

ACTA

Nº 42 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO

DE LA CORPORACIÓN RTVE

CELEBRADA LOS DÍAS 8, 9 y 10 DE OCTUBRE DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

José Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
 Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
 María Jesús GONZÁLEZ ALVAREZ DE SOTOMAYOR (UGT)
 Avelino BARTOLOMÉ PALENZUELO (UGT)
 Oscar NIETO CALLE (CCOO)
 Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
 Juan ABIAN JACOBO (CCOO)
 Máximo Pablo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
 Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (SI)
 Jesús JIMENEZ MARTINEZ (SI)
 Carlos SALGADO WERNER (CGT)
 Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

José Ignacio RODRÍGUEZ RUIZ (UGT)
 Jose Luis CRESPO FERNÁNDEZ (UGT)
 José Antonio PATRICIO SANCHEZ(SI)
 José Francisco MESTRE CUEVA (SI)
 Miguel Ángel CHARTE MESA (día 8) y Marcos BETHENCOURT LEÓN (días 9 y 10) (CGT)
 José Manuel BERMUDO ROLDÁN (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

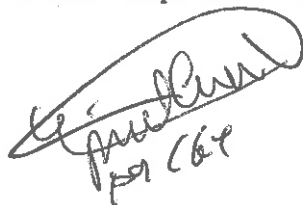
Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
 Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
 José María GARCIA MEDIANO (Director Área Gestión de Personal)
 Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)

SECRETARIO DE ACTAS

Fernando LOPEZ BERNABE (Unidad de Relaciones Colectivas)

En Madrid, 8 de octubre de 2019, siendo las 13:40 horas se reúnen en la sala de juntas D - 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas


001


por CGT


CCOO


USO

relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

Cuestiones previas

1ª. Según los representantes de UGT, parece ser que uno de los trabajadores de la unidad informativa de Málaga acumula las claves de acceso a los equipos informáticos de los demás compañeros de dicha unidad. Además, éste mismo trabajador hace laborales de productor cuando su ocupación tipo es la de información gráfica y captación de imagen y sonido.

2ª. La representación de CGT recuerda a la Dirección que una trabajadora ha presentado reclamación judicial y el juez ha fallado a su favor, en referencia al derecho a la percepción del complemento de disponibilidad durante el periodo de vacaciones. Los representantes de CGT preguntan a la Dirección si, al existir un fallo judicial dando la razón a la demandante, se va a hacer extensible el dictado de esta sentencia al resto de los trabajadores de Canarias que perciben dicho complemento de disponibilidad.

En este sentido, la Dirección manifiesta que ha cumplido en sus justos términos los dictados de la sentencia aludida, aunque no esté de acuerdo con ellos. No obstante, también entiende que el complemento de Disponibilidad, tanto en Canarias como en el resto de la Corporación RTVE, se está aplicando y abonando de manera correcta, y que, por ello, no procede hacer extensible el dictado de la sentencia al resto de los trabajadores que perciben el citado complemento.

3ª. Los representantes de CGT exponen a la Dirección la situación que va a producirse en el más inmediato futuro producto de la cual un número importante de trabajadores estará en condiciones de acceder a la situación de jubilación voluntaria anticipada. Además, el director general corporativo, Federico Montero manifestó en la reunión que se mantuvo con él, que hay un plan de rejuvenecimiento y que se va a hablar en convenio, por ello CGT solicita que se hable y se explique ese plan, CGT plantea las siguientes preguntas concretas

- Si existe un plan de jubilaciones anticipadas o bajas incentivadas
- Solicita información detallada de este plan
- Si el plan contempla un ERE, prejubilaciones por contrato relevo u otra modalidad.
- Si el plan contempla aumentar el incentivo para las jubilaciones anticipadas a los 63 años

• A este respecto, UGT pregunta a la Dirección si tiene previsto contemplar la figura del contrato de relevo.

En este sentido, la Dirección informa a los representantes de los trabajadores de que es consciente de este hecho; de tal forma que ya se están valorando las repercusiones que llevarían aparejadas la jubilación anticipada de un contingente importante de trabajadores. No obstante, la figura de la jubilación parcial y el contrato relevo, después de un estudio en profundidad, parece poco recomendable, ya que tiene un alto coste derivado de las cuotas patronales a sufragar por la empresa en concepto de Seguridad Social.

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
por CGT

[Handwritten signature]
M. Teresa Martín
CCOO

[Handwritten signature]
UGT

4ª. CGT ha remitido, en la mañana del día 8, a la Dirección un borrador que contiene su propuesta de redacción del Capítulo V "Clasificación Profesional" dentro del que sería el III Convenio Colectivo de CRTVE. En este sentido solicita a los representantes de la Dirección que vayan estudiando y valorando los términos de la propuesta y se establezca, a su vez, un calendario para su negociación. CGT vuelve a manifestar que quiere negociar todos los capítulos del convenio y que este es especialmente importante ya que lleva pendiente de negociación desde el 1 convenio colectivo de la corporación.

5ª. Los representantes del Sindicato Independiente (S.I.) manifiestan que, en el futuro, no firmarán ningún Pacto de Trabajo en tanto en cuanto haya trabajadores que, después de casi un año transcurrido desde el evento en cuestión, no han percibido los emolumentos correspondientes al Pacto de Trabajo del "Campeonato de Europa masculino de waterpolo 2018". Del mismo modo, parece que hay trabajadores que tampoco han cobrado el Pacto de Trabajo correspondiente a "Elecciones Generales y Autonómicas 2019"

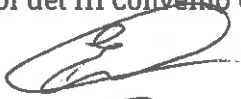
La Dirección traslada a los representantes del S.I., que se trata de situaciones puntuales: En el Pacto del waterpolo, hay un trabajador que efectivamente no ha cobrado, pero este hecho se debe a que no se ha acreditado su presencia en dicho evento. En consecuencia, la Dirección Área de Gestión de Personal difícilmente va a abonar unas cantidades que previamente no le han sido acreditadas. Por otro lado, no es cierto que haya trabajadores que no han percibido los emolumentos correspondientes al Pacto de Trabajo de las "Elecciones Generales y Autonómicas 2019"; lo cierto y verdad es que dos trabajadores han mostrado su disconformidad con las cantidades abonadas.

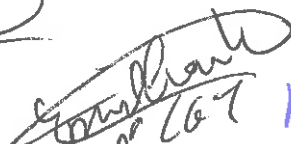
6ª. Los representantes del S.I. manifiestan su profunda preocupación por los hechos acaecidos el pasado día 4 de octubre, en relación a la imposibilidad de emisión del informativo territorial en Aragón y a las graves deficiencias registradas en la emisión de los informativos territoriales en otros centros territoriales de la Corporación RTVE. El problema, a su juicio, viene suscitado por el "cuello de botella" que se produce al acercarse la emisión simultánea, en todos los centros, del informativo territorial de las 14:00 horas. Parece ser que el sistema de edición/emisión AVID MEDIACENTRAL se ha revelado como una herramienta insuficiente para gestionar tal volumen de trabajo/información.

La Dirección informa a los representantes de los trabajadores de que está al tanto de los hechos acaecidos en la emisión del informativo territorial y que, dado el aspecto puramente técnico de las explicaciones que hay que trasladar a la parte social, será el Director de Operaciones quién se encargue de explicar a la RLT qué problemas han acaecido, cómo funciona la herramienta de edición/emisión, por qué se han suscitado los problemas referidos, y las medidas implementadas para que éstos no vuelvan a reproducirse.

7ª. La representación de CC.OO. manifiesta que hace unos meses la Dirección interrumpió las negociaciones del nuevo Convenio alegando la interposición de un conflicto de huelga en la empresa. Dado que ahora es la empresa la que ha interpuesto conflicto colectivo por el asunto de la jornada laboral de 37, 5 horas, los representantes de CC.OO. preguntan a la Dirección si tiene intención de interrumpir la negociación del III Convenio Colectivo de CRTVE.

A este respecto, la Dirección manifiesta que no es su intención interrumpir el proceso negociador del III Convenio Colectivo de CRTVE.


CGT


CGT


CC.OO.


650

8ª. Los representantes de CC.OO. hacen entrega de nuevo de un escrito (ya lo hicieron por primera vez el pasado 25 de octubre de 2018), en el que se cita la Ley 17/2006, de la radio y la televisión de titularidad estatal y el Mandato Marco: "la Corporación implantará para sus trabajadores una política de recursos humanos que contemple un sistema de gestión y transmisión del conocimiento a través de evaluaciones del desempeño y planes de carrera y que su alcance y articulación será objeto de negociación colectiva". En consecuencia, la RLT pregunta a la Dirección cuando se va a dar cumplimiento al dictado de dicho Mandato Marco y cuando se va a establecer un calendario de negociaciones entre la Dirección y la parte social teniendo como eje de la negociación la evaluación del desempeño y el establecimiento de un plan de carrera profesional.

Negociación texto capítulo VIII "Derechos y deberes – Régimen disciplinario"

La representación de UGT hace entrega a la Dirección de unas nuevas tablas salariales, en las que, según su entender, se han subsanado pequeños errores. La Dirección, estudiará el documento facilitado por la RLT y se compromete a enviar las tablas salariales corregidas y a maquetar el contenido de dichas tablas salariales de manera que su comprensión por parte de los trabajadores de la Corporación RTVE sea más fácil e intuitiva.

Los representantes de CC.OO preguntan si se va a incluir el recurso preventivo. La Dirección contesta que lo están valorando y no descartan incluirlo.

A las 10:00 horas del 9 de octubre de 2019 se retoma la negociación del Convenio en la sala de juntas de la Casa de la Radio.

La Dirección traslada a la parte social que, tal y como se comprometió en la sesión ayer, les ha remitido un fichero con las tablas salariales corregidas y maquetadas de forma más simplificada, de forma y manera que su comprensión sea más fácil e intuitiva para los trabajadores de la Corporación RTVE.

CCOO pregunta si, en caso de que la autorización de Hacienda de los nuevos importes de las tablas salariales no llegara antes del 1 de enero, se pagará a cuenta (por ejemplo, a un trabajador que se le asigne la disponibilidad 3.

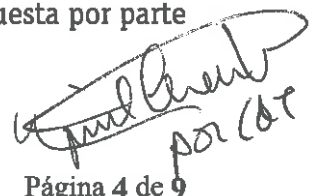
Por otra parte, se constata por parte de la Dirección el rechazo unánime de la parte social a la propuesta de la empresa de incluir los distintos tipos de faltas para los casos de incumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Penales de CRTVE.

Comparece ante esta Comisión Víctor Sánchez, Director de Operaciones, quién da las explicaciones técnicas del cómo funciona el sistema de edición/emisión AVID MEDIACENTRAL, y el por qué se han producido las graves deficiencias en la emisión del informativo en varios centros territoriales el pasado día 4 de octubre, producto de las cuales, incluso, no ha podido emitirse el informativo territorial en Aragón.

Sin más dilación cada uno de los sindicatos representados en esta Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de CRTVE va desgranando las modificaciones que, al entender de cada representación, se tendrían que incluir en la nueva redacción del articulado del capítulo VIII del citado nuevo Convenio, que son objeto de debate pormenorizado y respuesta por parte de la Dirección.


UGT


M^a Teresa María
CCOO


por CRT

La Dirección se compromete a componer un texto del Capítulo VIII del Convenio que contenga las diferentes propuestas de los representantes de los trabajadores y que, a su vez, sean asumibles por parte de la Dirección. A partir de ese texto se someterá a votación cada artículo del Capítulo VIII del nuevo Convenio, entre los diferentes sindicatos representados en esta Comisión.

A las 10:30 horas del día 10 de octubre de 2019 se vuelven a retomar las negociaciones de esta Comisión en la sala D-106 del Edificio de Prado del Rey.

Con carácter previo, las diferentes secciones sindicales vuelven a plantear una serie de cuestiones:

1.- La RLT pregunta a la Dirección acerca de la aparición de trazos de listeria en un análisis realizado a los alimentos servidos en el comedor de empresa del IORTV.

La Dirección informa a la parte social de que los trazos de listeria detectados en el análisis referido quedan muy por debajo del estándar utilizado en estos casos como para considerar positivo el nivel de bacteria detectado.

2.- La parte social pregunta a la Dirección acerca de si se ha incorporado ya el trabajador al puesto vacante de "Terrenas".

La Dirección informa a los representantes de los trabajadores de que ya se ha hecho la comunicación al trabajador y éste aún no ha contestado.

3.- UGT hace entrega a la Dirección del acuerdo del CI sobre preaviso de Elecciones Sindicales para el día 12 de febrero de 2020.

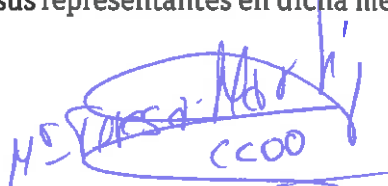
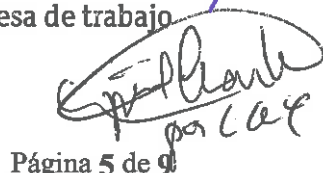
4.- Los representantes de los trabajadores solicitan información acerca de cuándo se va hacer efectiva la tasa de reposición correspondiente al año 2018; que ocurre con las 46 plazas de "consolidación" pendientes de cubrir y cuál es la estimación de tasa de reposición, en cuanto a número total de plazas a cubrir, para el año en curso.

La Dirección responde a la RLT de que las 46 plazas de "consolidación" habría que hacer efectiva su incorporación antes de finales del año 2020. Hay otras 29 plazas que corresponden a la tasa de reposición correspondiente al año 2018. Estas plazas se pueden acumular a las plazas que resulten de la tasa de reposición de 2019 y, entonces, se podrá hacer una convocatoria por el número total (suma de las tasas de reposición de 2018 y 2019). En cuanto al número exacto al que ascenderá la tasa de reposición de 2019, lógicamente habrá que esperar a que el año natural finalice. Será entonces cuando la Dirección traslade a la RLT el dato exacto.

Los representantes de CC00 vuelven a reiterar que el 100% de las plazas sean para cubrir necesidades en el Área Técnica por el déficit de personal detectado.

5.- La representación de los trabajadores comunica que la composición de la parte social en la "Mesa técnica de Elecciones Sindicales" constará de dos miembros por cada uno de los sindicatos representados en la CRTVE.

La Dirección comunicará a la RLT quiénes serán sus representantes en dicha mesa de trabajo en el futuro más inmediato.

6.- La parte social pregunta a la Dirección cuando va a iniciar sus reuniones la "Comisión de Complementos".

La Dirección comunicará a la parte social el calendario de reuniones de dicha Comisión más adelante.

7.- La parte social solicita información a la Dirección acerca de los problemas de falta de personal suscitados en el programa "España Directo".

La Dirección está barajando posibles soluciones al problema que no impliquen más contrataciones temporales.

8.- Los representantes de CC.OO. manifiestan su asombro a tenor de la situación por la que antes que ellos conocieran la interposición de un conflicto colectivo por parte de la Corporación (el de la jornada laboral de 37,5 horas), ya se había publicado un artículo en el diario "el País", en el que se hacía eco de tal circunstancia. Consideran que, estando inmersos en un proceso de negociación, podrían estarse vulnerando los derechos de negociación colectiva y de buena fe negociadora.

Tal y como se comprometió en la sesión del día 9 de octubre, la Dirección ha elaborado un texto nuevo del Capítulo VIII del III Convenio Colectivo de CRTVE, que ha sido remitido previamente por correo electrónico y que ahora se somete a votación:

Artículo 74.- Por unanimidad de la parte social, este artículo no es aprobado.

Artículo 75.- Se aprueba por unanimidad de la parte social.

Artículo 76.- Se aprueba por mayoría de la parte social (CC.OO. vota en contra puesto que propone un punto 2 alternativo que no es aceptado. USO vota también en contra)

Artículo 77.- Se aprueba por unanimidad.

Artículo 78.- se aprueba por UGT, SI, CC00 y CGT. USO vota en contra.

Artículo 79.- Se aprueba por mayoría (CC.OO. vota en contra puesto que no se recoge ninguno de los tres puntos propuestos para añadir).

Artículo 80.- Se aprueba por mayoría (CC.OO. vota en contra porque considera que el punto 25 es absolutamente discrecional y CGT vota también en contra).

Artículo 81.- Se aprueba por mayoría (CC.OO. vota en contra).

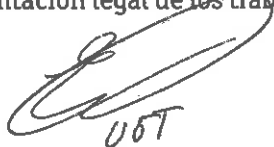
Artículo 82.- Se aprueba por mayoría (CC.OO. vota en contra).

Artículos 83, 84, 85 y 86.- Se aprueban por unanimidad.

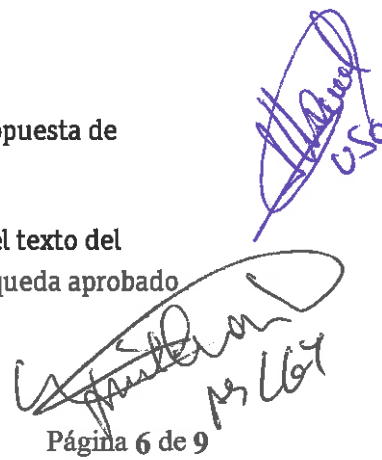
Los representantes de CC00 piden que conste en acta que no se ha aceptado su propuesta de expediente contradictorio, ni la regulación de las faltas a los directivos.

Entendiendo la parte social la negociación, como si se tratase de un todo global, el texto del capítulo VIII "Derechos y deberes - Régimen disciplinario", sometido a votación, queda aprobado por mayoría de la representación legal de los trabajadores (UGT y SI).




UGT


CCOO


USO

Por su parte, USO vota NO al capítulo VIII

Por parte de CGT, la valoración global la hará al cierre del convenio ya que la negociación es global.

Se inicia la negociación del CAPÍTULO XI

Respecto al Capítulo XI, la **Dirección** manifiesta que, aunque no tiene cerrada una propuesta si puede expresar por dónde pretende ir. Son conscientes de la edad alta de la plantilla y las desvinculaciones que se van a producir en los próximos años. Están trabajando en algunas alternativas que dependen de su aprobación por parte de Hacienda y la SEPI. Indica que la intención de la empresa en este capítulo es volver a establecer una edad obligatoria de jubilación coincidente con la edad legal. A cambio garantizar una tasa de reposición del 100% en este caso, reponiendo todas las bajas.

También indica que en el Art 95 recoge a día de hoy con el convenio actual, la posibilidad de que los trabajadores acuerden con RTVE, en caso de jubilación anticipada (la que sea legal en cada momento), una indemnización de 30.000€.

Nuestra intención es mantener esta premisa, para poder negociar con cada trabajador que así lo estime. Para el año 2020 serán unos 319 trabajadores los que estén en esta situación, desconocemos cuál puede ser el porcentaje de ellos que podrían estar interesados en acogerse a este convenio. Nuestra estimación está entre el 30 y el 50 % de ellos, pero no tenemos muchos datos para poder ser más fiables. Estas personas que se desvinculasen de la empresa, también generarían tasa de reposición que adquiriríamos el compromiso de cubrir con contrataciones. No todas las personas quieren marcharse por la edad, hay puestos en que la experiencia de los profesionales es muy valiosa.

Esto generaría salidas de la empresa que contribuiría a generar tasa de reposición que se comprometen a reponer al 100%.

CCOO: El problema es que el protocolo es demasiado estricto, muy rígido, y en algunas ocasiones perjudica al trabajador lo que hace que no sea atractivo acogerse. Por ejemplo los que cumplen los 63 a final de año, al cobrar los 30 mil, les sube la base impositiva de ese año y fiscalmente sería muy perjudicial.

Dirección: Los 30 mil son salario bruto. Compartimos vuestra preocupación por el empleo en rtve, como he dicho antes, aquí no sobra nadie, y comparto la inquietud de que el nivel de empleo en rtve se mantenga en los niveles actuales.

La RLT solicita que se realice esta propuesta por escrito

La Dirección indica que una de las preocupaciones de la parte social es el mantenimiento del empleo. Como se puede garantizar que esta empresa va a tener un nivel de empleo similar al actual. De ahí el compromiso a tasa de reposición del 100%

CCOO: Creemos que esta es una oportunidad de estabilizar y rejuvenecer la plantilla. Compartimos que hay gente mayor que puede dar su mayor potencial de funcionamiento con cierta edad, por la

[Handwritten signature]
USO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CGT

[Handwritten signature]
Mrs Teresa Norton
CCOO

[Handwritten signature]
Página 7 de 9 por CGT

experiencia vivida, como un realizador, por ejemplo, pero no un reportero que después de años con la cámara, el castigo es muy importante.

La plantilla está muy envejecida, rondamos los 50 de media o más. Parece que estamos en condiciones de que se apunte un número importante de personas que se podrían desvincular de la empresa, esto supone también un ahorro económico para la empresa, se van trabajadores con mayor sueldo y más antigüedad, quedando los más jóvenes con ingresos inferiores. Lo que no podemos es quedarnos de repente con 300 personas menos mientras decidimos cómo contratamos el personal necesario para cubrir las necesidades de producción de la empresa. Entendemos que esto requiere de un estudio sosegado, que nos permita hacer las cosas con orden. El modelo de RTVE lo tiene que hacer el parlamento. El ERE nos dejó en una situación muy complicada, con una desvinculación salvaje de un montón de trabajadores y aún lo estamos pagando, y no deberíamos cometer los mismos errores. Nuestra principal preocupación es el mantenimiento del empleo en CRTVE y con esa premisa vemos posible llegar a acuerdos en esta materia.

Dirección: creemos que no estamos en la misma situación, esto será algo progresivo, no es un ERE.

El trabajador que se va de modo voluntario, los fallecimientos, las salidas definitivas son las que computan para la tasa de reposición.

CGT por su parte pregunta si la tasa de reposición del 100%, incluiría a los que entran por sentencia. Por su parte la Dirección explica que si hay una sentencia que declara a alguien indefinido (no las de indefinido no fijo) computan y disminuyen la tasa de reposición. Se las quitan al pedir la autorización.

Para CGT el acuerdo debe de incluir que, para asegurar la estructura territorial y el mantenimiento de las áreas técnicas, que las plazas de esa tasa del 100% de reposición sean para reponer la misma ocupación tipo en el mismo centro de trabajo. Si la empresa detectara deslizamientos que puedan existir y considera que tiene que haber trasvases entre ocupaciones tipo y/o centros, estos cambios se negociarían dentro de la mesa paritaria

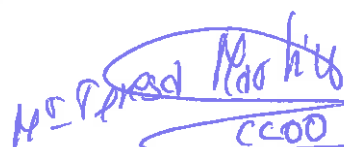
Además, para CGT estas salidas que se vayan produciendo se tienen que ir paliando mediante contratación temporal hasta que estas plazas se cubran mediante oposición para que no existan problemas con la producción ya que hay muchas ocupaciones tipo y centros con problemas muy importantes de personal.

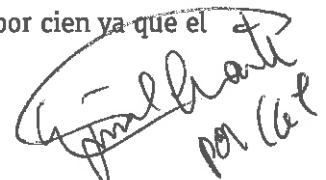
Dirección: A nosotros nos preocupa que se tarde en reemplazar ciertos puestos, tenemos que seguir funcionando.

También queremos hablar en este apartado de la jubilación forzosa cuando se llegue a la edad legal, la ley lo permite en este momento por acuerdo en convenio a cambio de una política efectiva de fomento de empleo.

UGT afirma que con 30.000 euros no se cubren las perspectivas de los trabajadores y la pérdida de salarios que supone jubilarse anticipadamente. Considera que la aportación debe ser mayor. Así mismo indica que a la jubilación forzosa habrá que darle un tratamiento especial para darles una salida, y que esta figura UGT no la aceptará si las vacantes no se cubren al cien por cien ya que el objetivo es el mantenimiento del empleo en CRTVE.


UGT


CCOO

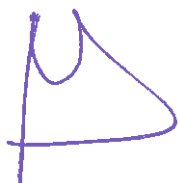

por CRTVE

CCOO: Nuestra principal preocupación es el mantenimiento del empleo en CRTVE y con esa premisa vemos posible llegar a acuerdos en esta materia.

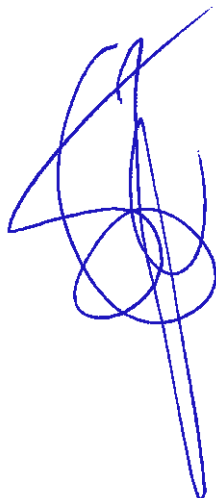
No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 13:30 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretario certifico.

REPRESENTANTES

DE LA DIRECCION



EL SECRETARIO



DE LOS TRABAJADORES

Meo. V. D. Mesa Por h'd
CCOO

General Llanos
por CGT

UOT

USO

PROPUESTA DIRECCIÓN RTVE

Capítulo VIII: Derechos y deberes - Régimen disciplinario

Artículo 74.-Derechos.

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

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su grupo profesional, ámbito ocupacional y jornada laboral.
- b) Respeto a su dignidad profesional.
- c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
- d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CRTVE.
- e) Desarrollo permanente de sus aptitudes.
- f) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
- g) Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.
- h) Trabajar en lugar y ambiente idóneo para las funciones a realizar.
- i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos tanto en la legislación vigente como en la normativa interna aplicable de CRTVE.
- j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
- k) Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de CRTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
- l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en CRTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos estatutos profesionales vigentes.
- m) Contribuir, en colaboración con la dirección de CRTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de CRTVE.

Artículo 75.-Deberes.

Todo trabajador de CRTVE viene obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores orgánicos y funcionales y las generales sobre trabajo en CRTVE.
- b) Observar las normas del presente convenio y aquellas otras generales vigentes en CRTVE.
- c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias del servicio. Se considerarán dentro de aquéllas las permitidas por la legislación sindical vigente.
- d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) Guardar el secreto profesional.
- f) Dar conocimiento del cambio de domicilio a la dirección de recursos humanos.
- g) Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con aseo.
- i) Respetar los preceptos de la Constitución.
- j) El trabajador deberá informar al servicio de prevención y salud laboral de las dolencias o enfermedades que padezca, así como de los tratamientos o regímenes alimentarios a que esté sometido, siempre que afecten a su puesto de trabajo o a terceras personas. La falta de comunicación de los mencionados datos exonerará a la CRTVE de cualquier responsabilidad derivada de las mismas.

Artículo 76.- Clases de faltas

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

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

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

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

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

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

Artículo 77.- Graduación

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

Artículo 78.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar.
2. El retraso injustificado superior a cinco e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.
3. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de un día durante el período de un mes.
4. El abandono del servicio, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquél, siempre que la empresa no conociese este imprevisto al inicio de la jornada laboral.
5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo, así como no notificar previamente la ausencia cuando esta sea conocida o previsible, o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
7. No atender al público o a los compañeros de trabajo, **superiores o subordinados**, con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a la dirección de recursos humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen de la seguridad social.
9. La falta de aseo personal.
10. La mera infracción de las normas de régimen y tráfico interior que establezca, en cada caso, la dirección.
11. Ingerir alimentos o bebidas en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

Artículo 79.-Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El retraso injustificado superior a treinta minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.
2. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. Omitir conscientemente la comunicación a la dirección de recursos humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica o de seguridad social.
4. Entregarse puntualmente a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
7. La imprudencia con infracción de normativa reglamentaria o interna en la prestación del servicio.
8. Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de CRTVE.
9. La reiteración en la comisión de falta leve, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se produzcan en un período no superior a tres meses
10. Incumplir las instrucciones impartidas por la empresa sobre vestuario cuando el trabajador aparezca en pantalla o represente a la empresa.
11. Contravenir las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.
12. El incumplimiento de la normativa interna que conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CRTVE. Cuando este incumplimiento sea reiterado, implique conductas contrarias a derecho, o se refiera a normativa que haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá calificarse como muy grave.
13. Fumar en cualquiera de los centros de trabajo e instalaciones de CRTVE, salvo en los espacios al aire libre de acuerdo con la legislación vigente.
14. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia, para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 58 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las irregularidades que demuestren falsedad o fraude en las prestaciones previstas en el artículo 105 del convenio.
15. Simular la presencia de otro trabajador, contestando, firmando o fichando por él la entrada o la salida del trabajo, o cualquier hoja de control de presencia.

Artículo 80.-Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo cinco o más días sin causa justificada, en un periodo de 6 meses.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de CRTVE o en relación de trabajo con ésta.
3. Robar o hurtar, hacer desaparecer temporal o definitivamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, efectos personales y documentos de CRTVE o de sus trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 81.-Clases de sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 82.- Procedimiento sancionador

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

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

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a “días” se entienden hechas a **días hábiles**.

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

d) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de siete días, contados desde el siguiente a la notificación, tanto el trabajador como la representación legal de los trabajadores podrán efectuar las alegaciones conducentes a su defensa. **Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o disfrutando de vacaciones, se decretará la suspensión del procedimiento mientras persista dicha situación, y en todo caso con un máximo de tres meses. Esta suspensión del procedimiento interrumpirá la prescripción de la falta.**

e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores. En el plazo de siete días, a partir del siguiente al de la recepción, deberán emitir el correspondiente informe y formular cuantas alegaciones estimen oportunas. **Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o disfrutando de vacaciones, a petición del trabajador o de la representación legal de los trabajadores, se decretará la suspensión del procedimiento mientras persista dicha situación, y en todo caso con un máximo de tres meses. Esta suspensión del procedimiento interrumpirá la prescripción de la falta.**

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

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

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

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

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

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

Artículo 83.-Notificación

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

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

3. Cuando la notificación se realice en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste, podrá hacerse cargo cualquier persona que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie pudiera hacerse cargo de la notificación se hará constar esta

circunstancia en el expediente, junto con el día y hora en que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez.

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio que el trabajador hubiese comunicado a la empresa, y/o el rechazo por éste a recibir la notificación efectuada, se tendrá por efectuado el trámite siguiéndose el procedimiento.

5. Se podrán establecer otras formas de notificación (vía correo electrónico) siempre y cuando se acredite fehacientemente la recepción por parte del interesado.

Artículo 84.- Prescripción de las infracciones.

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

Artículo 85.-Prescripción de las sanciones.

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

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

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

Artículo 86. Cancelación.

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

TABLAS SALARIALES a partir del 01/01/2020 hasta 30/06/2020

SALARIO BASE (14 PAGAS)							
GRUPO I - I		GRUPO I - II		GRUPO II			
TIEMPO MÍNIMO	NIV ECON	TIEMPO MÍNIMO	NIV ECON	TIEMPO MÍNIMO	NIV ECON	IMPORTE	
3	A3	3	A3	3	A3	2.728,41 €	
3	A2	3	A2	3	A2	2.660,10 €	
3	A1	3	A1	3	A1	2.591,80 €	
3	B3	3	B3	3	B3	2.523,49 €	
3	B2	3	B2	3	B2	2.455,18 €	
3	B1	3	B1	3	B1	2.386,86 €	
3	C3	3	C3	3	C3	2.318,56 €	
3	C2	3	C2	3	C2	2.250,24 €	
2	C1	3	C1	3	C1	2.181,94 €	
1	D3	3	D3	3	D3	2.113,64 €	
0,5	D2	3	D2	3	D2	2.045,33 €	
NIVEL BÁSICO		D1	2	D1	3	D1	1.987,42 €
			1	E3	3	E3	1.919,12 €
			0,5	E2	3	E2	1.850,81 €
		NIVEL BÁSICO		E1	2	E1	1.782,49 €
					1	F3	1.714,18 €
					0,5	F2	1.645,88 €
				NIVEL BÁSICO		F1	1.577,57 €

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)	
VALOR TRIENIO	69,71 €

MANDO ORGÁNICO	
JEFE DE UNIDAD	
NIVEL 11	NIVEL 12
1.325,34 €	994,01 €

COMPLEMENTO CONVENIO (14 PAGAS)	
NIVELES ANTIGUOS	
Nivel 1	31,31 €
Nivel 2	25,91 €
Nivel 3	20,59 €
Nivel 4	15,39 €
Nivel 5	10,21 €
Nivel 6	5,09 €

ESPECIAL RESPONSABILIDAD								
	NIVEL 48	NIVEL 49	NIVEL 50	NIVEL 51	NIVEL 52	NIVEL 53	NIVEL 54	NIVEL 55
GRUPO I - SUBGRUPO I	1.439,90 €	1.307,77 €	1.079,93 €	822,95 €	755,33 €	685,62 €	618,00 €	548,29 €
GRUPO I - SUBGRUPO II				785,50 €	719,95 €	654,41 €	588,87 €	523,32 €
GRUPO I I				744,92 €	684,58 €	591,98 €	536,84 €	456,74 €

DISPONIBILIDAD		
		TIPO 1
NIVELES A-B		375,58 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	357,79 €
	Resto	340,00 €
NIVELES E-F		304,42 €

INCREMENTO DISPONIBILIDAD			
TIPO 1	TIPO 2	TIPO 3	
0,00 €	50,00 €	110,00 €	
0,00 €	50,00 €	110,00 €	
0,00 €	50,00 €	110,00 €	
0,00 €	50,00 €	110,00 €	

UNIDADES INFORMATIVAS		
NIVELES A-B		489,24 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	489,24 €
	Resto	489,24 €
NIVELES E-F		464,54 €

(Cantidades que incrementan el complemento disponibilidad y Unidad Informativa, cuando se acredita disponibilidad)

POLIVALENCIA		
NIVELES A-B		193,29 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	184,32 €
	Resto	175,18 €
NIVELES E-F		156,59 €

CANARIAS/CEUTA/MELILLA		
NIVELES A-B		479,69 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	457,36 €
	Resto	434,73 €
NIVELES E-F		388,61 €

BALEARES		
NIVELES A-B		285,27 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	271,99 €
	Resto	258,54 €
NIVELES E-F		231,11 €

BLOQUES		
NIVELES A-B		80,00 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	77,00 €
	Resto	72,00 €
NIVELES E-F		64,00 €

TURNOS (40 HORAS SEMANA)		
NIVELES A-B		467,50 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	446,74 €
	Resto	423,03 €
NIVELES E-F		377,56 €

TURNOS (35 HORAS SEMANA)		
NIVELES A-B		348,90 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	333,08 €
	Resto	316,28 €
NIVELES E-F		282,67 €

IDIOMAS		
NIVELES A-B		161,08 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	153,58 €
	Resto	146,00 €
NIVELES E-F		130,49 €

NOCTURNIDAD		
NIVELES A-B		2,82 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	2,69 €
	Resto	2,53 €
NIVELES E-F		2,28 €

JORNADA FIN SEMANA	3 DÍAS	2 DÍAS
NIVELES A-B		889,54 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	848,03 €
	Resto	805,52 €
NIVELES E-F		720,52 €

GUARDIA			
LOCALIZABLE L-V	LOCALIZABLE S-D	DÍA L-V	DÍA S-D
197,68 €	123,56 €	29,65 €	74,14 €

	ELÉCTRICOS	TALLERES	NAVARRA / EUSKADI
NIVELES A-B		193,29 €	241,62 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	184,32 €	230,38 €
	Resto	175,18 €	218,99 €
NIVELES E-F		156,59 €	195,76 €

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO	
TIPO	COMPLEMENTO
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	36,63 €
HIJO DISCAPACITADO	19,68 €
CONYUGE / PAREJA	10,80 €

COMPLEMENTO FESTIVO
51,39 €

NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA
148,26 €

INSTRUMENTO MUSICAL
237,21 €

ORQUESTA Y CORO	
TIPO	IMPORTE
CONCERTINO	1.134,43 €
SOLISTA	781,52 €
PRIMERA PARTE	554,62 €
TUTTI	504,20 €
AYTE. DE DIRECCIÓN	1.134,43 €
JEFE DE CUERDA	781,52 €
PROFESOR DE CORO	504,20 €
PIANISTA DEL CORO	781,52 €
INSPECTOR DE ORQUESTA	504,20 €
INSPECTOR DE CORO	504,20 €
ARCHIVERO DE ORQUESTA	630,25 €
ARCHIVERO DEL CORO	630,25 €

JORNADA DE RODAJE	
TIPO JORNADA	DÍA
CON PERNOCTE EN DOMICILIO	88,95 €
PAISES U.E.	98,84 €
PAISES RENTA ALTA	108,72 €
PAISES RENTA BAJA	118,61 €
PAISES RIESGO SANITARIO	148,26 €
PAISES CONFLICTO BÉLICO	172,96 €

PROYECTO RTVE A LA CARTA VALENCIA Y PROYECTO DIGITALIZACIÓN VALENCIA	
TIPO	IMPORTE
REALIZADOR	846,33 €
INFORMADOR	658,25 €
PRODUCTOR	658,25 €
TCO. MANTENIMIENTO	517,21 €
TCO. CONTROL CENTRAL	517,21 €
TCO. CONTROL CONTINUIDAD	641,79 €
CAMARÓGRAFO	517,21 €
OPERADOR SONIDO	470,19 €
OPERADOR EQUIPOS VIDEO	470,19 €
DOCUMENTADOR	394,96 €
INFOGRAFISTA	394,96 €
AYTE. OPERACIÓN REALIZACIÓN	517,21 €
SECRETARIO	329,12 €
AYTE. PRODUCCIÓN	329,12 €
ADMINISTRATIVO	188,06 €
RECEPCIONISTA/TELEFONISTA	282,12 €
AUX. CENTRO	282,12 €
OP. EQUIPOS REP. GRAB. MONT.	470,19 €
JEFE EMISIÓN	846,33 €
EXPERTO AUDIOVISUAL PROM.	564,21 €
ENCARGADO PREVIS. EMISIÓN	394,96 €

COMPLEMENTO SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN	
TIPO	IMPORTE
MÉDICO / PROF. PREVENCIÓN	408,20 €
ATS / TCO. PREVENCIÓN	341,32 €

COMIDAS	
TIPO	IMPORTE
COMIDA/CENA (CON FACTURA)	5,20 €
COMIDA/CENA (SIN FACTURA)	4,16 €
COMIDA/CENA RODAJE	8,79 €
DESAYUNO	1,30 €

DIETAS	ALOJAMIENTO	COMIDA	CENA
NACIONALES	34,40 €	25,80 €	21,50 €
INTERNACIONALES	60,80 €	45,60 €	38,00 €
KILOMETRAJE COMISIÓN DE SERVICIO		0,20 €	

UGT-SI: TABALAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES(desde 1-ene-2020 a 30-jun-2020)

SALARIO BASE NUEVO MARCO LABORAL (14 PAGAS)									
GRUPO I						GRUPO II			
TIEMPO MINIMO	SUBGRUPO I		TIEMPO MINIMO	SUBGRUPO II		TIEMPO MINIMO	NIV ECON	IMPORTE	
	NIV ECON	IMPORTE		NIV ECON	IMPORTE				
3	A3	2.728,41 €	3	A3	2.728,41 €	3	A3	2.728,41 €	
3	A2	2.660,10 €	3	A2	2.660,10 €	3	A2	2.660,10 €	
3	A1	2.591,80 €	3	A1	2.591,80 €	3	A1	2.591,80 €	
3	B3	2.523,49 €	3	B3	2.523,49 €	3	B3	2.523,49 €	
3	B2	2.455,17 €	3	B2	2.455,17 €	3	B2	2.455,17 €	
3	B1	2.386,86 €	3	B1	2.386,86 €	3	B1	2.386,86 €	
3	C3	2.318,56 €	3	C3	2.318,56 €	3	C3	2.318,56 €	
3	C2	2.250,25 €	3	C2	2.250,25 €	3	C2	2.250,25 €	
2	C1	2.181,94 €	3	C1	2.181,94 €	3	C1	2.181,94 €	
1	D3	2.113,64 €	3	D3	2.113,64 €	3	D3	2.113,64 €	
0,5	D2	2.045,33 €	3	D2	2.045,33 €	3	D2	2.045,33 €	
NIVEL BÁSICO		D1	1.987,42 €	2	D1	1.987,42 €	3	D1	1.987,42 €
			1	E3	1.919,12 €	3	E3	1.919,12 €	
			0,5	E2	1.850,81 €	3	E2	1.850,81 €	
				NIVEL BÁSICO	E1	1.782,49 €	2	E1	1.782,49 €
						1	F3	1.714,18 €	
						0,5	F2	1.645,88 €	
							NIVEL BÁSICO	F1	1.577,57 €

COMPLEMENTO DE CONVENIO 14 PAGAS	
NIVELES ANTIGUOS	
Nivel 1	31,31 €
Nivel 2	25,91 €
Nivel 3	20,59 €
Nivel 4	15,39 €
Nivel 5	10,21 €
Nivel 6	5,09 €

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (14 PAGAS)	
VALOR TRIENIO:	69,71 €

BLOQUES		
NIVELES A-B		80,00 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	77,00 €
	Resto	72,00 €
NIVELES E-F		64,00 €

JEFE DE UNIDAD	
11	12
1.325,34 €	994,01 €

		TURNOS (40 HORAS/SEMANA)	TURNOS (35 HORAS/SEMANA)
NIVELES A-B		467,50 €	348,90 €
C-D	Grupo I-I	446,74 €	333,08 €
	Resto	423,03 €	316,28 €
NIVELES E-F		377,56 €	282,67 €

DISPONIBILIDAD				
		OPCION 1	OPCION 2	OPCION 3
NIVELES A-B		375,58 €	425,58	485,58 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	357,79 €	407,79	467,79 €
	Resto	340,00 €	390,00	450,00 €
NIVELES E-F		304,42 €	354,42	414,42 €

POLIVALENCIA		
NIVELES A-B		193,29 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	184,32 €
	Resto	175,18 €
NIVELES E-F		156,59 €

NOCTURNIDAD		
NIVELES A-B		2,82 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	2,69 €
	Resto	2,53 €
NIVELES E-F		2,28 €



UNIDADES INFORMATIVAS				
		OPCION 1	OPCION 2	OPCION 3
NIVELES A-B		489,24 €	539,24 €	599,24 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	489,24 €	539,24 €	599,24 €
	Resto	489,24 €	539,24 €	599,24 €
NIVELES E-F		464,54 €	514,54 €	574,54 €

JORNADA DE FIN DE SEMANA			
		3 DIAS	2 DIAS
NIVELES A-B		889,54 €	790,70 €
NIVELES C-D	Grupo I-I	848,03 €	753,14 €
	Resto	805,52 €	715,59 €
NIVELES E-F		720,52 €	640,47 €

		ELECTRICOS	TALLERES	NAVARRA Y EUSKADI
NIVELES A-B		193,29 €	241,62 €	241,62 €
NIVELES	Grupo I-I	184,32 €	230,38 €	230,38 €
C-D	Resto	175,18 €	218,99 €	218,99 €
NIVELES E-F		156,59 €	195,76 €	195,76 €

JORNADA DE RODAJE	
TIPO JORNADA	DIA
CON PERNOCTE EN DOMICILIO	88,95 €
PAISES U.E.	98,84 €
PAISES RENTA ALTA	108,72 €
PAISES RENTA BAJA	118,61 €
PAISES RIESGO SANITARIO	148,26 €
PAISES CONFLICTO BÉLICO	172,96 €

PROYECTO RTVE A LA CARTA VALENCIA Y
PROYECTO DIGITALIZACIÓN VALENCIA

TIPO	IMPORTE
REALIZADOR	846,33 €

ORQUESTA Y CORO	
TIPO	IMPORTE
CONCERTINO	#####
SOLISTA	781,52 €
PRIMERA PARTE	554,62 €
TUTTI	504,20 €
AYTE. DE DIRECCIÓN	#####
JEFE DE CUERDA	781,52 €
PROFESOR DE CORO	504,20 €
PIANISTA DEL CORO	781,52 €
INSPECTOR DE ORQUESTA	504,20 €
INSPECTOR DE CORO	504,20 €
ARCHIVERO DE ORQUESTA	630,25 €

INFORMADOR	658,25 €
PRODUCTOR	658,25 €
TCO. MANTENIMIENTO	517,21 €
TCO. CONTROL CENTRL	517,21 €
TCO. CONTROL CONTINUIDAD	641,79 €
CAMARÓGRAFO	517,21 €
OPERADOR SONIDO	470,19 €
OPERADOR EQUIPOS VIDEO	470,19 €
DOCUMENTADOR	394,96 €
INFOGRAFISTA	394,96 €
AYTE. OPERACIÓN REALIZACIÓN	517,21 €
SECRETARIO	329,12 €
AYTE. PRODUCCIÓN	329,12 €
ADMINISTRATIVO	188,06 €
RECEPCIONISTA/TELEFONISTA	282,12 €
AUX. CENTRO	282,12 €
OP. EQUIPOS REP. GRAB. MONT.	470,19 €
JEFE EMISIÓN	846,33 €
EXPERTO AUDIOVISUAL PROM.	564,21 €
ENCARGADO PREVIS. EMISIÓN	394,96 €

ARCHIVERO DEL CORO	630,25 €
--------------------	----------

CPTO. SERVICIO MÉDICO Y DE PREVENCIÓN	
TIPO	IMPORTE
MÉDICO / PROF. PREVENCIÓN	408,20 €
ATS / TCO. PREVENCIÓN	341,32 €

VIVIENDA		
NIVELES A-B		402,71 €
NIVELES C-D	Grupo I-II	383,97 €
	Resto	364,96 €
NIVELES E-F		326,26 €

IDIOMAS		
NIVELES A-B		161,08 €
NIVELES C-D	Grupo I-II	153,58 €
	Resto	146,00 €
NIVELES E-F		130,49 €

GUARDIA			
LOCALIZABLE L-V	LOCALIZABLE S-D	DIA L-V	DIA S-D
197,68 €	123,56 €	29,65 €	74,14 €

CPTO. FESTIVO
IMPORTE
51,39 €

NOCHEBUENA Y NOCHEVEJEJA
IMPORTE
148,26 €

INSTRUMENTO MUSICAL
IMPORTE
237,21 €

COMPLEMENTO FAMILIAR VOLUNTARIO	
TIPO	COMPLEMENTO
HIJO (MENOR DE 18 AÑOS)	36,63 €
HIJO DISCAPACITADO	19,68 €
Conyuge / Pareja	10,80 €

TIPO	IMPORTE
COMIDA/CENA (CON FACTURA)	5,20 €
COMIDA/CENA (SIN FACTURA)	5,20 €
COMIDA/CENA RODAJE	8,79 €
DESAYUNO	1,30 €

DIETAS	ALOJAMIENTO	COMIDA	CENA
NACIONALES	34,40 €	25,80 €	21,50 €
INTERNACIONALES	60,80 €	45,60 €	38,00 €
KILOMETROS	0,20 €/KM		

ESPECIAL RESPONSABILIDAD

	NIVEL 48	NIVEL 49	NIVEL 50	NIVEL 51	NIVEL 52	NIVEL 53	NIVEL 54	NIVEL 55
GRUPO I - SUBGRUPO I	1.439,90 €	1.307,77 €	1.079,93 €	822,95 €	755,33 €	685,62 €	618,00 €	548,29 €
GRUPO I - SUBGRUPO II				785,50 €	719,95 €	654,41 €	588,87 €	523,32 €
GRUPO II				744,92 €	684,58 €	591,98 €	536,84 €	456,74 €

INDEMNIZACION DE RESIDENCIA			
		CANARIAS / CEUTA / MELILLA	BALEARES
NIVELES A-B		479,69 €	285,27 €
NIVELES C-D	Grupo I-II	457,36 €	271,99 €
	Resto	434,73 €	258,54 €
NIVELES E-F		388,61 €	231,11 €

PROPUESTA CCOO 7-10-19

Capítulo VIII: Derechos y deberes - Régimen disciplinario

Artículo 74.-Derechos.

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

- a) Desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su grupo profesional, ámbito ocupacional, **ocupación tipo** y jornada laboral.
- b) Respeto a su dignidad profesional.
- c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
- d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CRTVE.
- e) Desarrollo permanente de sus aptitudes, **que faciliten su promoción para el desarrollo de la Carrera Profesional tal como recoge el artículo 41 del Mandato Marco.**
- f) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
- g) Dotación de los medios adecuados para efectuar su trabajo.
- h) Trabajar en lugar y ambiente idóneo para las funciones a realizar.
- i) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos tanto en la legislación vigente como en la normativa interna aplicable de CRTVE.
- j) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
- k) Participar, directamente o a través de sus representantes, en los órganos colegiados de CRTVE en que así se establezca y especialmente en las áreas de gestión social.
- l) Respeto, en el ejercicio de las actividades laborales en CRTVE, de los principios básicos a que han de ajustarse aquéllas, según los respectivos Estatutos profesionales vigentes.
- m) Contribuir, en colaboración con la dirección de CRTVE, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de CRTVE.

n) Recibir de forma fehaciente las indicaciones relacionadas con el desarrollo de su trabajo. Aquellas que tengan repercusión económica deberán ser comunicadas por escrito.

Artículo 75.-Deberes.

Todo trabajador de CRTVE viene obligado a:

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

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

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

d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.

e) Guardar el secreto profesional.

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

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

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

i) Respetar los preceptos de la Constitución.

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

Artículo 76.- Clases de faltas

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

2. En la posible instrucción de un procedimiento disciplinario será posible recurrir de forma previa al procedimiento de mediación, si los motivos que lo originan lo justifican y las partes así lo aceptan. En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario hasta la finalización del procedimiento de mediación, paralizándose los plazos de prescripción mientras dure el mismo.

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

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

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

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

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

Artículo 77.-Graduación

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

Artículo 78.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La falta de aseo personal.

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

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

12. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de los principios de actuación del artículo 26.2.b) de la ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen Gobierno cuando ello no constituya infracción grave o muy grave o la conducta no se encuentre tipificada en otra norma.

Artículo 79.-Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional, **salvo que estas sean contrarias a lo recogido en el Convenio Colectivo de RTVE, normativa RTVE, estatutos profesionales o legislación vigente.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.

17. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la CRTVE o a los ciudadanos y no constituyan infracción muy grave.

18. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la CRTVE o se utilice en provecho propio.

Artículo 80.-Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan infracción del **Convenio Colectivo de RTVE, normativa RTVE, estatutos profesionales o legislación vigente.**

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

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

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

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

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

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

25. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de sus funciones.

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

27. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la CRTVE o a los ciudadanos.

28. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

29. La prevalencia de la condición de su cargo para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

30. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

31. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 81.-Clases de sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 82.- Procedimiento sancionador

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

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

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a “días” se entienden hechas a días **hábiles**.

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

d) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume, **así como las pruebas y documentos relacionados o citados en el pliego de cargos de dicha infracción**. En el plazo de siete días, contados desde el siguiente a la notificación, tanto el trabajador como la representación legal de los trabajadores podrán efectuar las alegaciones conducentes a su defensa, **salvo en el caso de que el trabajador esté de baja médica o de vacaciones, que el plazo comenzará cuando el trabajador se incorpore, entendiéndose que los plazos de prescripción quedan igualmente suspendidos**.

En el caso de una falta cometida por personal directivo, mando orgánico o responsable, se abrirá expediente informativo previo a la posible imposición de cualquier sanción, cuando así lo solicite la representación legal de los trabajadores en el ámbito geográfico que corresponda (Comité de Empresa o Delegados).

e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores. En el plazo de siete días, a partir del siguiente al de la recepción, deberán emitir el correspondiente informe y formular cuantas alegaciones estimen oportunas, **salvo en el caso de que el trabajador esté de baja médica o de vacaciones, que el plazo comenzará cuando el trabajador se incorpore, entendiéndose que los plazos de prescripción quedan igualmente suspendidos**.

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

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

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

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

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

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

Artículo 83.-Notificación

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

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

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

4. Tras dos intentos fallidos de notificación en el domicilio que el trabajador hubiese comunicado a la empresa, y/o el rechazo por éste a recibir la notificación efectuada, se tendrá por efectuado el trámite siguiéndose el procedimiento.

5. Se podrán establecer otras formas de notificación (vía correo electrónico) siempre y cuando se acredite fehacientemente la recepción por parte del interesado.

Artículo 84.- Prescripción de las infracciones.

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

Artículo 85.- Prescripción de las sanciones.

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

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

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

Artículo 86. Cancelación.

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

Artículo 87. Expediente contradictorio.

1. Además de en aquellos casos en los que sea legalmente obligatorio, la empresa incoará expediente contradictorio en todas aquellas acciones disciplinarias que traigan causa en situaciones de acoso, ya sea acoso sexual o moral, y que previsiblemente pudieran finalizar en la imposición de sanción por falta muy grave.
2. Al realizar expediente contradictorio, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, Si el mismo se llevase a efecto, podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario/a, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días.
3. La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

1º Notificación del pliego de cargos al trabajador/a afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la Empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas.

En dicha notificación se le señalará al trabajador/a el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco.

El pliego de cargos de la Empresa deberá describir las conductas que se consideran constitutivas de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa de la persona, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a su protagonismo de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la Empresa, aun sin una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones.

2º Pliego de descargos. En el plazo concedido al trabajador/a, o antes si así lo prefiriese éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas.

En ese momento podrá también el trabajador/a manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

3º Práctica de prueba. En el plazo máximo de quince días se practicarán aquellas pruebas que la Empresa considere necesarias o convenientes o que el trabajador/a haya propuesto, con los límites antes expresados.

En el caso de declaración de testigos, se levantará acta resumida de su declaración por el secretario del expediente. Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica «para hacer constar que con esta fecha...», la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa.

Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario.

Sólo a solicitud del trabajador/a expedientado podrá el instructor tomarle declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones.

4º Propuesta del instructor. Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la Dirección de la Empresa propuesta de sanción en la que explicará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral, así como el tipo de falta cometida y su gravedad.

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse en ese momento con la propuesta. En este momento el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

5º Imposición de la sanción. A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la Dirección de la Empresa procederá a la notificación escrita al empleado/a de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

En esta notificación podrá la Empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma.

Artículo 88. Mediación.

En anexo se regula el PROCEDIMIENTO GENERAL DE MEDIACIÓN POR LA CONVIVENCIA LABORAL EN RTVE, en el que todo trabajador tendrá el derecho a ser asistido por la representación de los trabajadores.

La representación de los trabajadores recibirá información de la resolución de los procedimientos de mediación.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey
Tlf: 91 581 75 78

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 33

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, ámbitos ocupacionales y ocupaciones tipo.

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

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

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

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

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

En el anexo XXXX se recogen las definiciones de las ocupaciones tipo y formación necesaria de acceso.

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

los requisitos de idoneidad profesional mínimos para el desempeño de las funciones de cada grupo profesional y ámbito ocupacional.

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

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

Con el fin de conseguir una adecuación del sistema de clasificación profesional que se adapte a la continua evolución necesaria en una empresa dinámica e innovadora, las modificaciones que deban producirse en el sistema de clasificación serán negociadas entre la empresa y la parte social en la Comisión Paritaria.

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



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

**Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey
Tlf: 91 581 75 78**

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 34

Artículo 34. Grupos profesionales.

34.1 Criterios para la definición de los grupos profesionales.

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

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

El factor de formación se concreta en términos de:

Titulación básica.

Especialización.

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

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

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

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

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

34.2 Definición y características de los grupos profesionales.

Como resultado de la ponderación de factores, la clasificación se estructura en dos grupos profesionales.

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

34.2.1 Grupo I.

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

~~Subgrupo 1.~~

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

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

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

~~Subgrupo 2.~~

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

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

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

34.2.2 Grupo II.

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

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

34.3 Clasificación profesional y retribución:

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



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey
Tlf: 91 581 75 78

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 35

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35. Ámbitos ocupacionales.

Se establecen los siguientes ámbitos ocupacionales:

- Realización y edición audiovisual
- Imagen y luminotecnia
- Sonido
- Producción
- Técnica
- Gestión y administración
- Servicios corporativos y montaje de equipos audiovisuales (grupo II)
- Decorados
- Vestuario e imagen personal
- Informática
- Diseño
- Información
- Documentación
- Orquesta y coro (*).

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

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

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

El ámbito ocupacional constituirá la base de orientación para el desarrollo del sistema de promoción profesional” y acceso a jefaturas, que se desarrolla en el capítulo XXXX de este convenio y tiene en cuenta:

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

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



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey
Tlf: 91 581 75 78

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 36

Artículo 36. Movilidad funcional.

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

36.1 Movilidad funcional ordinaria.

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

36.2 Movilidad funcional a grupo o subgrupo profesional superior.

La realización de funciones de grupo o subgrupo profesional superior al que tuviera reconocido el trabajador, solo tendrá lugar cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, **repartida equitativamente entre todos los trabajadores del departamento susceptibles de cumplir con esa función superior, el trabajador cumpla el requisito de titulación requerida,** y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso será superior a seis meses durante un año, o a ocho meses consecutivos o alternos en un periodo de dos años.

La realización de funciones de grupo o subgrupo profesional superior, no dará en ningún caso origen a la consolidación de ascensos.

Durante estos períodos el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. **Si el trabajador ya tuviera un nivel superior al más bajo del grupo profesional del que estuviera realizando funciones superiores, percibirá la retribución dos niveles por encima del nivel económico que ostente**

36.3 Movilidad funcional a grupo o subgrupo profesional inferior.

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



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey
Tlf: 91 581 75 78

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 37

Propuesta de CGT, eliminar artículo (obsoleto)

Artículo 37. Integración de los trabajadores en el nuevo sistema.

~~A efectos de su integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, los trabajadores de CRTVE sujetos al ámbito de aplicación del convenio colectivo en el momento de entrada en funcionamiento de dicho sistema, serán clasificados en un grupo o subgrupo profesional, ámbito ocupacional y ocupación tipo, tomando como referencia la categoría laboral a la que estén adscritos en el sistema de clasificación del I convenio colectivo de CRTVE.~~

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

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

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

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



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - cgt@rtve.es , cgt@cgtrtve.org

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT, tablas de ámbitos ocupacionales y ocupación tipo

Tablas de ámbitos ocupacionales y ocupación tipo Propuesta para el tercer convenio

Grupo I

Titulación requerida.

Grado universitario o titulación equivalente. En las profesiones habilitantes, titulación mínima requerida

	Ámbito funcional	Ocupación tipo
Grupo 1	Realización y edición audiovisual	Realización
	Imagen y luminotecnia	Iluminación
	sonido	Ambientación musical
	Producción	Producción y Producción Ejecutiva
	Técnica	Ingeniería superior (en las diversas especialidades técnicas requeridas en RTVE)
		Arquitectura superior
	Gestión y administración	Gestión (profesiones relacionadas con diversos ámbitos de la gestión empresarial para las que cualifican o habilitan las titulaciones universitarias correspondientes derecho, economía y administración de empresas, marketing, etc.)
		Prevención riesgos laborales (especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y psicología)
		Medicina de empresa
		Enfermería de empresa
	Servicios corporativos y montaje de equipos audiovisuales	
	Decorados	Diseño decorados
		Diseño escenografía
	Vestuario e imagen personal	Estilismo (vestuario-maquillaje y caracterización)
	Informática	Ingeniero de sistemas informáticos
		Ingeniero de desarrollo de aplicaciones
	Diseño	Diseño gráfico
	Información	Información y contenidos
	Documentación	Documentación
	Orquesta y coro (*)	Profesor orquesta
		Profesor de coro

Grupo II

Titulación requerida.

Ciclos formativos de grado superior (nivel 3 según incual) a excepción de “Servicios corporativos y montaje de equipos audiovisuales” en el que se requiere Ciclos formativos de grado medio (nivel 2 según incual)

	Ámbito funcional	Ocupación tipo
Grupo 2	Realización y edición audiovisual	Realización (Asistencia)
		Edición, montaje y procesos audiovisuales
		Mezclador de vídeo
	Imagen y luminotecnia	Luminotecnia
		Información gráfica, captación de imagen y sonido
	sonido	Sonido
	Producción	Producción (Asistencia)
	Técnica	Técnica informática
		Técnico electrónico
		Técnico electricista
		Técnico mecánico
		Técnico en proyectos de edificación y obra civil
	Gestión y administración	Gestión administrativa
		Asistencia a la dirección
	Servicios corporativos y montaje de equipos audiovisuales	Servicios generales
		Montaje de equipos audiovisuales
	Decorados	Construcción, montaje y acabado de decorados
		Ambientación de decorados
		Efectos especiales
	Vestuario e imagen personal	Imagen personal
		Ambientación vestuario
	Informática	Técnico de sistemas Informáticos
		Técnico de desarrollo de aplicaciones
	Diseño	
	Información	
	Documentación	
	Orquesta y coro	

	Grupo 1	Grupo 2
Ámbito funcional	Ocupación tipo	Ocupación tipo
Realización y edición audiovisual	Realización	Realización (Asistencia)
		Edición, montaje y procesos audiovisuales
		Mezclador de video
Imagen y luminotecnia	Iluminación	Luminotecnia
		Información gráfica, captación de imagen y sonido
		Control de cámara
sonido	Ambientación musical	Sonido
Producción	Producción y Producción Ejecutiva	Producción (Asistencia)
Técnica	Ingeniería superior (en las diversas especialidades técnicas requeridas en RTVE)	Técnico electrónico
		Técnico electricista
		Técnico mecánico
Gestión y administración	Arquitectura superior	Técnico en proyectos de edificación y obra civil
	Gestión (profesiones relacionadas con diversos ámbitos de la gestión empresarial para las que cualifican o habilitan las titulaciones universitarias correspondientes derecho, economía y administración de empresas, marketing, etc.)	Gestión administrativa
		Asistencia a la dirección
Servicios corporativos y montaje de equipos audiovisuales		Servicios generales
		Montaje de equipos audiovisuales
Decorados	Diseño decorados	Construcción, montaje y acabado de decorados
	Diseño escenografía	Ambientación de decorados
Vestuario e imagen personal	Estilismo (vestuario-maquillaje y caracterización)	Efectos especiales
		Imagen personal
		Ambientación vestuario
Informática	Ingeniero de sistemas informáticos	Técnico de sistemas Informáticos
	Ingeniero de desarrollo de aplicaciones	Técnico de desarrollo de aplicaciones
Diseño	Diseño gráfico	
Información	Información y contenidos	
Documentación	Documentación	
Orquesta y coro (*)	Profesor orquesta	
	Profesor de coro	

Tabla unificada grupos I y II



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - cgt@rtve.es , cgt@cgtrtve.org

LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA Definición de ámbitos ocupacionales y ocupacionales tipo grupo 2

Definición de ámbitos ocupacionales y ocupacionales tipo grupo 2

Grupo Profesional Grupo II

Criterios generales

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

Formación

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

Gestión y administración

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Gestión administrativa**

Es el trabajador que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por sus superiores, de "Gestión, administración y servicios corporativos", asiste

a la gestión de despachos y oficinas profesionales, y/o departamentos de Recursos Humanos, organizando y apoyando la gestión administrativa y documental del mismo, y realizando las gestiones de comunicación internas y externas, la preparación y presentación de expedientes y documentos jurídicos propios ante las Administraciones Públicas, así como el mantenimiento del archivo, según los objetivos marcados, respetando los procedimientos internos y las normas legales establecidas. Además, realiza la gestión administrativa de las actividades vinculadas a la administración de recursos humanos y de la información derivada en el marco de una organización, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas y la legislación vigente.
Titulación necesaria: Técnico superior en administración y finanzas

- **Asistencia a la dirección**

Es el trabajador que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por sus superiores, de “Gestión, administración y servicios corporativos”, gestiona las informaciones y comunicaciones, internas y externas, relacionadas con los responsables y órganos de la dirección, manteniendo el archivo propio de la secretaría de dirección, así como asistir a la dirección en el desarrollo y ejecución de las actividades de organización delegadas por la misma, con visión global y proactividad, según los objetivos marcados y las normas internas establecidas.

Titulación necesaria: Técnico superior en asistencia a la dirección

Vestuario e imagen personal

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Imagen personal**

Es el trabajador que de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por el estilista, realiza la caracterización de personajes para medios audiovisuales y escénicos, elaborando proyectos de caracterización en función de proyectos artísticos y según los condicionantes técnicos, económicos y humanos, acuerdo con las exigencias artísticas y del guion, planificando y coordinando el trabajo de los profesionales que intervienen en el proceso, elaborando bocetos y utilizando técnicas de peluquería, posticería, maquillaje, prótesis y efectos especiales de maquillaje, en condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Titulación necesaria: Técnico superior en caracterización y maquillaje profesional

- **Ambientación vestuario**

Es el trabajador que de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por el estilista, organiza, mantiene y gestiona el vestuario, de acuerdo con el correspondiente proyecto artístico, aportan sus conocimientos sobre vestuario de toda época histórica o cualquiera que el guion exija dando respuesta a los condicionantes que imponen los diferentes lugares de representación, a los

requisitos de carácter técnico y económico, asistiendo a escena durante los ensayos y representaciones, realizando la labor en condiciones de seguridad personal y ambiental. En función de la programación crean, diseñan, bocetan, consiguen, adaptan, ordenan, realizan y cuidan todo el vestuario que en ella se precise.

Titulación necesaria: Técnico superior en vestuario a medida y de espectáculos

Decorados

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Ambientación de decorados**

Es el trabajador que de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por el diseñador de escenografía, realiza el estudio del guion e interpretación del clima concebido por el escenógrafo o en su defecto por el director del programa y de acuerdo con él, diseña la ambientación, realiza trabajos complementarios de decoración, como plantas, alzados, descomposición de los decorados en elementos normalizados, gestiones de medición, obtención de datos constructivos, elige el mobiliario, elementos de utillería, jardinería, tapicería y atrezzo en general, adecuados a las necesidades de la escena y confecciona de listas de necesidades para su entrega al productor del programa o a las unidades de los medios correspondientes.

Titulación necesaria: Técnico superior en Diseño de Amueblamiento, Técnico superior en Diseño de Arquitectura Efímera, Técnico superior en Diseño de Escaparatismo, Técnico superior en Diseño en Elementos de Jardín o Técnico superior en Proyectos y Dirección de Obras de Decoración.

- **Construcción, montaje y acabado**

Es el trabajador que de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por el diseñador de decorados es el encargado de construir decorados y la para escenografía de espectáculos y eventos audiovisuales de acuerdo al proyecto escenográfico, las características de la explotación, el medio, los condicionantes técnicos, económicos, humanos y de seguridad para el público, artistas y trabajadores, efectuando el proyecto técnico constructivo del decorado y ejecutando los trabajos de construcción en taller y colocación en el estudio o en exteriores de los decorados que les sean encomendados, así como de su montaje y desmontaje, con el consiguiente almacenamiento del material recuperable y la limpieza del estudio antes y después de la colocación del decorado. Además, realizan la incorporación a los decorados de todo tipo de elementos ornamentales y figuras que exijan modelación. Actúan siguiendo instrucciones del decorador o las instrucciones del proyecto.

Titulación necesaria:

- **Efectos especiales**

Es el trabajador encargado de crear los efectos especiales que requieren los guiones de programas de televisión, que se producen en RTVE, creando ruidos, climas, efectos ópticos o sonoros y demás trucos que hagan suponer a la audiencia la existencia real de incendios, explosiones, ruidos, fenómenos atmosféricos, etc. Toma las medidas de seguridad en los efectos en que por alguna peligrosidad lo precisen (explosiones, incendios, impactos, hundimientos, caídas, etc.) para el público asistente, artistas y trabajadores. Cuida del buen trato y conservación de los medios utilizados, responsabilizándose de su desmontaje, recuperación y devolución a los almacenes de origen, realizando labores de mantenimiento y operando los equipos y sistemas de maquinaria profesional.

Titulación necesaria:

Técnica

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Mecánica**

Es el trabajador que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por el ingeniero, es el dedicado a la preparación y realización de toda clase de trabajos mecánicos requeridos en diversas dependencias, encargado de diseñar moldes y modelos para fundición, forja o estampación, útiles de procesado de chapa. (troqueles cortantes, embutidores; útiles de punzonado, plegado y curvado; torno; fresa; soldadura etc.), teniendo en cuenta la normativa aplicable referente a calidad, prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

Titulación necesaria: Técnico superior en diseño en fabricación mecánica

- **Técnico electrónico**

Es el trabajador que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por los ingenieros superiores e ingenieros técnicos de RTVE atiende, opera, mantiene, repara controla y explota, en todos sus aspectos, las instalaciones y equipos técnicos electrónicos empleados en centros transmisores, estudios de producción y demás necesarios para transmitir las emisiones de radio y televisión al público.

Se encarga de la planificación, desarrollo, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones de RTVE

Se integran los trabajadores que operan, explotan, conservan y manejan los aparatos electrónicos de ajuste y manipulación de señales de vídeo, tanto obtenidas por cámaras electrónicas como procedentes de otros aparatos de toma o reproducción de imagen empleadas en RTVE. Asesoran al Realizador sobre las características cromáticas y luminosas de la imagen, aportando su propia iniciativa en la composición general de la misma. En el plano técnico realiza funciones de mantenimiento preventivo, de aplicación de rutinas y sustitución de módulos de los equipos de control de imagen, así como los ajustes necesarios para la operación de equipo. Todo ello de acuerdo con normas

establecidas y la calidad prevista, garantizando la seguridad integral y las condiciones óptimas de funcionamiento y conservación medioambiental.

Titulación necesaria: Técnico superior en sistemas de telecomunicaciones e informáticos o Técnico superior en mantenimiento electrónico

- **Edificación y obra civil**

Es el trabajador al que se le encomiendan con plena responsabilidad tareas, sin carácter limitativo, tales como: realizar toda clase de trabajos de delineación, partiendo incluso de croquis y mediciones que él mismo puede confeccionar, efectuar despieces de conjuntos, estados de dimensiones, y, a título informativo, proyectos sencillos de mecánica y topográficos, manejando tablas y normas técnicas de uso corriente, así como los medios de cálculo y auxiliares de dibujo necesarios.

Titulación necesaria: Técnico superior en proyectos de edificación o Técnico superior en proyectos de obra civil

Hay que ver si es una ocupación tipo necesaria en RTVE

- **Técnico electricista**

Es el trabajador que, de acuerdo con las directrices e instrucciones elaboradas por los ingenieros superiores e ingenieros técnicos de RTVE, que desarrolla proyectos de instalaciones eléctricas de baja tensión -BT- en la totalidad de instalaciones, máquinas, equipos o partes de ellos que emplean electricidad y forman parte tanto de las instalaciones de producción y emisión de programas así como de otros servicios generales de RTV, a partir de un anteproyecto o condiciones dadas, de acuerdo con las especificaciones y procedimientos establecidos, asegurando la calidad y la seguridad de las instalaciones y cumpliendo la normativa aplicable.

Titulación necesaria: Técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados

Realización y edición audiovisual

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Mezclador**

Es el trabajador que, siguiendo las directrices del realizador, se encarga de mezclar y crear efectos con distintas señales de video. Realizar la mezcla de programas en el control de realización. Programar los generadores de efectos y mesa de mezclas. Crear efectos especiales de video y coordinar los recursos necesarios. Realizar Pre-producción y Post-producción de mezcla y efectos digitales. Realizar los ajustes técnicos en las consolas de mezcla y generadores de efectos, así como comprobar la sincronía de las señales de video

Titulación necesaria: Técnico superior en realización de proyectos audiovisuales y espectáculos

- **Realización (Asistencia)**

Es el trabajador que siguiendo las directrices del realizador coordina, organiza y desarrolla las necesidades técnicas, artísticas, humanas o materiales, necesarias para desarrollar la realización de un producto televisivo, ya sea en programas grabados o en directo, ajustándose a los criterios técnicos, formales y artísticos marcados, y en los tiempos establecidos.

Asiste, con el equipo de realización, a la planificación, organización y supervisión de la preparación y ejecución de proyectos cinematográficos u obras audiovisuales desde el guion hasta el montaje y postproducción, determinando y coordinando los medios técnicos, artísticos, humanos y materiales necesarios para su consecución en el tiempo y con la calidad establecidos, y ajustándose a los criterios técnicos, formales y artísticos marcados.

Titulación necesaria: Técnico superior en realización de proyectos audiovisuales y espectáculos

- **Edición, montaje y procesos audiovisuales**

Es el trabajador que, siguiendo las directrices del realizador, efectúa las operaciones grabaciones y reproducciones en cualquier tipo de formato. Planifica y coordina los procesos completos de montaje y postproducción de cine, vídeo y televisión, controlando el estado y disponibilidad de los equipos y materiales, realizando el montaje integrando herramientas de postproducción siguiendo instrucciones de un realizador, redactor o responsable del programa y con aportación de su propia iniciativa.

Titulación necesaria: Técnico superior en realización de proyectos audiovisuales y espectáculos

Imagen y luminotecnia

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Luminotecnia**

Es el trabajador que siguiendo las directrices del Iluminador realiza las tareas previas necesarias y operan los elementos de luz precisos para la iluminación de cada programa, ya sea éste grabado o filmado, de acuerdo al proyecto artístico, las características del local, plató etc., los condicionantes técnicos, económicos, humanos, y de seguridad para el público asistente, artistas y trabajadores, supervisando, instalando y operando los distintos equipos y sistemas de iluminación profesional.

Titulación necesaria: Técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de la imagen

- **Control de cámara**

Es el trabajador que siguiendo las directrices del realizador. Configura y ajusta los diferentes parámetros de las cámaras para un correcto uso según la necesidad del producto audiovisual usando para ello equipos de monitorización de señales de video (Forma de onda, vectorscopio, etc).

Titulación necesaria: Técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de la imagen

- **Información gráfica, captación de imagen y sonido**

Es el trabajador que, siguiendo las directrices del realizador o el informador, capta y registra imágenes y sonidos en todo tipo de producciones audiovisuales, manejando la cámara o cualquier otro dispositivo destinado a la captación de imágenes, colaborando en la planificación del proceso y en la iluminación, atendiendo a la consecución, tanto fijas como en movimiento n de la máxima calidad técnica, artística y estética de las tomas según las indicaciones de dirección de fotografía y/o dirección/realización, pudiendo aportar criterios propios. En el caso de equipos ENGs serán tareas comunes el montaje, desmontaje y traslado del material a su cargo, disponer la iluminación y los medios auxiliares necesarios.

Titulación necesaria: Técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de la imagen

Sonido

Está incluida la ocupación tipo de:

- **Sonido**

Es el trabajador que, siguiendo instrucciones de un realizador, del director o responsable del programa y con aportación de su propia iniciativa, define, planifica y supervisa la instalación, captación, grabación, control, emisión y postproducción del sonido en cine, vídeo, televisión, producciones multimedia, radio y grabaciones discográficas, controlando y asegurando la calidad técnica y formal del proyecto.

Titulación necesaria: Técnico superior en sonido para audiovisuales y espectáculos

Producción

Está incluida la ocupación tipo de:

- **Producción (Asistencia)**

Es el trabajador que, siguiendo instrucciones de un productor, planifica, organiza, supervisa y gestiona los recursos económicos, materiales, técnicos y humanos para la producción televisiva, cinematográfica y de obras audiovisuales, asegurando el cumplimiento de los planes u objetivos de la producción en el tiempo y las condiciones de coste y calidad establecidas.

Titulación necesaria: Técnico superior en producción de audiovisuales y espectáculos

Informática

Están incluidas las ocupaciones tipo de:

- **Técnico de sistemas Informáticos (Administración de sistemas informáticos)**

Es el trabajador que siguiendo instrucciones del Ingeniero de sistemas informáticos, configura, administra y mantiene un sistema informático a nivel de hardware y software, las infraestructuras comunes de telecomunicaciones y de sistemas y equipos de telecomunicaciones tales como redes de banda ancha y de radiocomunicaciones fijas y móviles, sistemas telemáticos, de producción audiovisual y de transmisión, garantizando la disponibilidad, óptimo rendimiento, funcionalidad e integridad de los servicios y recursos del sistema. Instala, configura, administra y mantiene servicios comunes de provisión e intercambio de información utilizando los recursos de comunicaciones que ofrece internet. Administra sistemas de bases de datos en sistemas informáticos, interpretando su diseño y estructura, y realizando la adaptación del modelo a los requerimientos del sistema gestor de bases de datos, y configurándolo a fin de asegurar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información almacenada, cumpliendo la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Titulación necesaria: Técnico superior en administración de sistemas informáticos en red

- **Técnico de desarrollo de aplicaciones (Programación + Desarrollo de aplicaciones multimedia)**

Es el trabajador que siguiendo instrucciones de Ingeniero de desarrollo de aplicaciones desarrolla aplicaciones informáticas a partir de un diseño especificado mediante técnicas de programación estructurada, utilizando lenguajes orientados a objetos y bases de datos relacionales, equipos y herramientas informáticas, accediendo y manipulando la información ubicada en sistemas gestores de bases de datos. Además, podrá trabajar en el entorno multimedia desarrollando documentos y componentes software que constituyan aplicaciones informáticas en entornos distribuidos utilizando tecnologías Web, partiendo de una especificación técnica ya elaborada, realizando, además, la verificación, documentación e implantación de los mismos.

Titulación necesaria: Técnico superior en desarrollo de aplicaciones multiplataforma o Técnico superior en desarrollo de aplicaciones web