la concesión de la mencionada gratificación:

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

b) El uso de instrumentos especiales tales como: viola de gamba, bajo de viola da gamba, viola da braccio, flauta en sol flauta baja, flauta contrabajo, familia de flautas de pico o barrocas, oboe de amor, oboe barítono, hekelfón, clarinete contrabajo, sarruxófonos y otros

similares, corneta, fliscorno, trompeta baja, trompeta barrocas, trompa alta, trompa natural, tuba wagneriana, trompa alpina, trombón alto, trombón contrabajo, trombón de pistones, bombardino, batería de jazz, familia de sacabuches, steel drum, etc...

c) La ejecución por algún miembro de la Orquesta del papel de continuo en obras de gran duración.

### Artículo 20.- Adaptación al puesto de trabajo del personal de la Orquesta y Coro con capacidad disminuida.

Aquellos profesores y profesoras de la Orquesta que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se hallen en situación de prestar el rendimiento normal de las funciones de su grupo profesional de pertenencia, le será aplicado lo establecido en el art. 25 del vigente convenio de la Corporación RTVE.

Para los profesores y profesoras del Coro, 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 la Corporación RTVE, 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 párrafo anterior estará constituido por 5 miembros, de los que 2, como mínimo, serán elegidos por los componentes del Coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor de coro que haya de ser examinado.

La Corporación RTVE 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 la Corporación RTVE, previo abono de una indemnización equivalente a una mensualidad actual por cada año de servicio o fracción, con un máximo de 12 mensualidades o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el art. 25 del convenio.

## CAPÍTULO V.- DERECHOS Y DEBERES

### Artículo 21.- Vacaciones.

Los miembros de la Orquesta y Coro disfrutaran el régimen de vacaciones establecido con carácter general en el convenio de la Corporación RTVE, salvo en lo que se refiere a la posibilidad de fraccionamiento de las mismas.

Con el fin de no interferir en la programación de actuaciones de la temporada de conciertos, las vacaciones anuales se disfrutarán en un solo turno y en el periodo comprendido entre la finalización de una temporada de conciertos y el comienzo de la siguiente.

## Artículo 22.- Licencias.

El régimen de licencias para los profesores y profesoras se ajustará a lo establecido en el vigente convenio colectivo, con las modificaciones siguientes para las licencias por asuntos propios o sin retribución:

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

2. Debido a las peculiaridades de la Orquesta, al tipo de trabajo, a la conexión entre ensayos y actuaciones, a las unidades de trabajo que constituyen las actuaciones y sus correspondientes ensayos; las solicitudes de permiso por asuntos propios o no retribuidos lo serán de un día, o 5 unidades programáticas de trabajo completas.

3. En cuanto a las licencias no retribuidas, por las peculiaridades derivadas del trabajo como profesores y profesoras de Orquesta y Coro podrán solicitar dichas licencias 5 veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de 3 meses.

4. Se considerará necesidades de servicio al mantenimiento de tres cuartas partes de los profesores y profesoras miembros de cada cuerda o sección, con la presencia de un solista. Por debajo de estas cifras y para las secciones de menos de cuatro profesores y profesoras de plantilla, se convendrán las solicitudes de licencias no retribuidas o asuntos propios con la Dirección de la OSCRTVE. En caso de denegación, se deberá informar a la Dirección de RR.HH.

5. Salvo imprevistos de fuerza mayor, la solicitud de licencia por asuntos propios o no retribuida se hará por escrito con un mínimo de 7 días de antelación. En caso de una múltiple coincidencia de fecha de petición que objetivamente imposibilite la concesión de todas, estas licencias se otorgarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el orden de solicitud.

## Artículo 23.- Excedencias.

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

a) Solo podrá concederse excedencia voluntaria a un total de los siguientes Instrumentistas: 6 violines, 3 violas, 3 violonchelos, 3 contrabajos, una 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 10 profesores y profesoras o cantores de la plantilla, cualquiera que sea su especialidad instrumental o vocal.

## Artículo 24.- Incompatibilidades.

A los profesores y profesoras de la OSCRTVE regulados por este régimen especial de trabajo les es de aplicación el régimen de incompatibilidades recogido en el convenio colectivo.

## Artículo 25.- Derechos y deberes del personal de la Orquesta y Coro. Sanciones y procedimiento sancionador.

Para las normas relativas a derechos y deberes, faltas y sanciones, clases de sanciones, procedimiento sancionador, notificaciones, prescripción de las sanciones, y cancelación de las notas desfavorables por faltas cometidas se aplicará la legislación vigente y demás normativa interna de aplicación al resto de trabajadores de la Corporación RTVE, considerándose además como normas específicas de aplicación al personal de la Orquesta y Coro las siguientes:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. Faltar a más de un ensayo de un mismo programa sin la debida justificación.

2. El notorio abandono de la preparación individual sin la debida justificación.

Tendrán la consideración de faltas muy graves, faltar a un concierto, grabación, o actuación programada con público sin la debida justificación.

## Artículo 26.- Vestuario.

1. La Corporación RTVE, a través de la dirección de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE, facilitará a los profesores y profesoras el vestuario apropiado según las distintas actuaciones. El vestuario se renovará cada 3 años. Las prendas ligeras se suministrarán anualmente.

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

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

## Artículo 27.- Conservación de instrumentos.

Atendiendo al valor y la frágil naturaleza de los instrumentos de propiedad de los profesores y profesoras de la Orquesta, la Corporación RTVE pondrá los medios necesarios para su preservación, tanto en su depósito habitual en instalaciones de la empresa como en los traslados.

## Artículo 28.- Seguridad y Salud laboral.

La dirección de la OSCRTVE, sin perjuicio de las competencias en esta materia de la representación de las personas trabajadoras, velará por el cumplimiento y seguimiento de la evaluación de riesgos laborales elaborada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

En lo que a condiciones de trabajo en espacios al aire libre se refiere, se evitará la exposición al sol de los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro, como también de los instrumentos de la Orquesta. No se llevarán a cabo el concierto y/o el ensayo si la temperatura no se sitúa en un rango de 18 grados de mínima y 29 grados de máxima. En

cuanto a los conciertos en recintos interiores, los márgenes de temperatura se encontrarán entre los 20 y los 27 grados.

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

La Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE podrá emitir informe que aconseje tratamiento de las afecciones osteomusculares, dorsolumbares, respiratorias o bucofaríngeas, en los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro y con origen laboral. El tratamiento requerirá la voluntariedad de las personas trabajadoras. La Comisión de Acción Social determinará el importe de las ayudas a percibir, dentro de sus presupuestos. Así mismo, podrá emitir informe sobre el mobiliario adecuado adaptado a cada instrumento.

## Artículo 29.- Adquisición de entradas.

Con independencia de posibles excedentes de taquilla que se pudieran facilitar, los profesores y profesoras de la OSCRTVE podrán beneficiarse de un descuento intransferible de un 50 % sobre el precio en taquilla de sus actuaciones; tanto en la adquisición de hasta 4 entradas por actuación, como por la adquisición de 2 abonos por cada temporada o ciclos. Así mismo se dispondrá el procedimiento pertinente para que este beneficio alcance a los profesores y profesoras de la OSCRTVE jubilados.

## Artículo 30.

En todo lo no regulado en este régimen especial, a los profesores y profesoras de la Orquesta y Coro les será de aplicación el convenio colectivo, la legislación vigente y demás normativa interna de aplicación al resto de las personas trabajadoras de CRTVE.

# ANEXO 5.- Teletrabajo

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes criterios en materia de teletrabajo o trabajo a distancia.

## Ámbito de implantación:

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del convenio de la Corporación RTVE, como "una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización".

## Ámbito objetivo:

Perfil de las actividades: se implantará con carácter general en las unidades en las que las actividades que se realizan sean susceptibles de esta modalidad. Para ello, en el seno del Comité Intercentros se informará de las actividades susceptibles de teletrabajar, así como de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

En los supuestos de personas trabajadoras con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia, la Corporación RTVE procurará adaptar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

## Ámbito personal:

Perfil de persona teletrabajadora: este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. La empresa se compromete a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo.

## Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

a) **Efectividad:** a partir de la aprobación del III Convenio Colectivo, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

b) **Carácter voluntario:** tendrá siempre carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona interesada, formalizándose mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación, a través de la persona responsable inmediata y comunicación a la Dirección de RRHH.

c) **Carácter reversible:** este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los 2 primeros meses, transcurrido el cual la persona trabajadora quedaría sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona teletrabajadora como de la empresa:

- A iniciativa de la empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la RLT, cuando concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

- A instancia de la persona teletrabajadora que podrá tener lugar durante los 2 primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por la Dirección de RRHH en coordinación con su unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la RLT.

### d) Vigencia.

Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, puedan acceder también al mismo.

### e) Tiempo de teletrabajo.

El tiempo será entre uno y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y persona responsable inmediata. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con las personas colaboradoras o con la persona responsable directa. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

### f) Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

### g) Protección y confidencialidad de datos.

Las personas teletrabajadoras seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

### h) Equipos y comunicaciones.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de la Dirección de Sistemas.

La persona teletrabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora.

La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la Corporación de RTVE, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

## Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras.

### a) Jornada y horarios.

La jornada es la establecida en el convenio colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia

a reuniones, a cursos, sustitución de personas del mismo equipo de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en el acuerdo individual actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el acuerdo individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días en los que, como regla general, se teletrabajará.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

### Teletrabajo fuera del horario habitual.

Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto al vigente convenio colectivo sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

Las personas trabajadoras acogidos a este sistema de trabajo tendrán igualmente derecho a la desconexión digital en los mismos términos redactados en el vigente convenio colectivo.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

### Trabajo a Turnos.

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

### a) Condiciones económicas.

La retribución de la persona teletrabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo.

A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales.

Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para las retribuciones en especie.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

### b) Recomendaciones en materia de prevención y salud laboral.

La Dirección de Prevención será la encargada de dar las líneas generales en esta materia que deberán ser observadas por las personas integradas en este proyecto.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia. De todo esto se informará trimestralmente al CGSSL.

### c) Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por la persona teletrabajadora, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

d) Formación.

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este plan formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona teletrabajadora para el uso de las herramientas básicas, haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

## Procedimiento.

El procedimiento para la tramitación de la novación contractual individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la Corporación RTVE, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia de este convenio colectivo los desarrollos informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de las personas teletrabajadoras. De todas las fases del procedimiento (concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RLT.

## Efectividad.

La efectividad del presente anexo se producirá a partir de la entrada en vigor del III Convenio de la Corporación RTVE.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente anexo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se regirá en todo por el presente anexo.

# ANEXO 6: Acuerdo de externalización de servicios.

Acuerdo sobre la prestación de servicios por personas empleadas en empresas ajenas a la Corporación RTVE y sus sociedades, y para la externalización de determinadas tareas y trabajos que desempeña personal de la Corporación RTVE de acuerdo con el sistema de clasificación profesional y cometidos de las categorías.

La optimización de los recursos propios, el escrupuloso cumplimiento de la legislación vigente por las empresas que prestan servicios a la Corporación RTVE, la necesaria participación de productores independientes en las actividades televisivas y la consecución de la mayor calidad en nuestras producciones y emisiones con la mayor eficacia y economía, son principios, todos ellos, que deben ser respetados y correctamente conciliados. Para contribuir a este fin las partes acuerdan:

1. La utilización del personal fijo disponible tendrá carácter preferente en las tareas o procesos que habitualmente vienen siendo desempañados por personal de plantilla de la Corporación RTVE, todo ello sin perjuicio del obligado cumplimiento de las cuotas que, conforme a la legislación vigente, corresponden a los productores independientes. Por todo ello, en aras de conjugar debidamente, con criterios de eficacia, eficiencia y creatividad, los referidos principios de actuación, estos acuerdos referidos a todas aquellas empresas que, al trabajar para la Corporación RTVE, incorporan mano de obra sustitutiva del personal propio, serán incorporados al texto del convenio colectivo de la Corporación RTVE para su mejor aplicación.

2. La Dirección y la RLT, tras revisar la situación actual y queriendo adecuarla a las necesidades y derechos concurrentes, llegaron a estos acuerdos que delimitan los puestos de trabajo, procesos o categoría laborales que son afectados en relación con la contratación o subcontratación de servicios correspondientes a actividades complementarias que no constituyen las principales actividades de la Corporación RTVE. A este fin se detallan aquellas categorías, de las existentes en su momento en la Corporación RTVE, cuyos cometidos podrán ser realizados por personal de contratas y que, como consecuencia de ello, se declaran a extinguir del sistema de categorías que incorpora el convenio colectivo de la Corporación RTVE.

    a) Telefonistas.
    b) Recepcionistas.
    c) Conserjes.
    d) Ordenanzas.
    e) Auxiliares de régimen interno.

f) Antenistas.
g) Oficiales y ayudantes de oficios (solo aquellos puestos de trabajo que no se aplican a la producción de programas).
h) Oficiales de oficio/conductores (unidades móviles).
i) Guardés.
j) Limpiador.

3. Aquellas personas trabajadoras fijas que en el momento de la firma de estos acuerdos desempeñaban trabajos de los afectados en el apartado 2 anterior, optaron por el mantenimiento "ad personam" de su categoría y condiciones contractuales o ser reconvertidos a otra categoría profesional cuando organizativamente fuese necesario en la Corporación RTVE para lo que recibirán formación y adiestramiento necesarios, resultando efectiva la reconversión una vez superada la correspondiente formación. Lo aquí dispuesto le será de aplicación al personal que actualmente desempeña estas funciones con la condición de personal indefinido no fijo por sentencia judicial, desde el momento en que adquieran la condición de fijos.

4. En los contratos que se establezcan con empresas ajenas a la Corporación RTVE para la contratación o subcontratación de servicios u obras, tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de la Corporación RTVE, deberá exigirse, a través de las correspondientes certificaciones, el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

5. Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios y procesos prestados por profesionales ajenos a la Corporación RTVE bajo el ámbito de los acuerdos alcanzados, la Dirección de RRHH comunicará mensualmente al Comité Intercentros, si el ámbito del contrato se limitase a éste, las contratas o subcontratas y coproducciones que se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:

a) CIF/NIF
b) Razón social.
c) Domicilio social.
d) Actividad objeto de la contratación.
e) Número patronal de inscripción en la Seguridad Social.
f) Número de jornadas de trabajo estimadas que corresponden a la prestación del servicio contratado.
g) El convenio colectivo de aplicación al personal de la empresa contratada.
h) Fechas de inicio y finalización de la contratación.
i) Periodicidad de la prestación contratada, prórrogas, rescisión.
j) Lugar de ejecución de la contrata. (Cada centro de trabajo de la Corporación RTVE)

k) Coordinación de condiciones de seguridad o prevención de riesgos.

Para asegurar el mejor tratamiento de la información anterior, esta se proporcionará en soporte informático, con ficheros de estructura de tabla de bases de datos compatible con las aplicaciones más corrientes.

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre seguridad y salud laboral, la Corporación RTVE llevará a efecto las correspondientes medidas de coordinación en relación con las empresas comprendidas en este acuerdo.

7. La Corporación RTVE establecerá los mecanismos contractuales necesarios para garantizar que por parte de las contratas o subcontratas se respeten y cumplan los derechos laborales de las personas trabajadoras, entre ellos la posibilidad de retener los pagos pendientes a la contrata o subcontrata o las cantidades entregadas en concepto de fianza, cuando se haya comprobado el incumplimiento por parte de estas de las obligaciones legales laborales para con las personas trabajadoras. El Comité Intercentros o el comité del centro correspondiente, si el ámbito del contrato se limitase a este, ante la existencia de indicios razonables de vulneración de las obligaciones legales laborales de alguna de las empresas podrá recabar de la Corporación RTVE la correspondiente investigación y aclaración previa al objeto de determinar la exactitud o inexactitud de los indicios, así como de las decisiones adoptadas en su caso por la Corporación RTVE, dando cuenta documentalmente al órgano de representación legal de las personas trabajadoras que instó dicha acción.

# ANEXO 7: TABLA DE VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ENFERMEDAD, DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA Y AGRUPACIÓN PERSONAL .

| | | | PUNTOS | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ENFERMEDAD, DISCAPACIDAD, O DEPENDENCIA | | 2 | 4 | 6 | 9 | 12 |
| 12 puntos | **Enfermedad, discapacidad o dependencia de la persona trabajadora hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**<br><br>Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de dependencia que represente la enfermedad o discapacidad | Solicitante/Cónyuge/pareja de hecho | Discapacidad entre 10 % e inferior 33% | Dependencia Grado I o discapacidad entre 33% e inferior 45% | Dependencia Grado II o discapacidad entre 45% e inferior 65% | Dependencia Grado III o discapacidad 65% o mas | Concurrencia de dos o más de estos factores, siendo al menos uno de ellos dependencia Grado III o Discapacidad mayor 45% |
| | | Familiar en primer grado<br>**padres del solicitante o del cónyuge/pareja**<br>**hijos menores de edad o mayores de edad bajo tutela (tanto comunes de la pareja como de uno de los cónyuges)**<br>**(hijos políticos (yerno/nuera)** | Discapacidad entre 10 % e inferior 33% | Dependencia Grado I o discapacidad entre 33% e inferior 45% | Dependencia Grado II o I o discapacidad entre 45% e inferior 65% | Dependencia Grado III o discapacidad 65% o mas | |
| | | Familiar en segundo grado por consanguinidad o afinidad<br><br>**hermanos / abuelos / nietos / cuñados** | Dependencia Grado I o discapacidad entre 33% e inferior 45% | Dependencia Grado II o discapacidad entre 45% e inferior 65% | Dependencia Grado III o discapacidad 65% o mas | Concurrencia de dos o más de estos factores, siendo al menos uno de ellos dependencia Grado III y discapacidad mayor de 45%. | |
| | | | 1 | 2 | 4 | 6 | 8 |
| | AGRUPACIÓN FAMILIAR | | | | | | |
| 8 puntos | **Agrupación familiar.**<br><br>Se tendrá en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 18 años | **Agrupación familiar de cónyuge o pareja de hecho**<br><br>Sin hijos | Distancia inferior 100 km. Se valorará por por km | Distancia de 100 kms. hasta 250 kms. Se valorara por km | Distancia superior a 250 km., o destino insular, Ceuta o Melilla con familia en península o viceversa. Se valorará por km | | |
| | | **Agrupación familiar de cónyuge o pareja de hecho, agrupación de familia monoparental o Divorcio/separación.**<br><br>Con hijos de 12 a 18 años | | Distancia inferior 100 km. Se valorará por km | Distancia de 100 km. hasta 250 km. Se valorara por km | Distancia superior a 250 km o destino insular, Ceuto o Melilla con familia en península o viceversa. Se valorara por km | |
| | | **Agrupación familiar de cónyuge o pareja de hecho, agrupación familiar monoparental o Divorcio/separación.**<br><br>Con hijos hasta 12 años | | | Distancia inferior 100 km .Se valorará por km | Distancia de 100 km hasta 250 km Se valorara por km | Distancia superior a 250 km., o destino insular, Ceuta o Melilla con familia en península o viceversa. Se valora por km |
| | | Divorcio/ separación sin hijos | Alejamiento de excónyuge sin sentencia judicial | | | | |

# Contáctanos en:

https://www.facebook.com/SindicatoSI

http://www.twitter.com/SindicatoSI

http://sirtve.com/blog/

# Locales sindicales:

**PRADO DEL REY**

Avda. Radiotelevisión, 4
28223 Pozuelo de
Alarcón (Madrid)
Tel. 91 581 69 81 – 91
581 60 08
Fax 91 581 69 75
sirtve.prado@rtve.es

**TORRESPAÑA**

C/ Alcalde Sainz de
Baranda, 92
Edificio A, planta baja
28007 Madrid
Tel. 91 346 88 86 – 91
346 96 46
Fax 91 346 88 85

**SANT CUGAT**

Mercé Vilaret, 1
Bloque Ofic. 3 – Despacho
3B
08174 Sant Cugat del Vallés
Tel. 93 582 34 07 – 93 582 36
49
Fax 93 582 34 6