

ACTANº 49 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

6 DE NOVIEMBRE DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORESTITULARES

Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Edurne PASCUAL COMAS (CCOO)
Máximo Pablo RODRIGUEZ RECIO (SI)
Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

José Javier ALVAREZ LOBATO (UGT)
Raúl FERNANDEZ MURCIA (UGT)
Ramón MARTINEZ CORRAL (UGT)
Fernando de la FUENTE GOMEZ (CC OO)
María Teresa MARTIN DEL CAZ (CC OO)
María Belén CABAÑAS POVEDA (CC OO)
Josep MAYOL GIRAU (SI)
José Miguel MARTINEZ MILLAN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEON (CGT)
Javier GOMEZ FERNANDEZ (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)
Jesús YECORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría Jurídica)

SECRETARIO DE ACTAS

Fernando LOPEZ BERNABE (Unidad de Relaciones Colectivas)

En Madrid, 6 de noviembre de 2019, siendo las 10:15 horas se reúnen en la sala de juntas D - 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

Cuestiones previas

La representación de CGT presenta sus disculpas por no haber acudido a la reunión mantenida por la "Mesa Técnica de las Elecciones Sindicales" en el día de ayer, martes 5 de noviembre de 2019, debido a un mero problema de comunicación. En cualquier caso y a título individual, el Director de

Relaciones Laborales trasladará a la representación de CGT las cuestiones sobre las que se debatieron y los acuerdos adoptados en el seno de dicha Mesa Técnica.

ORDEN DEL DÍA

Negociación texto capítulo XI "Suspensión y extinción"

La Dirección ha remitido esta misma mañana un nuevo borrador del texto de éste capítulo. En dicho borrador se trata de dar una redacción más clara y matizar algunas de las cuestiones debatidas con la RLT. Por otro lado, en lo que se refiere a la cuantía indemnizatoria que contempla el artículo 95 del actual Convenio Colectivo, (jubilación voluntaria a la edad ordinaria de jubilación y no les resulten de aplicación la jubilación con carácter obligatorio y jubilaciones voluntarias anticipadas), la Dirección no contempla un incremento de la cuantía máxima de la citada indemnización y entiende como suficiente el importe por el que aparece en la actualidad, es decir, 30.000 euros. No obstante, y a los efectos de determinar la cuantía indemnizatoria a pactar con cada trabajador que quiera acogerse a la jubilación voluntaria por haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, que en cada caso proceda, pero no les resulte de aplicación la jubilación con carácter obligatorio, la Dirección abonará a los interesados, por cada uno de los meses que falten para totalizar el 100% de su base reguladora, 1.250 euros brutos por cada mes que les falten para totalizar el 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, sin que la cifra total pueda superar, en ningún caso, la cifra máxima anteriormente señalada (30.000 euros). Este mismo importe de 1.250 euros brutos, será la cantidad que la Corporación RTVE abonará a cada trabajador que pueda acceder a la situación de jubilación anticipada, por cada mes que le falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, sin que en ningún caso el importe pueda superar el límite máximo de los 30.000 euros citados.

Así mismo, se introduce una cláusula de garantía, por la cuál si no se pudieran cumplir las medidas de política de empleo, decaería la edad de jubilación obligatoria.

En lo referente al objetivo de incentivar y fomentar el empleo, facilitando el relevo generacional en la empresa, la Dirección asume que se otorgue preferencia a las necesidades de la estructura territorial y a las áreas técnicas, como solicitaba la parte social. Además se introducen, en la nueva redacción del artículo 95, las figuras de la jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación y la de la jubilación parcial.

Antes de iniciar una ronda de valoración, por parte de cada uno de los sindicatos representado en esta Comisión, a la propuesta de redacción del capítulo XI en el nuevo Convenio, los representantes de CGT quieren que se les aclare una cuestión: en la reunión mantenida por ésta Comisión el pasado día 23 de octubre de 2019, la Dirección trasladó a los representantes de los trabajadores que el salario medio anual de los trabajadores inmersos en el supuesto de jubilaciones obligatorias, una vez alcanzada la edad legal de jubilación, sería de 57.200 euros; mientras que el salario medio anual de los trabajadores que se incorporaría a la empresa sería de 33.800 €. Los representantes de CGT han calculado un importe bastante inferior en lo que se refiere al salario medio anual de los trabajadores que se incorporarían a la empresa como consecuencia de las citadas jubilaciones.

La Dirección explica a la RLT que la cifra se trata de una estimación en la que se tienen en cuenta una serie de factores: 1.- Una gran cantidad de los trabajadores incorporados no ingresarían en el nivel F1 de salario, (todos los trabajadores incorporados del Grupo I lo harían, como mínimo, en el nivel D1); 2.- Se contempla, también que parte de esos trabajadores habrían ya perfeccionado algún/algunos nivel/es de ascenso en los niveles retributivos; 3.- Se ha tenido en cuenta que estos

27

Ma. J. L. - CGT

Ma. J. L. - CGT

UOT

SI

trabajadores puedan percibir, si no de inicio si de manera más o menos inmediata, algún complemento retributivo (disponibilidad, polivalencia, especial responsabilidad, etc.).

Se inicia la ronda de valoración de la propuesta de la Dirección con la intervención de la representación de **UGT**: en referencia al artículo 95 un aumento del límite máximo de indemnización desde los 30.000 euros actuales que contempla el II Convenio Colectivo (tanto en el supuesto de jubilación voluntaria a la edad ordinaria de jubilación y no le sea de aplicación la jubilación obligatoria como en el supuesto de jubilación voluntaria anticipada), es una premisa básica sin la cual este sindicato no va a poder llegar a ningún tipo de acuerdo con la Dirección. Ya que la Corporación va a obtener un importante ahorro por la vía de la jubilación de los trabajadores con nóminas normalmente más elevadas, es de justicia que parte de estos ahorros se trasladen a aquellos. Por otro lado, **UGT** cree que habría que revisar, dentro del artículo 93 "Causas de extinción del contrato de trabajo", las situaciones incluidas en la letra i) de dicho artículo, en los casos de incapacidad permanente total, en lo referente a la ampliación del plazo de reserva de plaza. Aunque se producen pocos casos se han dado casos en los que el trabajador después de la resolución de la Seguridad Social por la que el trabajador es declarado en Incapacidad Permanente, se ha producido una mejoría que permitiría la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Por otra parte, aunque valoran que en la nueva redacción del artículo 95 "Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones", se otorgue preferencia en el relevo generacional de la empresa tanto a la estructura territorial de la Corporación como también a las áreas técnicas, les parece a todas luces insuficiente la propuesta ahora trasladada a la parte social. Por último y en referencia a la nueva redacción que del punto 95.5 "Medidas de política de empleo", se hace en la propuesta trasladada a los representantes de los trabajadores, quieren conocer cuál será la fecha de inicio de cómputo de la publicación de la convocatoria para la cobertura de las plazas que se producirán por los diferentes cauces contemplados en la redacción de dicho artículo: *"En tal caso, la dirección se compromete a que la publicación de la convocatoria para su cobertura definitiva se produzca en un plazo no superior a dieciocho meses"*.

Los representantes de **CC.OO.** entienden que para fomentar que la jubilación voluntaria anticipada sea adoptada por un número importante de trabajadores hay que incentivarla; y la mejor manera de incentivarla pasa por un aumento del límite máximo de indemnización desde los 30.000 euros que ahora contempla la propuesta de la Dirección, hay margen económico con los ahorros que supondrían la salida de estos trabajadores respecto a las nuevas contrataciones.

Por otra parte, manifiestan que no existe ningún impedimento legal para que el abono de la indemnización, que finalmente se pactara, se realice en dos plazos con el objetivo de que la fiscalidad sea lo menos gravosa posible para los trabajadores que se acogieran a dicha jubilación anticipada. En este sentido, manifiestan que los trabajadores que se jubilaran al final del año serían más perjudicados con respecto a los que se jubilaran más hacia el inicio del año. Aquellos tendrían que declarar en su IRPF, prácticamente, su sueldo anual entero más el montante de la indemnización. Además, esto supondría un agravio comparativo entre los trabajadores que se jubilaran en uno u otro de los supuestos. Esta indemnización debe calcularse trimestralmente, mejor que mensualmente para mejor acomodarse a los cálculos que realiza la Seguridad Social.

En el punto que se refiere a las medidas de política de empleo y cobertura de plazas, demandan una mayor concreción y una definición más explícita en la propuesta que la Dirección traslada a los sindicatos. La representación de **CC.OO.** entiende que la empresa trate de buscar ahorros por la vía de sustituir unos trabajadores por otros nuevos cuyos salarios, lógicamente, son inferiores. Es lógico que el coste de irse no pueda suponer más que el de quedarse. Pero también tiene el convencimiento de que parte de esos ahorros tienen que repercutir en las condiciones en la que los trabajadores se

Ma. J. C. G. T.

Ma. J. C. G. T. CC.OO.

UGT

acojan a la jubilación voluntaria anticipada. Los 30.000 € son brutos, no son netos. Unos 13.500 € se los lleva Hacienda. Es posible que a los que puedan irse en 2020, les salga más rentable quedarse un año. Hacienda queda encantada, pero los perjudicados son los trabajadores. Tenemos que buscar formas de obtener beneficios fiscales.

Por último, los representantes de **CC.OO.** sugieren a la Dirección que se tienen que adoptar las medidas necesarias para que la salida de un contingente más o menos numeroso de trabajadores por la vía de la jubilación, no afecte a la capacidad productiva de la empresa. Además, tiene que figurar en el Convenio publicado en el BOE cómo son cubiertas las plazas que quedasen vacantes, de forma temporal o indefinida.

El Sindicato Independiente (S.I.) manifiesta que percibe una cerrazón en la postura de la Dirección en lo referente a la cuantía de indemnización máxima contemplada en el artículo 95 del Convenio. La representación del S.I. no va a aceptar ninguna propuesta que no contemple elevar la cuantía indemnizatoria para los trabajadores que se jubilen en cualquiera de las modalidades a las que alude el citado artículo del Convenio. También expresan su sorpresa al comprobar que en la propuesta de la Dirección no existe un tratamiento fiscal diferenciado para el colectivo de trabajadores jubilados en el año 2020 del colectivo de trabajadores que lo hiciera en el 2021 y años sucesivos. Llegado este punto, el S.I. entiende que nos encontramos en una situación de bloqueo en la que, dado que no existe ningún avance, lo mejor sería empezar a negociar otras cuestiones del nuevo Convenio. Una vez que se celebren, el próximo fin de semana, las Elecciones Generales y si se forma un nuevo Gobierno quizás sea entonces el momento para retomar estas cuestiones que, por ahora, parecen estar en "vía muerta".

Los representantes de **CGT** han hecho llegar a la parte social y a la Dirección un documento en el que hacen su propuesta de redacción del capítulo XI del Convenio. Básicamente, CGT pone el foco en el artículo 95 de dicho texto: les parece absolutamente insuficiente la propuesta de la Dirección de incluir solo un párrafo en el tercer convenio que diga que se otorga prioridad a la estructura territorial y a las áreas técnicas, en la órbita del incentivo y fomento del empleo. Proponen que del total de plazas a convocar como consecuencia de la aplicación de la tasa de reposición, se convoquen plazas de personal fijo en la misma ocupación tipo y centro de trabajo donde se han producido las "salidas" de trabajadores; y en el caso de que por necesidades de la producción sea necesario convocar plazas en distinta ocupación tipo y distinto centro, éstas sean objeto de pacto entre la Dirección y la parte social, en el seno de la comisión paritaria. Además durante el plazo desde que los trabajadores "salgan" hasta que se asignen las plazas objeto de cobertura mediante convocatoria de plazas fijas, este sindicato propone la formalización de contratos interinos.

El sindicato **USO** manifiesta su absoluto rechazo al establecimiento de una edad ordinaria de jubilación, ya que esto supondría un menoscabo de los derechos de los trabajadores que se viesen afectados por tal mediada. Manifiestan que hay que pactar una indemnización máxima bastante más cuantiosa que la que se contempla en la propuesta trasladada por la Dirección (hasta 30.000 euros). ya que los ahorros que le puedan producir a la empresa las jubilaciones anticipadas compensan sobradamente una cantidad sensiblemente mayor.

Se da por finalizada temporalmente la negociación del capítulo y se comienza el capítulo 12

Dirección: El tema de las incompatibilidades genera mucha polémica. Es opinable y controvertido. Hay que tener en cuenta que los presentadores, a veces, son imágenes de marca.

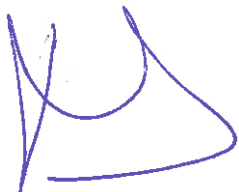
Previas

CCOO requiere información sobre el Debate Electoral que se ha realizado por la Academia de TV. La dirección informa que se informará en la reunión de la Comisión de Producción del próximo 27 de noviembre.

Se pasa a ver punto por punto las propuestas de modificación enviadas hasta el momento, la de **UGT** y **SI**, así como la de **CGT**

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 12:15 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.

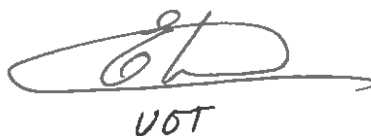
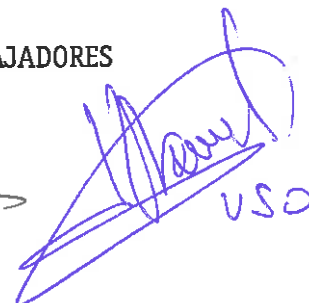
DE LA DIRECCION



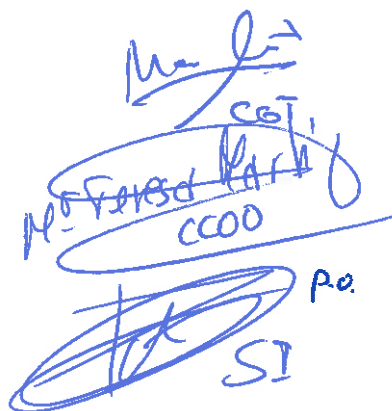
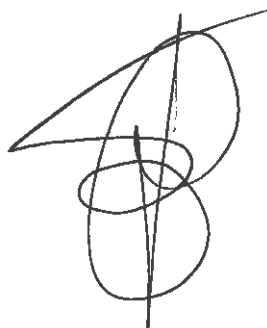
REPRESENTANTES



DE LOS TRABAJADORES


UOT
USO

EL SECRETARIO


CGT
CCOO
SI

PROPUESTA DIRECCIÓN

CAPÍTULO XI.- Suspensión y extinción

Artículo 92.-Causas y efectos de la suspensión.

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

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

a) Incapacidad temporal

b) **Por nacimiento, adopción o acogimiento.**

c) Excedencia voluntaria.

d) Excedencia especial.

e) Suspensión disciplinaria.

f) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absoluta, se reanudará la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad en CRTVE.

g) Víctima de violencia de género

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

3. Víctima de violencia de género, que tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante seis meses, salvo

que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la

suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez y con un máximo de 18 meses.

4. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo VIII del presente convenio colectivo para CRTVE.

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

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

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

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

Artículo 93.- Causas de extinción del contrato de trabajo.

1. La relación laboral se extingue, además de en los supuestos establecidos en la sección 4ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación

absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme, por alguna de las causas siguientes:

a) Por voluntad del trabajador.

b) Por no superación del período de prueba.

c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

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

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

f) Por jubilación.

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

h) Por despido

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

j) Baja voluntaria incentivada conforme a los criterios que se acuerden con el Comité Intercentros.

2. Además de por las causas enumeradas en el punto anterior, el trabajador interino cesará automáticamente al incorporarse el trabajador al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza.

Artículo 94.-Efectos de la extinción.

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en CRTVE deberá avisarlo con quince días de antelación.
2. La extinción llevará consigo la liquidación en documento escrito de las retribuciones devengadas que deban incluirse como finiquito.
3. Cualquiera que sea su causa, la extinción supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en CRTVE.

ART. 95. Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.

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

~~1.~~ Jubilación obligatoria a la edad ~~legal~~ **ordinaria de jubilación.**

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación, se establece que será causa de extinción del contrato de trabajo para los trabajadores de RTVE, por jubilación obligatoria, el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ~~legal~~ **ordinaria** de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social y se tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

De este modo, a los trabajadores en los que concurren dichas circunstancias, se les aplicará la jubilación obligatoria, sin derecho a indemnización alguna, con independencia de que, al tiempo de iniciarse los

efectos del presente convenio, ya se hubiese cumplido, o no, la edad ordinaria de jubilación,

En disposición final:

La medida extintiva por causa de jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación, contemplada en el artículo 95.1 de este Texto, resultará de aplicación a partir del día 1 de julio de 2.020.

2. Jubilación parcial.

La Corporación RTVE facilitará la jubilación parcial en los casos en que lo solicite el trabajador o la trabajadora y se acuerde con la empresa, conforme a lo legalmente previsto al tiempo de la solicitud.

Estas situaciones de jubilación parcial tendrán como término, en todo caso, el momento en que se alcance la edad ordinaria de jubilación, en el supuesto de reunir los requisitos a tal efecto.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las condiciones en las que, en su caso, se podría acceder a la jubilación parcial.

3. Jubilación voluntaria a la edad legal ~~legal~~ ordinaria de jubilación

Para aquellos trabajadores que cumplan la edad legal ~~legal~~ ordinaria de jubilación que en cada caso proceda y no les resulten de aplicación la jubilación con carácter obligatorio, la dirección de RTVE podrá pactar con los interesados una jubilación voluntaria con una compensación económica, de libre aceptación por la empresa, que se decidirá entre ambas partes y que tendrá como límite máximo una cuantía de 30.000 euros brutos y como mínimo 1.250 euros brutos por cada mes que les falten para totalizar ~~el cien por cien de su base reguladora~~ el cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, sin superar, en ningún caso, el importe máximo anteriormente señalado.

4. Jubilaciones voluntarias anticipadas.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntaria para el trabajador, éste deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación. ~~-En estos supuestos de jubilación anticipada propuestos por los trabajadores, si son aceptados por la empresa, ésta abonará una indemnización con una base de cálculo de 1.250 euros brutos por cada mes que les falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 30.000 euros brutos.~~

~~Para poder~~ Podrán acogerse a la medida indemnizada señalada en este artículo, ~~el trabajador quienes hayan~~ la empresa deberá haber permanecido como trabajadores ~~fijos o indefinidos, en situación de activo o excedencia es~~ fijos o indefinidos en situación de activo o excedencia especial los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud. ~~Además, en el supuesto de excedencia especial~~ encia especi ~~por cargo público se deberá haber prestado servicios en la empresa durante al menos los 6 meses anteriores a la fecha efectiva de la baja por esta causa de jubilación.~~

Las indemnizaciones previstas en el presente apartado también serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de trabajadores que se hubiesen acogido a la modalidad de jubilación parcial, suscribiendo un contrato de relevo y adquiriendo la posición de relevados, debiéndose calcular en este caso los importes de dichas indemnizaciones tomando como base de cálculo las anteriores cantidades pero en proporción al tiempo de ~~es cantidades pero en proporción al tiempo d~~ trabajo efectuado por el jubilado parcial, conforme a lo pactado en su contrato de relevo.

Las peticiones de jubilaciones anticipadas, con la indemnización prevista en este artículo, se formalizarán por escrito con al menos 6 meses de anticipación a la fecha en la que se desee causar baja en la empresa, y su aceptación tendrán el carácter de voluntarias para la empresa. ~~Quedan excepcionadas de este requisito temporal aquellas solicitudes que se realicen para extinguir la relación laboral dentro del primer semestre de la entrada en vigor de esta medida.~~

5.- Medidas de política de empleo

Respecto de las medidas o actuaciones previstas concernientes a políticas de empleo, requeridas conforme a lo establecido en ~~la referida norma legal~~ el mencionado Real Decreto-Ley 28/2018, y demás normativa legal de aplicación, se han determinado las siguientes:

- Contratación ~~fija e indefinida~~ de un nuevo trabajador por cada contrato de esta naturaleza extinguido por jubilación obligatoria. ~~este motivo, de acuerdo con el criterio para el cálculo de tasa de reposición y autorizaciones administrativas legalmente previstas.~~ En tal caso, la dirección se compromete a ~~que su cobertura~~ a que la publicación de la convocatoria para su cobertura definitiva se produzca en un plazo no superior a ~~dos años~~ dieciocho meses.
- Reposición de efectivos ~~fijos e indefinidos~~ respecto de las bajas de personal de la Corporación RTVE, con motivo de extinciones de contratos ~~de esta naturaleza, incluidas las derivadas~~ por causa de jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo con el criterio para el cálculo de tasa de reposición. ~~y autorizaciones administrativas legalmente previstas.~~ En tal caso, la dirección se compromete a ~~que la cobertura~~ a que la publicación de la convocatoria para su cobertura definitiva se produzca en un plazo no superior a ~~dos años~~ dieciocho meses.

En caso de no poder cumplirse las medidas de política de empleo, decaerá la jubilación forzosa.

Artículo 97.- Situaciones.

1. El personal de CRTVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.
2. Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo XX del convenio. Se consideran, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.
3. El trabajador en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este convenio.

Artículo 98.- Excedencias.

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de CRTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 99.- Excedencia voluntaria.

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad, al menos de un año, de acuerdo con las normas siguientes:
 - a) La petición de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en CRTVE.
 - b) El trabajador en excedencia mantendrá la reserva de plaza durante tres años. Transcurridos los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso en su puesto de trabajo, y si la excedencia fuese superior a tres años, Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de los excedentes voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 12. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.
 - c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.
 - d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, CRTVE podrá ofrecer al peticionario reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

- e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta.
 - f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.
2. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.
 3. La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria o la no comunicación en la modificación de la causa original, será motivo de anulación de la misma y declaración de baja en CRTVE.
 4. Los trabajadores que reingresen en CRTVE, procedentes del régimen de excedencia voluntaria no podrán acogerse a ninguna modalidad de baja incentivada.

Artículo 100.- Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza. Servicios en el sector público

El trabajador en activo, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que pase a prestar sus servicios en el sector público, previa justificación del mismo, podrá obtener una excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza, siempre que la empresa no esté comprendida en el apartado 3 del artículo 104 del presente convenio.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas que tengan legalmente tal configuración. Durante el período de duración de esta situación de excedencia, el trabajador no devengará retribuciones, ni le será computable dicho tiempo a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la seguridad social ni aportaciones al plan de pensiones.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto en cuanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a su declaración. Una vez producido el cese en la misma, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la modalidad de excedencia voluntaria prevista en el artículo 99.

Artículo 101.- Excedencia especial.

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

- a) El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, que no implique relación de empleo laboral o administrativo, cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Tienen esta consideración los cargos de CRTVE consignados en el artículo 1.4 de este convenio.
- b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 102.
- c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 103.

- d) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o “sindicatos más representativos”, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial.

2. La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo destino geográfico ocupado por el trabajador.

3. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.

4. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas para los trabajadores que ocupen cargo directivo en la CRTVE.

El tiempo que los trabajadores de CRTVE ocupen cargo directivo en la empresa se computará a todos los efectos.

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

Artículo 102.- Excedencia por enfermedad.

1. El trabajador pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad temporal.
2. Esta situación de excedencia se mantendrá durante el tiempo en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, conforme a lo establecido legalmente para los supuestos de incapacidad permanente en los grados ~~de total~~, absoluta o gran invalidez.
3. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.
4. El declarado en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en CRTVE, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este convenio. Los grados de incapacidad absoluta y gran invalidez implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo 93 de este convenio.
5. El declarado en incapacidad permanente total podrá reincorporarse en un puesto de trabajo distinto, especialmente compatible con su “nueva” situación física, sin que corresponda a la profesión que habitualmente venía desarrollando anterior a la declaración de IPT, pudiendo ser reincorporado a su puesto si dicha incapacidad hubiera sido revisada y/o revertida por el órgano competente.

6. Se establece un periodo de xx meses para la solicitud de reincorporación desde la declaración de la IPT para la solicitud de reincorporación por parte del trabajador a un puesto adaptado a su nueva situación siendo incorporado por la empresa en un periodo no superior a 30 días.
7. En el caso de que el órgano competente dé de alta al trabajador, éste tendrá un plazo máximo de dos meses desde la fecha de cese de la IPT para solicitar reingreso a su puesto de trabajo, debiendo la empresa incorporarlo en un plazo no superior de 30 días.

Artículo 103.- Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo menor de 12 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de las licencias por maternidad/paternidad y lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.
2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta diez semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
3. Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior cinco años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y de tres años por para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.
4. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, CRTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.
5. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en CRTVE.
6. Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en CRTVE, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.

Artículo 104.- Incompatibilidades.

1. El desempeño de la función asignada en CRTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.
2. El personal de CRTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a CRTVE.
3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas.

CRTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de CRTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. A este respecto, en la dirección de recursos humanos existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas. Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores, así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegada.

4. CRTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del puesto desempeñado.
5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.



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 MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103 y 104

CAPÍTULO XII.- Situaciones del personal

Artículo 97. Situaciones.

1. El personal de CRTVE puede encontrarse en situación de activo o en situación de excedencia.
2. Se considera en activo a quien efectúe su prestación laboral en su destino o en comisión de servicio temporal, conforme el artículo 53 del convenio. Se consideran, asimismo, situaciones de activo las de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, comisión de destino y disfrute de licencia o vacación reglamentaria.
3. El trabajador en situación de activo tendrá los derechos, obligaciones y mejoras de previsión y asistencia social que para cada supuesto establece este convenio.

Artículo 98. Excedencias.

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal de CRTVE: voluntaria y especial. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Art. 99 Excedencia voluntaria:

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad, al menos de un año, de acuerdo con las normas siguientes:
 - a) La petición de excedencia deberá ser suficientemente motivada. Se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en CRTVE.
 - b) Transcurridos los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de los excedentes voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado. Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 12. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que el trabajador haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado

el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.

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

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

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

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

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

3. La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria o la no comunicación en la modificación de la causa original, será motivo de anulación de la misma y declaración de baja en CRTVE.

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

Artículo 100. Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza.

El trabajador en activo, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que pase a prestar sus servicios en el sector público, previa justificación del mismo, podrá obtener una excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza, siempre que la empresa no esté comprendida en el apartado 3 del artículo 104 del presente convenio

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas que tengan legalmente tal configuración. Durante el período de duración de esta situación de excedencia, el trabajador no devengará retribuciones, ni le será computable dicho tiempo a ningún efecto, ni generará cotizaciones a la seguridad social ni aportaciones al plan de pensiones.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto en cuanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a su declaración. Una vez producido el cese en la misma, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la modalidad de excedencia voluntaria prevista en el artículo 99.

Artículo 101. Excedencia especial.

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

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

b) Enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 102.

c) El nacimiento, la adopción de un hijo o el cuidado de un familiar, en los términos que regula el artículo 103.

d) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior (desempeñadas en las centrales sindicales o «sindicatos más representativos», de conformidad con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial.

2. La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo destino geográfico ocupado por el trabajador.

3. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de trienios.

4. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo las reconocidas para los trabajadores que ocupen cargo directivo en la CRTVE.

El tiempo que los trabajadores de CRTVE ocupen cargo directivo en la empresa se computará a todos los efectos.

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

Artículo 102. Excedencia por enfermedad.

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

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

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

4. El declarado en incapacidad permanente parcial se reincorporará a su trabajo en CRTVE, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este convenio. Los demás grados de incapacidad implican la baja definitiva en CRTVE conforme al artículo 93 de este convenio.

Art. 103 Excedencia por cuidado de familiares

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años y medio, para atender al cuidado de cada hijo menor de 12 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. Dicha excedencia empezará a contar desde la fecha de nacimiento, a la que se equiparan la resolución judicial o administrativa, o en su caso, desde la fecha del término de las licencias por maternidad/paternidad y lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta diez semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años y medio, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de

consanguinidad y de tres años por para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, ~~siempre que no desempeñe actividad retribuida~~. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico

4. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, CRTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este apartado no será aplicable a los supuestos de adopción internacional.

5. Los trabajadores que se hallen en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en CRTVE.

6. Agotado el plazo de esta excedencia, sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva en CRTVE, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma solicitare y obtuviese excedencia voluntaria.

Art. 104 Incompatibilidades

1. El desempeño de la función asignada en CRTVE será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de CRTVE no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a CRTVE.

3. Se declara incompatible y será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas, ~~producción de contenidos web e interactivos y empresas privadas de formación que concurran con el IORTVE.~~

~~Se consideran compatibles las labores de formación, siempre y cuando no estuvieran financiadas por empresas privadas en el régimen de sociedades~~

~~CRTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos de CRTVE en la gestión directa del servicio público encomendado.~~

~~Se declara totalmente incompatible con la prestación laboral en RTVE y con el servicio público que esta presta, y por tanto será objeto de sanción, la participación en anuncios o campañas publicitarias comerciales, en cualquier formato y soporte. La participación en campañas de organizaciones no gubernamentales o sin ánimo lucrativo exigirá de la comunicación previa a RTVE~~

A este respecto, en la dirección de recursos humanos existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas.

~~Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores.~~ La representación de los trabajadores recibirá información trimestral del registro de incompatibilidades, así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegado.

4. CRTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen

durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del puesto desempeñado.

5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

Capítulo XI

Seguimos en coherencia con nuestra propuesta, es decir, no podemos aceptar la jubilación forzosa u obligatoria a la edad ordinaria de jubilación, ni la ley ni el RDL 28/2018 obligan a ello, y no queremos que se acuerde un menoscabo de los derechos de los trabajadores que se viesen afectados tal medida. Tampoco estamos de acuerdo con la indemnización propuesta por la empresa que está muy lejos de la propuesta de USO.

Capítulo XII

En estaríamos de acuerdo con las novedades incorporadas en la propuesta de UGT-SI. Además, estaríamos de acuerdo con parte de las aportaciones de la propuesta de CGT: 1º) en el artículo 103 eliminando la frase “siempre que no se desempeñe actividad retribuida”, 2º) añadiendo en el pto. 3 del artículo 104 “producción de contenidos web e interactivos ... IORTVE”, y 3º) también en el 104, sustituyendo la frase dicho registro podrá... ...trabajadores” por la frase “la representación de los trabajadores recibirá información trimestral del registro de incompatibilidades”