

**ACTA Nº 36 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 4 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
José Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
Fernando de la FUENTE GÓMEZ (CCOO)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Jesús ORTEGA BORREGO (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
María Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Ana Isabel ÁLVAREZ IGLESIAS (UGT)
Antonio BARTUAL MOLTÓ (CCOO)
Óscar NIETO CALLE (CCOO)
Emiliano DE LA TORRE BRIÑÓN (CCOO)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Julián M. TÉLLEZ DE LUIS (CGT)
David ORUS MELERO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y Gestión del talento)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

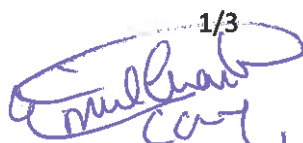
María del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 4 de septiembre de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas B 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

CUESTIÓN PREVIA

UGT toma la palabra e indica que, como la mayoría de los asistentes a esta Comisión negociadora del Convenio Colectivo son representantes del Comité Intercentros de RTVE, solicitan un aplazamiento de la reunión para que la Dirección de la empresa reciba al mencionado Comité para informarle sobre los cambios de organigrama que se están produciendo. Se han enterado de que se ha cesado al Director de TVE, que se ha nombrado un nuevo Director y que va a haber más nombramientos y cambios de organigrama de forma inminente. Así mismo, hacen constar su protesta porque se han enterado que la Administradora Única va a informar de tales cambios a los tres


ccoo

1/3

CGT


SI


USO

Consejos de Informativos, cuestión que les parece bien, siempre y cuando se cumpliera el deber de información al Comité Intercentros de la Empresa que, en su opinión, debe ser informado antes que ningún otro órgano. Así mismo, expresan que están pidiendo la reunión informativa desde agosto, desde que se publicó el traslado de los trabajadores de Torrespaña a Prado del Rey.

SI expresa que no es normal enterarse por la prensa de que van a cerrar Torrespaña. Hoy se han enterado por los pasillos de que va a haber un cambio estructural en la dirección de la empresa, todo ello en unas circunstancias de mínimos de audiencia. Consideran que se está ninguneando al Comité Intercentros y solicitan a la Dirección presente que traslade esta petición a la Dirección de la empresa, pues si este contexto se mantiene, va a ser muy difícil la colaboración mutua.

CGT quiere hacer constar su protesta por el tratamiento que se está dando al CI. Consideran que el anuncio de los informativos del siglo XXI sin información previa al CI ya fue una afrenta, por lo que estos cambios de organigrama sin información al CI vienen a agravar más la situación. Por último, añaden, que del traslado de personal de Torrespaña a Prado del Rey hay que informar al Comité de empresa de Madrid.

CCOO se suma a la postura de los anteriores Sindicatos y añade que se están saltando las normas de cortesía debida hacia la Representación Legal de los Trabajadores y recuerda las obligaciones de consulta e información recogidas tanto en el Estatuto de los trabajadores como en nuestro Convenio Colectivo.

USO se suma a la protesta y a lo expresado por el resto de Sindicatos.

La **Dirección** indica que se han convocado a los Consejos de informativos porque, según el Estatuto de Información, éstos tienen que emitir informe con respecto a los nombramientos de las Direcciones de informativos. Además, el Comité Intercentros ha sido convocado la próxima semana para informarles debidamente sobre el proyecto de Al CI se ha convocado la semana que viene para informarle sobre el estudio que está llevando a cabo la dirección de RTVE sobre optimización de recursos y mejora de los Servicios Informativos.

Dado que el Director General Corporativo ha accedido a reunirse con el Comité Intercentros, se aplaza la reunión de esta Comisión Negociadora hasta que finalice la anterior.

Se reúnen de nuevo las partes a las 11:30 horas para continuar con las negociaciones del Convenio Colectivo.

Toma la palabra la **Dirección** para indicar que ya se ha recibido por parte de la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva de las empresas públicas la autorización de la ultraactividad del II Convenio Colectivo hasta el día 4 de diciembre, faltando únicamente el trámite del comité de dirección de SEPI.

A continuación, la Dirección resume que en el pasado mes de julio se trató el capítulo VII "Retribuciones", explicando las secciones sindicales de UGT y SI su propuesta conjunta y la sección sindical de CGT la suya. Dado que esta mañana CCOO y USO han presentado sus propuestas, pide a estas secciones sindicales que las expliquen para facilitar su estudio y resolver las dudas que se puedan plantear.

Se procede en ese sentido, comenzando **USO** su explicación y a continuación **CCOO**.

La **Dirección** pregunta si han hecho la valoración económica de sus propuestas y a continuación indica que tiene intención de recoger en la propuesta que presente, todo lo que se pueda aceptar de las realizadas por los Sindicatos. La intención es acercar posturas al máximo para no dilatar la negociación de este capítulo y poder tratar otros capítulos en el tiempo que resta de negociación.

Handwritten signature and text: "Comité Intercentros"

Handwritten signature and text: "USO"

Handwritten mark or signature

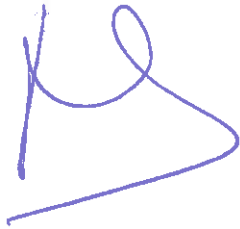
Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: "CCOO", "UGT", "81"

CCOO contesta que se han hecho algunas valoraciones económicas pero hay cuestiones que no han podido valorar porque no han recibido la información económica con el desglose que pidieron. Además, indican que la empresa debería pedir una ampliación presupuestaria.
CGT solicita que se remita el borrador del capítulo III con todos los acuerdos adoptados.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 13:07 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION

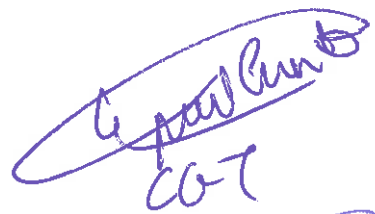


REPRESENTANTES

LA SECRETARIA



DE LOS TRABAJADORES





PROPUESTA DIRECCIÓN: CAPÍTULO VI

CAPÍTULO VI

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 38. Jornadas.

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

La empresa fijará el calendario laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes administraciones públicas. Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este convenio colectivo. Las especiales características de CRTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

No obstante, lo anterior, al amparo de lo establecido en el art. 34 del estatuto de los trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador que no tenga asignado ningún complemento de los que comportan variabilidad horaria, vendrá obligado a adecuar su jornada y horario laboral, ocasionalmente y por necesidades imprevistas y no planificables de aquel servicio.

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

Artículo 39.- Jornada de trabajo.

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

Con carácter general se establece una jornada 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. Dentro de esta jornada anual, se tendrán en cuenta 30 horas dedicadas a formación de conformidad en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo en su artículo xx.

No obstante, lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador viene obligado a adecuar su jornada laboral, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

Por tanto y atendiendo a la naturaleza excepcional de tal medida, solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios, publicarán los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará el día 25 del mes anterior a través del portal del trabajador (en caso de publicación mensual) o mediante el sistema informático adecuado. Una vez validados en el sistema informático, CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador. Esta información estará a disposición de la representación legal de los trabajadores.

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 del trabajador) 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 CRTVE.

Artículo 40. Horarios y descansos

Los horarios podrán ser:

Horario continuado: es aquél en el que el trabajador realiza su trabajo en un sólo bloque de tiempo en un periodo de 24 horas, sin pausa, salvo un descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo.

El disfrute de dicha pausa deberá acomodarse a las necesidades del servicio. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.

Horario con pausa para la comida o cena: es aquél en que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas con una pausa 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 RR.HH.

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

- Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral o parte de la misma esté comprendida en el margen temporal entre las 4:00 y las 7:00. Para el desayuno se usarán los 15 minutos de descanso reglamentario contabilizados como tiempo de trabajo.
- Derecho a comida: trabajadores cuya jornada comience antes de las 13:30 y finalice después de las 15:30.
- Derecho a cena: trabajadores cuya jornada comience antes de las 21:00 y finalice después de las 22:30.

Cuando se realice una jornada de trabajo con derecho a desayuno, comida o cena, la Corporación RTVE facilitará aquella, en los términos establecidos en el artículo XX del presente convenio, en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y, si no, se abonará la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones

con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas.
- Cena: 20:00 a 22:30 horas.

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

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

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

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. La prestación de servicios en horario de noche llevará asociada una retribución específica.

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

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

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

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

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

Los días libres acumulados por festivos trabajados y las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán librarse antes de un año desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, 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. Así mismo, los sábados y domingos trabajados en los casos de tener asignado algún complemento descrito en el artículo XX, se descansarán dentro del mes que se haya generado.

Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). El Comité General de Seguridad y Salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. Corporación RTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el C.G.S.S.L., para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización por los trabajadores 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.

La madre biológica/otro progenitor se asimila, como regla general, a los supuestos de adopción y/o acogimiento, y se ajustarán a lo previsto en la legislación específica.

Artículo 41. Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En relación con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán adoptar las siguientes pautas:

a) Los trabajadores de CRTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso por cuidado del lactante habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cinco semanas que se acumulan 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) Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 16 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en la ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Dicha autorización se otorgará siempre que la persona no desempeñe otra actividad retribuida.

Este supuesto se aplicará también para el cuidado, durante la hospitalización y/o tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud hasta que el menor cumpla los 18 años. En los casos en los que el tratamiento así lo aconseje podría acumularse la reducción a jornadas completas.

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

d) De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 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 hijos 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 de los propios 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) Los trabajadores que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetos a las modificaciones de jornada propias de dicho régimen, podrán solicitar la suspensión temporal de la variabilidad

de la jornada en las situaciones de lactancia, embarazo de riesgo, sin perjuicio de que siga retribuyéndosele dicho complemento, y/o de embarazo a partir del sexto mes de gestación. La dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto de trabajadores afectados y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.

i) Bolsa de horas. Cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida 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, cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida igual o superior al 65 % dispondrá anualmente de una bolsa de 130 horas. Salvo lo dispuesto posteriormente, el trabajador podrá 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 el trabajador comunique expresamente los motivos de tal acumulación, las horas correspondientes a esta bolsa de horas solo se podrán utilizar acumuladas con un límite de hasta 4 horas diarias. La bolsa de horas regulada en el presente apartado se disfrutará de forma proporcional tanto a la jornada efectiva que el trabajador tenga asignada como a la fecha en que CRTVE tenga conocimiento oficial del reconocimiento del grado de discapacidad.

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

k). Desconexión Digital. RTVE respetará el tiempo de descanso de los trabajadores 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 en definitiva de la calidad de la vida y salud de los trabajadores. Solo los trabajadores que tenga asignado un complemento de jornada variable podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque hayan finalizada la jornada laboral, éstas se limitarán a casos excepcionales.

l) Aprobar para toda CRTVE 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 hijos o hijas 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 CRTVE.

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

m) Teletrabajo. Regulado en el Anexo XX.

Artículo 42. Horarios variables.

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de Corporación RTVE que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, 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 determine la Dirección de la empresa.

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

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

1. Mando orgánico.
2. Especial responsabilidad.
3. Disponibilidad.
4. Turnicidad.
5. 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 43.- Jornadas asociadas a variabilidad horaria.

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

1. La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual.
2. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas.
3. 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 del trabajador.

4. El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de 14 días, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y si se trabajasen consecutivamente 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días. El reparto del trabajo en sábados, domingos y/o festivos será equitativo entre los trabajadores de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad.

El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el complemento de festivo correspondiente, en aquellos casos en que el complemento que percibe el trabajador no incluya este concepto (tabla de incompatibilidades).

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

5. Los trabajadores que tengan asignado el complemento de variabilidad horaria podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización del Jefe superior.

Artículo 44.- Jornadas para mandos orgánicos.

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el complemento de mando orgánico. Su jornada en cómputo anual no será superior a 40 horas semanales.

Artículo 45.- Jornadas para especial responsabilidad.

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base. En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 48 y 51 tendrán un límite de 10 horas mensuales adicionales compensadas con el complemento de especial responsabilidad. El exceso de estas horas tendrá la consideración de horas extraordinarias. El cómputo de su jornada será mensual.

Artículo 46. Disponibilidad.

Es un complemento de puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, podrá requerir 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 Corporación RTVE, que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, 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 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 el trabajador de estar sujeto a este régimen, así como de acudir al trabajo a materializar la prestación de servicio que sea requerida, en las condiciones contempladas en el presente convenio

Se aplicará siguiendo los siguientes criterios:

Opción 1. Conllevará la modificación del horario y/o jornada del trabajador. Se le comunicará al trabajador el día 25 del mes anterior. Una vez publicado no podrán realizarse modificación alguna.

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.

En la quincena en la que no estén previstas practicar modificaciones de horario y/o jornada, se podrán planificar tres cambios respecto de la planificación del día 25 y no podrá afectar a los días de descanso.

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

Adicionalmente para las tres opciones, la empresa podrá planificar modificaciones en la jornada base que supongan ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 10 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas.

Los bloques de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes.

Régimen de preavisos para las Opciones 2 y 3:

- La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.
- Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.
- En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, respetando los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal, el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:
 - 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 dentro de las cuatro últimas horas de la jornada prevista para ese día.

Cuando se de alguna de las dos modificaciones anteriores, el trabajador tendrá una compensación de 19 € por cada una de las modificaciones.

Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.

- Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 72 horas.

Como consecuencia del poder organizativo de Corporación RTVE, será facultad de ésta designar los trabajadores que, en cada caso, estarán sujetos 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 47.- Turnicidad.

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

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

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

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

- a) Turnos con jornadas máximas de 37,5 horas semanales en cómputo anual. La jornada diaria será de 7,5 horas.
- b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas semanales en cómputo anual, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas. La jornada diaria será de 8 horas.
- c) Se podrán establecer turnos de duración y cómputo diferentes, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

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

Modificaciones de turnos:

- Los trabajadores sujetos al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos horarios y días de descanso por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior, y con las únicas limitaciones al descanso que establece la legislación vigente.
- Cambios de horario por necesidades de la empresa: los trabajadores podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o modificar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso de 24 horas de la modificación, salvo que circunstancias sobrevenidas lo impidan. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos. Los cambios se repartirán entre todos los trabajadores del turno y no podrán sobrepasar los 2 días por mes natural y trabajador.
- En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el mero hecho de la comunicación implicará el pago indicado en el anexo XX 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 48.- Guardias

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

Las guardias podrán ser de dos tipos:

- a) De lunes a viernes.
- b) De sábado y domingo.

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

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

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

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

Artículo 49.- Jornada fin de semana.

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

- Prestación efectiva de trabajo durante tres días de la semana (viernes, sábado y domingo; o sábado, domingo y lunes). En estos casos, la jornada no podrá superar el límite de 11 horas diarias de trabajo, teniendo una jornada semanal de 30 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 37,5 horas de la jornada ordinaria.
- El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana.

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

El personal con Jornada Fin de Semana tendrá derechos 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 de fin de semana la desarrollada en sábado y/o domingo como consecuencia de la aplicación del régimen de jornada de disponibilidad, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial.

Artículo 50.- Unidades informativas.

Es un complemento de puesto de trabajo de Unidades Informativas que, debido a las especiales circunstancias de las mismas, la dimensión de sus plantillas y la necesidad de que los trabajadores 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 el trabajador esté habilitado para ello. El transporte para la realización del trabajo irá a cargo de la empresa y los gastos que su uso conlleve deberán ser abonados previamente a los trabajadores o se dotará a los trabajadores de tarjeta de crédito corporativa.

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

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

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

Artículo 51.- 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 trabajadores 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 52. Pactos de rodaje.

Los pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, en el ámbito correspondiente, con una antelación mínima de diez días al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados. El pacto de rodaje incluye también en su ámbito de aplicación a los mandos intermedios, orgánicos o funcionales, percibiendo en todo caso la diferencia entre la retribución pactada y la parte proporcional de un trabajador con complemento de disponibilidad en los días de aplicación del pacto de rodaje.

Artículo 53.- Gratificación absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del Complemento de disponibilidad).

A los trabajadores que cobren una gratificación absorbible, cuando su importe sea igual o superior al del Complemento de Disponibilidad, se le podrá aplicar dicho régimen de Disponibilidad.

Artículo 54.- Comisiones de servicio.

1.-Concepto y efectos.

1.1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de CRTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal 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 46, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo 41

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

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

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

2.-Jornada en comisión de servicios.

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

En función del plan previo de actividad o teniendo en cuenta las particularidades de la actividad que durante el desplazamiento vaya a realizarse, se aplicará alguna de las siguientes fórmulas de cómputo:

- Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 37,5 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa. Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada señalada anteriormente, se podrá optar de mutuo acuerdo por la adscripción al régimen de jornada de rodaje por cada día de pernocta.
- Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que el trabajador esté adscrito, abonándose las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluido en el complemento de jornadas o pacto de rodaje. Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar por escrito a la vuelta a la jefatura correspondiente las jornadas realizadas, que serán incluidas en el resumen mensual.
- En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan el disfrute del tiempo para comer o la necesidad de estar localizado durante este tiempo, se disfrutará del mínimo tiempo para el desayuno, comida o cena y será computable como jornada laboral.
- Si durante los días de seguimiento de la comisión de servicios 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.

3.-Tratamiento del tiempo de viaje.

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, a una distancia igual o superior a 45 kilómetros, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

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

- Cuando en el desplazamiento se invierta un tiempo superior al de una jornada ordinaria de trabajo y en dicho día solo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje hasta un máximo de 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 xx horas, la jornada laboral no podrá superar 7,5 horas.
- El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio o aportado por CRTVE, se hará 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 los descansos recomendados.

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

- Que la jornada más el desplazamiento sea igual o superior a 10 horas efectivas de trabajo.
- Que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 22 horas y la estimación del viaje sea superior a las dos horas.
- También se pernochará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

Artículo 55.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de CRTVE.

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente al trabajador en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 Kms. del centro de trabajo, los trabajadores podrán ser citados en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deba llevarse equipo de trabajo. CRTVE pondrá los medios de transporte o 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 56.- Horas extraordinarias.

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

El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo se hace dividiendo el salario bruto mensual (con todos los conceptos salariales) con las prorratas de las pagas extraordinarias entre el número de horas anuales ordinarias de cada centro de trabajo.

El valor de las horas extraordinarias son los siguientes:

Diurnas: corresponde al valor de la hora ordinaria.

Nocturnas: corresponde al valor de la hora ordinaria más el valor de hora del complemento de Nocturnidad.

Festivas diurnas corresponde al valor de la hora ordinaria más 1/7,5 del valor del complemento de festivo.

Festivas nocturnas corresponde al valor de la hora ordinaria más 1/7,5 del valor del complemento de festivo más el valor de hora del complemento de Nocturnidad.

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

Artículo 57.-Vacaciones anuales.

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

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

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a derechos preferentes de sus compañeros de 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:

- Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad, cumplan turnos de 20-24 horas durante todo el año con rotación continuada mañana, tarde, noche.
- Los trabajadores que presten sus servicios en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

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

A elección del trabajador, 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 CRTVE.

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 hijos/as por acuerdo o decisión judicial.

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

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

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

Con carácter general, cada trabajador 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 deberá comunicar a los trabajadores 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 del trabajador, ambas debidamente justificadas.

En el caso de que un trabajador 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 58.- Licencias.

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

1.- Licencias retribuidas.

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de “parejas de hecho” acreditada documentalmente de quince días naturales. El inicio del cómputo de dichas licencias, cuando el día del hecho causante sea inhábil para el trabajador/a, se producirá desde el primer día en que el trabajador/a tuviera obligación de prestar servicios.

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

El trabajador podrá 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 el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera 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 el trabajador/a 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 abril de 2019

		Disfrute			
	Duración	Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo)	Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial previo acuerdo con la empresa)	Parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	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	máx. 4 semanas
El otro progenitor	8 semanas	2 tras el parto	6 hasta 12 meses del bebé		
Cada progenitor adoptante	12 semanas	6 tras resolución	6 ininterrumpidas dentro de los 12 meses de la Resolución		máx. 2 semanas

A partir de 1 de 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 hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	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	máx. 2 semanas
El otro progenitor	12 semanas	4 tras el parto	8 hasta 12 meses del bebé		
Cada progenitor adoptante	14 semanas	6 tras resolución	8 ininterrumpidas dentro de los 12 meses de la Resolución		máx. 2 semanas

	Duración	Disfrute			Cesión
		Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo)	Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial)	Parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	
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		

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 del menor. En el caso que el informe médico determine la necesidad del cuidado del menor 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, cuando el menor 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 el/la menor cumpla nueve meses. Consiste en:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir 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 el menor cumpla 9 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 12 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, 3 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 distintas de las 30 horas obligatorias, se concederán permisos al personal laboral para los siguientes supuestos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en RTVE o en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, 1 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 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 localidad y dos días en distinta localidad.

k) Por visita médica del trabajador. Siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario.

Por visita médica acompañando a un familiar o persona tutelada, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural.

Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres o cónyuge/pareja de hecho con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de 12 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 28 horas anuales, ampliándose este último límite de 28 horas anuales hasta 42 horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a 6 años, hijos con una acreditada situación de dependencia o hijos de familias monoparentales.

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, en centro de naturaleza pública 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 excepto, 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.

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 59.- Teletrabajo (se incorporará al convenio colectivo en un anexo)

Ámbito de implantación

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Corporación, como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador 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 son 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 trabajadores 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, 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 del teletrabajador: Este aspecto deberá considerarse por los 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:

1. Efectividad. A partir de la aprobación del 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.

2. Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, 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 1 mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RRHH).

3. Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido 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 del trabajador como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia del Empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por 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 Representación de los Trabajadores.

4. Vigencia

Como regla general la condición de teletrabajador tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice con el trabajador 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 teletrabajadores que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otros empleados adscritos a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

5. Tiempo de Teletrabajo.

El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados 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, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos.

Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas 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, las empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso 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.

El empleado deberá de 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 del empleado.

El trabajador tendrá acceso a la red de 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 los teletrabajadores

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. 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 del teletrabajador 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 compañeros 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 acuerdo 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 cómo regla general, se teletrabaja.

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 del teletrabajador, 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.

Los trabajadores 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 al empleado 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.

1. Condiciones económicas.

La retribución del empleado 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 del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

2. 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 Comité Intercentros.

3. Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, 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 los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

4. Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, 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 al empleado para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador 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 del empresario, 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 los teletrabajadores. De todas las fases del procedimiento (concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Efectividad del Acuerdo

La efectividad del presente acuerdo 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 Acuerdo 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 registrará en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

Seguimiento del Acuerdo

Al Comité Intercentros se le facilitará información sobre los teletrabajadores existentes en cada momento, evolución, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento.

Así mismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

PROPUESTA CCOO Capítulo VII: Sistema retributivo

3-9-19

Rojo: CCOO

Artículo 59.- Retribuciones

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

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

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

4. Los trabajadores con “contrato en prácticas” o “contrato para la formación y el aprendizaje” percibirán el 100% del salario base y los complementos correspondientes.

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

Artículo 60.- Anticipos

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de CRTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar 10 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 aquellos trabajadores que, en cumplimiento del acuerdo de supresión de rutas adquieran el abono transporte en un solo pago (enero de cada año), CRTVE anticipará el importe del citado abono, descontándolo mes a mes durante el año.

Artículo 61.- Retribuciones personales.

Salario base y progresión.

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

b) La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la mayor cualificación profesional en el trabajo. La progresión entre niveles económicos

supone un perfeccionamiento cualitativo que en ningún caso está ligado únicamente al tiempo de permanencia en la empresa. La progresión en el salario base hace pasar al trabajador desde el nivel básico de entrada a los siguientes, hasta el nivel más alto establecido para cada grupo.

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

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

Grupo I (subgrupos I y II) y II (subgrupos I y II)

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la CRTVE; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento, la mayor cualificación, **teniendo en cuenta los factores de especialización, iniciativa, autonomía, complejidad y responsabilidad necesarios** en el desempeño de sus funciones y el valor añadido aportado por cada trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Complementos.

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

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

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

Nivel cuya letra inicial sea D y E Valor 2

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

Los complementos se clasifican en:

- a) **Personales.** Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su grupo profesional y ámbito ocupacional.
- b) **De puesto de trabajo.** Retribuyen una mayor o distinta aportación por las características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan y no tienen carácter consolidable.
- c) **Por calidad y cantidad de trabajo.** Se percibe en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento concreto.
- d) **De vencimiento periódico superior al mes.** Son las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- e) **Indemnización de residencia** en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

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

Artículo 63.- Complementos personales.

Gratificación absorbible. (ELIMINAR)

Artículo 64. Complemento de Convenio.

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

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

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

Sacar esta tabla a la tabla de retribuciones

NIVELES ANTIGUOS	VALORES MENSUALES
Nivel 1	Poner valor actualizado
Nivel 2	Poner valor actualizado
Nivel 3	Poner valor actualizado
Nivel 4	Poner valor actualizado
Nivel 5	Poner valor actualizado
Nivel 6	Poner valor actualizado

Este complemento afectará tan sólo a los trabajadores de alta o asimilación de alta a 1 de enero de 2014.

Artículo 65- Complemento familiar voluntario.

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

Artículo 66.- Complementos personales. Antigüedad

Retribuye la vinculación y dedicación personal del trabajador por cuenta de CRTVE evidenciada por el tiempo de servicio. Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan al presente convenio y que es único para todos los trabajadores de CRTVE. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

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

Artículo 67.- Complementos de puesto.

Una vez determinado el análisis y valoración de Puestos descrito en el capítulo III se procederá a negociar la sustitución de los actuales complementos por los nuevos complementos fruto de este catálogo de puestos de trabajo.

El Estatuto de Directivos, Mandos Orgánicos y de Especial Responsabilidad se une a este Convenio Colectivo como Anexo X. El Estatuto de Mandos Orgánicos y de Especial Responsabilidad facilitará la carrera profesional en RTVE y la introducción del concurso de méritos para el nombramiento de estos puestos.

1.- Complemento de **Directivos y mando orgánico**

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

2.- Complemento de especial responsabilidad

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

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

3.- Complemento de disponibilidad

El trabajador percibirá por este complemento las siguientes cuantías:

Se percibirá una cuantía mensual que compensará el hecho de que el trabajador deba desempeñar su trabajo conforme al régimen de flexibilidad horaria dispuesto en el art. XX. **Su cuantía será por mes.**

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

En el caso de modificaciones y/o ampliaciones de horario sobre el límite establecido se abonará la cantidad de 25€/ por cambio.

En el caso de que el preaviso para las modificaciones de horario se produzca con menos antelación de lo establecido en el art. X, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una compensación para el trabajador/a de 25€ por cada jornada.

4.- Complemento de turnicidad

Se trata de la retribución asociada al régimen de turnos rotativos que exista en determinados servicios descritos en el artículo XX del presente convenio. **Su cuantía será por mes.**

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

En el caso de que el preaviso para las modificaciones de horario se produzca con menos antelación de lo establecido en el art. X, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una compensación para el trabajador/a de 25€ por cada jornada.

5.- Complemento de Programas

A desarrollar cuando se incluya en el capítulo 6

5.- Complemento de guardias

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

- De lunes a viernes
- De sábado a domingo

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

6.- Complemento de jornada de fin de semana

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

7.- Complemento de unidades informativas

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

En el caso de modificaciones y/o ampliaciones de horario sobre el límite establecido se abonará la cantidad de 25€/ por cambio.

En el caso de que el preaviso para las modificaciones de horario se produzca con menos antelación de lo establecido en el art. X, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una compensación para el trabajador/a de 25€ por cada día.

Los trabajadores que estén habilitados y realicen la conducción cobrarán 150€/mes.

8.- Complemento de jornada de rodaje

Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo XX y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo número 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 XX, se percibirá un complemento por día en función del país de que se trate. Para la percepción de las anteriores cantidades se tendrán en cuenta los siguientes criterios relacionados con el país de desplazamiento:
 - Países de la Unión Europea.
 - Países fuera de la Unión Europea de renta alta: a modo de ejemplo; USA, Canadá, Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.

- Países fuera de la Unión Europea de renta baja: países africanos, sudamericanos, asiáticos, etc.
- Países con problemas de seguridad **y/o sanitarios**: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que las recomendaciones de viaje establezcan la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia **de seguridad o sanitarias**.
- Países en conflicto: aquellos países inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc.

Para el establecimiento de las zonas de con problemas de seguridad y conflicto se tendrán en cuenta las recomendaciones que establezcan el Ministerio de Asuntos Exteriores y el International News Safety Institute (<https://newssafety.org>), organismo especializado en la seguridad de los periodistas e integrado por diversos medios audiovisuales internacionales, entre ellos EBU, de la que TVE es miembro e incluso la inscripción de RTVE en este Instituto ya que recoge numerosas recomendaciones para los viajes (<https://newssafety.org/casualties/2018/>) para el personal y servicios de prevención.

Para estos casos, los Servicios de Prevención de RTVE establecerán mapas de estos países, teniendo en cuenta las recomendaciones de MAEC, INSI y que también se deberían tener en cuenta las recomendaciones de viaje de otros países de la UE, como Francia (<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/conseils-par-pays/>) o Reino Unido (<https://www.gov.uk/foreign-travel-advice>).

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

Para los casos que dependen de la seguridad del país de destino y para los casos en los que la jornada depende de la renta del país de destino según la referencia del Banco Mundial, acordada en la Comisión Paritaria, los listados actualizados, serán publicados en la Intranet para garantizar el conocimiento del personal de RTVE. Además para consulta de las áreas de Producción de los programas, que son los encargados de gestionar la planificación de estos desplazamientos, se asignará esta responsabilidad dentro de los servicios de prevención de RTVE.

~~9.- Complemento de instalaciones especiales.~~

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

9.- Complemento de peligrosidad

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

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

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

10.- Complemento de idiomas

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

ostente. Será percibido al menos por los trabajadores que hacen uso habitual de idiomas extranjeros en las áreas de información internacional.

También podrá ser abonado temporalmente por meses cuando se requiera el conocimiento de idiomas para un trabajo concreto.

Será requisito imprescindible la acreditación de conocimientos en grado suficiente de los idiomas que se utilicen mediante certificaciones de titulaciones oficiales o previa superación de las pruebas o controles que establezca la empresa a petición del trabajador.

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.- Complementos de la Orquesta y Coro de CRTVE

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

12.- 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.

13.- 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.

14.- Complemento de recurso preventivo

Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los recursos preventivos de riesgos laborales regulados por las normativas de prevención.

También podrá ser abonado temporalmente por meses cuando se requieran estas labores para un trabajo concreto.

15.- Complemento de comisión de servicio

Para compensar las especiales condiciones de la jornada de trabajo en la comisión de servicio recogidas en el artículo X y la situación de pernocta fuera del domicilio se percibirá la cuantía de 15€/por cada día de pernocta, que serán compatibles con todos los complementos.

16.- Complemento de polivalencia

Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a especialidades de distinto ámbito profesional en el mismo grupo profesional.

17.- Otros complementos

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

Para el establecimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo y/o la revisión de los existentes se trabajará en la Comisión de Clasificación profesional y Valoración de puestos de trabajo

Artículo 68.- Complementos de calidad o cantidad.

1.- Complemento de festivos:

Con carácter general, salvo lo previsto al efecto en la tabla de incompatibilidades del anexo número 2, todo el personal que trabaje en festivo, sábados y domingos percibirá 10 € por hora trabajada ~~realmente trabajado el módulo~~.

Aquellos trabajadores que trabajen en Nochebuena-Navidad entre las 21:00 h del día 24 y las 18:00 h del día 25 de Diciembre o en Nochevieja-Año Nuevo, entre las 21:00 h del día 31 de Diciembre y las 18:00 h del día 1 de enero percibirán la cantidad establecida en el Anexo 1.

Aquellos trabajadores que, sin tener asignado un complemento de los que comportan variabilidad horaria, les sea asignado trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán la cantidad establecida en el Anexo I.

2.- Complemento de horas extras.

Retribuye los excesos de las jornadas de trabajo ordinario detalladas en el artículo XX del presente convenio, y su importe será el establecido conforme a la fórmula que se indica:

El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo se hace calculando el salario bruto anual (con todos los conceptos salariales) con las pagas extraordinarias entre el número de horas efectivas anuales.

El valor de las horas extraordinarias son los siguientes:

Diurnas: corresponde al valor de la hora ordinaria incrementada en un 15%.

Nocturnas: corresponde al valor de la hora ordinaria incrementada en un 35%

Festivas diurnas corresponde al valor de la hora extraordinaria diurna más el valor del complemento de festivo por hora.

Festivas nocturnas corresponde al valor de la hora extraordinaria nocturna más el valor del complemento de festivo por hora.

3.- Gratificaciones diversas

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

4.- Complemento de formación.

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

5.- Complemento de tribunales.

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

6.- Comidas

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

- En los casos en que exista comedor en el centro, CRTVE abonará el **100%** del valor del menú establecido a la contrata, ~~abonando el trabajador el resto del coste de su consumición.~~

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

- **Desayunos a 3€**
- **Comidas con Factura a 10€**
- **Comidas de Rodaje a 12€**

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

Artículo 69.- Otros complementos.

1.- Complemento de transportes.

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

2.- Complemento de nocturnidad

Se percibirá este complemento por cada hora de trabajo realizada entre las **22,00 horas y las 7,00 horas conforme a lo establecido en el anexo 1.**

Los trabajadores con complemento de fin de semana percibirán una cantidad conforme a lo establecido en el anexo 1.

~~**3.- Complemento de polivalencia.**~~

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

~~**3.- Complementos de Guiones y Derechos de Autor**~~

~~Para poder establecer una propuesta para el abono de Guiones y Derechos de autor, solicitamos la información sobre la retribuciones que se han estado abonando y un informe jurídico sobre la aplicación de la Ley Propiedad intelectual a los trabajos que desarrolla el personal de la CRTVE y así poder establecer qué casos pueden dar lugar a retribuciones añadidas.~~

~~**4.- Complementos de Corresponsalías**~~

~~El desarrollo del trabajo por personal de plantilla destinado en la Corresponsalías de la CRTVE en el extranjero se desarrollará por en el Anexo X.~~

Artículo 70.- Retribuciones con devengo superior al mes.

1.- Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al salario base, al complemento de antigüedad y al complemento de convenio del artículo 64.

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

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

2.- Paga extraordinaria por cada 10 años de servicio en CRTVE (recuperación de derecho)

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

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

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

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

Dará lugar a las indemnizaciones previstas en esta norma, salvo que por acuerdo con la representación de los trabajadores se reconozcan conciertos económicos sustitutorios de la dieta. En el caso de que RTVE no abone los gastos de alojamiento o se cubran los gastos por organizaciones ajenas a RTVE el personal recibirá igualmente los gastos de dietas que correspondan.

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

a) Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador en comisión de servicio en localidad o lugar que diste 45 kilómetros o 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.

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

La cuantía de la dieta se distribuirá del siguiente modo:

Sacar esta tabla a la tabla de retribuciones

TIPO	ALOJAMIENTO	COMIDA	CENA
DIETA NACIONAL	34,40	25,80	21,50
DIETA INTERNACIONAL	60,80	45,60	38,00
KILOMETRAJE			0,42

Nacional: Subida de 1,84€ que se aplicará como gastos de bolsillo/día

Internacional: Subida de 3,25€ que se aplicará como gastos de bolsillo/día

En el caso de que no existiese limitación en la Ley de Presupuesto esta se incrementará en el mismo porcentaje que la subida salarial

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. En los casos en que por necesidades de la Producción se deba efectuar en hoteles inferiores a lo establecido o en otros lugares (aviones, barcos, tiendas, literas, etc.), el personal tendrá derecho a cobrar la dieta íntegra y el alojamiento será a cuenta de la empresa.

La CRTVE se hará cargo por adelantado y en caso que así se exija, del pago que corresponda a la tasa turística por cada día de pernocte del trabajador/a.

2. Se abonarán, según el valor previamente establecido y en la proporción correspondiente, cuando el trabajador efectúe comisión de servicio que obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, en localidad distinta a la que el trabajador preste su actividad. ~~El abono se efectuará por RTVE y en el caso que no fuese posible por el trabajador contra la presentación de la factura correspondiente al alojamiento siempre contra la presentación de la factura correspondiente al alojamiento.~~

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

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

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

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

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

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

4.1.2.1. Al valor del almuerzo reflejado en la tabla del punto 1 de este artículo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 14:30 y las 15:30 horas.

4.1.2.2. Al valor de la cena reflejado en la tabla del punto 1 de este artículo. Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 21:00 y las 22:00 horas.

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

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

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

4.2.2.1. Al valor del almuerzo reflejado en la tabla del punto 1 de este artículo, únicamente si el referido exceso coincide con el horario entre las **14:30 y las 15:30** horas.

4.2.2.2 Al valor de la cena reflejado en la tabla del punto 1 de este artículo, únicamente si el referido exceso coincide con horario entre las **21:00 y las 22:00** horas.

5. Los trabajadores en comisión de servicio, que requieran efectuar el transporte del material de trabajo de la CRTVE, se computará el horario desde el momento de su recogida en el centro de trabajo. En el supuesto de necesidad de registrar los cuadernos ATA del material, el horario se incrementará en una hora.

6. Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios que determine la empresa, que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por la CRTVE o, en su defecto, vehículo propio del trabajador cuando sea requerido por la Empresa y aceptado por el trabajador, **en cuyo caso además del kilometraje del desplazamiento, se abonarán desde la salida de su domicilio.**

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 trabajador al cobro de la **comida de rodaje con la cantidad** establecida en las tablas salariales del Anexo 1. Quedan exceptuados de esta norma aquellos trabajadores que puedan utilizar el servicio de comedor.

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

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

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

9. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio se abonarán los gastos de peaje y **aparcamiento siempre que se en caso de que se** desplace equipamiento 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 CRTVE se considera comisión de servicio cuando se realice en otra localidad o lugar de trabajo a una distancia igual o superior a 45 kilómetros de aquél en que se deba prestar ordinariamente su trabajo. Dará lugar a las compensaciones previstas en esta norma, salvo que se establezcan becas o conciertos económicos sustitutorios de la dieta.

Artículo 72.- Vestuario de trabajo e Instrumentos musicales

CRTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador **para la realización de su actividad laboral.** En este caso será obligatorio su uso.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Sistema retributivo

Artículo 59.- Retribuciones

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para CRTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas por CRTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.
3. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.
4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.

Artículo 60.- Anticipos

1. El trabajador tendrá derecho a solicitar de CRTVE anticipos de hasta un 90 por cien del importe líquido mensual de sus retribuciones, sin que éstos puedan superar nueve anticipos anualmente.
2. Se establece la creación de dos anticipos especiales como máximo al año, por un importe líquido de dos mensualidades de salario base y antigüedad cada uno, a reintegrar en cuatro meses, reintegrándose en cada uno de los cuatro meses al menos un diez por ciento de la cantidad anticipada.
3. No podrán concederse anticipos cuando se tengan anticipos especiales pendientes de devolución.
4. Para aquellos trabajadores que, en cumplimiento del acuerdo de supresión de rutas adquieran el abono transporte en un solo pago (enero de cada año), CRTVE anticipará el importe del citado abono, descontándolo mes a mes durante el año.
5. *Anticipos urgentes. Si el trabajador solicita el anticipo como urgente, deberá poder disponer del mismo en un plazo máximo de 24 h.*

Artículo 61.- Retribuciones personales.

Salario base y progresión.

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

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

En cada grupo y subgrupo Profesional, se establece un nivel básico y niveles complementarios de promoción de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO.SUBGRUPO			NIVELES ECONÓMICOS
I,I	I,II	II	
3 AÑOS	3 AÑOS	3 AÑOS	A 3
3	3	3	A 2
3	3	3	A 1
3	3	3	B 3
3	3	3	B 2
3	3	3	B 1
3	3	3	C 3
3	3	3	C 2
2	3	3	C 1
1	3	3	D 3
0,5	3	3	D 2
NIVEL INGRESO	2	3	D 1
	1	3	E 3
	0,5	3	E 2
	NIVEL INGRESO	2	E 1
		1	F 3
		0,5	F 2
		NIVEL INGRESO	F 1

(una sola columna de niveles económicos, y 3 columnas según grupo y subgrupo)

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

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

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

~~En los grupos profesionales Grupo I (subgrupos I y II) y II desde el nivel básico se podrá progresar económicamente alcanzando el nivel complementario inmediatamente superior, si ha transcurrido~~

el período mínimo establecido en cada nivel de cada grupo profesional y se han superado los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Complementos.

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

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

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

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

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

Nivel cuya letra inicial sea E o F: Valor ~~(4)~~ 3

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

Los complementos se clasifican en:

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

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

- c) Por calidad y cantidad de trabajo. Se percibe en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento concreto.
- d) De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

e) Indemnización de residencia en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. Tendrán derecho a este complemento los trabajadores adscritos a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, y que desarrollen allí su labor profesional.

Artículo 63.- Complementos personales. Gratificación absorbible.

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

- Finalización del plazo establecido del puesto
- Por incapacidad para el desempeño efectivo del cargo por más de tres meses
- Por amortización del cargo
- Por revocación del nombramiento propuesto por superior jerárquico.

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

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

Artículo 64.- Complemento de Convenio.

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

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

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

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

(actualizar valores tabla)

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

Artículo 65.- Complemento familiar voluntario.

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

Artículo 66.- Complementos personales. Antigüedad.

Retribuye la vinculación y dedicación personal del trabajador por cuenta de CRTVE evidenciada por el tiempo de servicio. Se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan al presente convenio y que es único para todos los trabajadores de CRTVE. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.

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

Artículo 67.- Complementos de puesto.

1.- Complemento de mando orgánico.

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

2.- Complemento de especial responsabilidad.

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

La percepción de este complemento implica la posibilidad de ampliación de jornada y especial dedicación, *dentro de los límites establecidos por ley.*

3.- Complemento de disponibilidad.

El trabajador percibirá por este complemento las siguientes cuantías:

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

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

4.- Complemento de turnicidad.

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

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

5.- Complemento de guardias.

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

- De lunes a viernes.
- De sábado a domingo.

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

6.-Complemento de jornada de fin de semana.

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

7.-Complemento de unidades informativas.

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

8.- Complemento de jornada de rodaje Retribuye la asignación del trabajador al régimen de jornada de rodaje descrito en el artículo 51 y conforme a las cuantías señaladas en la tabla recogida en el anexo número 1 , *dentro de los límites establecidos por ley.*

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

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

- Países de la Unión Europea.
- Países fuera de la Unión Europea de renta alta: a modo de ejemplo; USA, Canadá, Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.
- Países fuera de la Unión Europea de renta baja: países africanos, sudamericanos, asiáticos, etc.
- Países con problemas de seguridad: aquellos países asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio y que considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.

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

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

~~9.- Complemento de instalaciones especiales.~~

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

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

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

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

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

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

Percibirá las siguientes cantidades:

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

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

13.- Complemento de servicio médico *y Prevención*. Con este complemento se retribuyen las prestaciones y obligaciones de los servicios médicos de empresa *así como de los servicios de prevención de riesgos laborales, todos ellos* integrados por Ley en los servicios de prevención.

~~14.- Complemento de servicio prevención.~~

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

Artículo 68.- Complementos de calidad o cantidad.

1.- Complemento de festivos:

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

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

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

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

3.-Gratificaciones diversas. Las propuestas de concesión de gratificaciones especiales podrán surgir desde las direcciones de área, de los representantes de los trabajadores y de los propios trabajadores, concretándose los criterios y motivos de su concesión. De las otorgadas quedará constancia en el expediente personal del trabajador. *Además, el Comité intercentros y la RLT será informado trimestralmente de las mismas.*

4.- Complemento de formación.

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

5.- Complemento de tribunales.

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

6.-Comidas.

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

- En los casos en que exista comedor en el centro, CRTVE abonará el ~~50%~~ **100%** del valor del menú establecido a la contrata, ~~abonando el trabajador el resto del coste de su consumición.~~
- En los casos en que no exista comedor de empresa en el centro de trabajo, se abonará la cantidad establecida en el Anexo 1.

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

Artículo 69.- Otros complementos.

1.- Complemento de transportes.

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

2.- Complemento de nocturnidad.

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

3.- Complemento de polivalencia.

Este complemento se percibirá por el trabajador a quien se le encomiende la realización de funciones correspondientes a distintos ámbitos ocupacionales dentro del mismo grupo profesional, *percibiendo ese complemento tantas veces como ámbitos ocupacionales distintos del propio le sea encomendado realizar.*

4.-Otros complementos.

Los complementos de DSNG, steadycam, grupos operativos, digitalización Valencia y RTVE a la carta Valencia, complemento transitorio acuerdos 2003 de Navarra y País Vasco, y cualquier otro que las

partes determinen, se registrarán por lo acordado entre la empresa y el Comité Intercentros, o en las disposiciones o resoluciones que las regulan.

Artículo 70.- Retribuciones con devengo superior al mes.

1.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al salario base, al complemento de antigüedad y al complemento de convenio del artículo 64.

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

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

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

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

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

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

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

a) Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador en comisión de servicio en localidad o lugar que diste 45 kilómetros o 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.

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

La cuantía de la dieta se distribuirá del siguiente modo:

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

(actualizar valores tabla)

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2.1. Al valor del almuerzo reflejado en la tabla del punto 1 de este artículo.

Únicamente si la referida comisión de servicio coincide con horario entre las 14:45 y las 15:45 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. En los desplazamientos autorizados con vehículo propio se abonarán los gastos de peaje, así como los gastos de aparcamiento siempre que se desplace equipo de trabajo; sea imprescindible para el desarrollo del trabajo a realizar *o en atención a la ruta más segura para el trabajador.*

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

Artículo 72.- Vestuario de trabajo e Instrumentos musicales.

CRTVE facilitará el vestuario adecuado al trabajador que por su actividad laboral deba emplearlo. En este caso será obligatorio su uso. CRTVE abonará una cantidad mensual a los profesores instrumentistas de la Orquesta Sinfónica que aporten a su trabajo el instrumento musical de su propiedad.

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

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