

**ACTANº 50 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE**

7 DE NOVIEMBRE DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

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)
María Jesús RODRIGUEZ PEREZ (SI)
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 Antonio MORENO VILLERO (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, 7 de noviembre de 2019, siendo las 10:40 horas se reúnen en la sala de juntas D - 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

Cuestiones previas

La Inspectora de Trabajo ha citado a todos los sindicatos representados en esta Comisión, en la sede de la Inspección, el próximo día 13 de noviembre de 2019. Dado que en esa fecha se van a producir los actos de constitución de las mesas electorales de Madrid, la representación de los trabajadores solicita a la Dirección que realice las gestiones oportunas a fin de conseguir un aplazamiento en la fecha de la cita referida.

CCOO propone llevar a la próxima reunión de la Comisión de Producción los temas de Grafismo y el Debate electoral

La Dirección: Sobre la cuantía de las indemnizaciones por prejubilación, no tenemos respuesta de SEPI

Negociación texto capítulo XII "Situaciones del personal"

Los representantes de CC.OO. han enviado, al resto de la parte social y a la Dirección, una propuesta de redacción de éste capítulo que, a continuación, pasan a explicar:

Artículo 99.- "Excedencia voluntaria". Se pretende introducir la posibilidad de reserva de puesto de trabajo dentro del primer año en esta modalidad de excedencia.

Artículo 100.- redefinición del título del artículo, "*Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza por servicios en el Sector Público*".

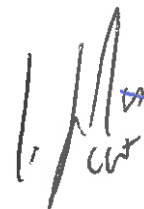
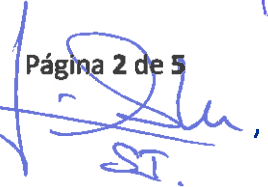
Artículo 101.- "Excedencia especial". No quieren que se haga mención en este artículo a los directivos de la Corporación RTVE. Si los directivos están excluidos del ámbito de aplicación del Convenio que ahora se quiere pactar, que no aparezca su mención en el articulado del mismo.

Artículo 102.- "Excedencia por enfermedad". Una vez agotado el plazo máximo de incapacidad temporal y antes de que el trabajador pase a la situación de excedencia especial, la empresa ofrecerá la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo acorde a su capacidad disminuida.

Artículo 103.- "Revisión por mejoría". Introducción en el articulado del convenio de este nuevo artículo.

Artículo 104.- "Excedencia por cuidado de familiares". Alargar el periodo máximo de excedencia, en cualquiera de los supuestos contemplados en este artículo, a cinco años. Además, en el caso de que la excedencia fuera para atender al cuidado de un hijo - tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción-, elevar la edad de éste hasta los 16 años



(en el II Convenio está fijada en 12 años). Igualmente, que se desvincule el derecho a la situación de excedencia por cuidado de familiares, del hecho de que el familiar desempeñe o no actividad retribuida. La propuesta de CC.OO. contempla la inclusión en este artículo de dos nuevos puntos: la persona en situación de excedencia tendrá derecho a asistir a cursos de formación a cuya participación será convocada, y, el tiempo en que el trabajador se encuentre en excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de trienios.

Artículo 105.- "Incompatibilidades". En el punto 3, extensión de la incompatibilidad a la producción de contenidos web e interactivos.

Los representantes de UGT y el Sindicato Independiente, de manera conjunta, también han preparado un borrador de este capítulo del Convenio: su propuesta contempla la posibilidad de reserva de puesto de trabajo hasta en los tres primeros años en la modalidad de excedencia voluntaria. Redefinición del artículo 100 "*Excedencia voluntaria con derecho a reserva de plaza por prestar servicios en el Sector Público*", muy en la línea de la propuesta de CC.OO. Cuando el tipo de excedencia es por enfermedad solicitan que se redacte el **artículo 102** de manera que se especifique que sólo los grados de incapacidad absoluta y los de gran invalidez son los que implican la baja definitiva en CRTVE. Dentro del mismo artículo la propuesta conjunta UGT/S.I. también especifica que el trabajador declarado en incapacidad permanente total podrá reincorporarse a un puesto de trabajo distinto, especialmente compatible con su nueva situación física, o al mismo si dicha incapacidad hubiera sido revertida por la Seguridad Social. Por último, la propuesta contempla, en el caso de la excedencia por cuidado de familiares, que el periodo de excedencia puede "alargarse" hasta los cinco años tanto en el caso de familiaridad como en el caso de afinidad con la persona por la cual se solicita dicha excedencia.

La propuesta de CGT únicamente establece modificaciones con respecto al texto original del II Convenio en los artículos 103 y 104 del mismo. En el artículo 103 y coincidiendo con otra de las propuestas de la parte social quieren que se desvincule el derecho a la situación de excedencia por cuidado de familiares, del hecho de que el familiar desempeñe o no actividad retribuida. En el artículo 104.3 la representación de CGT hace una ampliación de las situaciones de incompatibilidad a las empresas de producción de contenidos web e interactivos y a las empresas privadas de formación que concurren con el IORTV. A sensu contrario serán compatibles las labores de formación, siempre y cuando no estuvieran financiadas por empresas privadas en el régimen de sociedades. Introducen un nuevo supuesto de incompatibilidad con la prestación laboral en RTVE: aquel por el que se participa en anuncios o campañas publicitarias comerciales, en cualquier formato o soporte. La participación en campañas de ONG's o sin ánimo lucrativo exigirá de la comunicación previa a RTVE. En lo que se refiere al Registro de Incompatibilidades, los representantes de CGT creen que hay que sustituir la posibilidad de consulta de dicho registro por la RLT, por la de recepción de información trimestral de las vicisitudes habidas en dicho Registro.

La representación de USO, se suma a la propuesta conjunta que del capítulo XII ha hecho UGT/S.I.. Pero además, se suma a las matizaciones introducidas en la propuesta de CGT en referencia a la desvinculación de la obtención de excedencia por cuidado de familiares, del hecho de que el familiar desempeñe o no actividad retribuida, a la extensión del ámbito de

La Dirección manifiesta que su intención, una vez denunciado el II Convenio Colectivo por la parte social, era hacer los mínimos cambios posibles en la redacción de los capítulos que compondrán el texto del III Convenio Colectivo de CRTVE. No obstante, mostrándose la Dirección receptiva a alguna de las propuestas de los representantes de los trabajadores, el espíritu debería ser el de introducir los menores cambios posibles en el nuevo Convenio que se quiere pactar. Así, y en referencia al artículo 99, la Dirección no contempla ningún periodo de reserva de plaza cuando la excedencia es voluntaria. Por el contrario, no tendría ningún problema en la redefinición del título del artículo 100, tal y como han propuesto los diferentes sindicatos representados en ésta Comisión. En cuanto a la excedencia especial que regula el artículo 101, la Dirección tampoco entiende que sea necesario introducir ninguna modificación a la redacción actual, tal y como se contempla en el II Convenio. En cuanto a la excedencia por enfermedad (artículo 102), la Dirección quiere recordar a la RLT que todas las resoluciones del INSS son recurribles por los trabajadores. En este sentido, a la Dirección le parecería interesante promover unas charlas impartidas por empresas de asesoría en la que sus ponentes explicaran a los representantes de los trabajadores como funciona el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y cuáles son las posibilidades que los trabajadores tienen a la hora de entablar un litigio cuando no están de acuerdo con los términos de una resolución por los que son declarados incapaces permanentes en sus distintas modalidades. Según le consta a la Dirección, estas empresas obtienen un elevado porcentaje de sentencias favorables para los intereses de sus clientes. Además, algunas de las situaciones planteadas por los representantes de los trabajadores, bien podrían estar ya recogidas por el artículo 92.3 del II Convenio Colectivo (en consonancia con el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores). En cuanto a lo que se refiere al artículo 103, la Dirección estaría dispuesta a extender el periodo de excedencia por cuidado de un familiar hasta los 4 años a cambio de que el periodo mínimo de excedencia solicitado fuera de 3 meses. Además, aunque consideran que es una mejora importante, también aceptarían quitar "siempre que no desempeñe actividad retribuida". Aceptan también lo de los cursos de formación propuesto por CC00. En cuanto al artículo 104 "Excedencias", la Dirección entiende que ya de por sí la *Ley 53/1984, de incompatibilidades del personal publico al servicio de las AA. PP*, se incardina en un época muy alejada en el tiempo, con lo que ello lleva aparejado de no estar adecuada al contexto social y laboral actual. Además la propia instrucción *1/2008 de la Presidencia de la Corporación RTVE, por la que se establecen las directrices generales a seguir sobre las solicitudes de compatibilidad de una segunda actividad de los trabajadores*, ya resulta bastante restrictiva como para que en el articulado del Convenio Colectivo incluyésemos más supuestos que la hicieran aún más "estrecha".

Se informa a los representantes de los trabajadores que, una vez realizadas las gestiones oportunas, se ha logrado el aplazamiento de la reunión que los sindicatos representados en

esta Comisión tenían en la sede de la Inspección de Trabajo del día 13, al día 20 de noviembre de 2019.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 13:00 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



DE LOS TRABAJADORES



UET

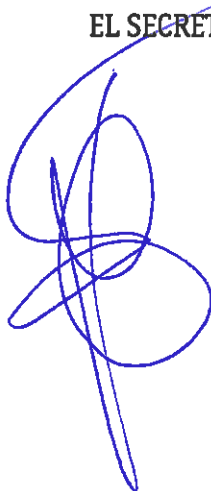
UET

CCOO

Uso

ST

EL SECRETARIO



6-11-2019

PROPUESTA CCOO

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.

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) Transcurridos los primeros cuatro meses de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso. **Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo,** 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 **por 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 solicitara 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. ~~De forma previa la empresa ofrecerá la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo acorde a su capacidad disminuida, si fuera compatible con el motivo de la IT. En cualquier caso, CRTVE comunicará esta situación con un mes de antelación.~~

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 ~~o total para la profesión habitual se podrá reincorporar~~ 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, ~~salvo en los casos recogidos en el artículo 103.~~

Artículo 103. Revisión por mejoría.

~~Cuando en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o excedencia por enfermedad derivados de una declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de Incapacidad Permanente parcial o total para la profesión habitual, se produjera revisión por mejoría del estado invalidante, a que se refiere el artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la reincorporación al puesto de trabajo, la CRTVE formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del citado trabajador, quien dispondrá para formular la misma de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.~~

Artículo 104.-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 16 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 **cinco años**, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y de **cinco 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.

7.- La persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación a cuya participación será convocada, especialmente con motivo u ocasión de su reincorporación

8.- El tiempo permanecido en situación de excedencia por cuidado de familiares se computará a efectos de trienios.

Artículo 105.-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.**

CRTVE autorizará la colaboración esporádica en las empresas antes citadas, **en empresas públicas y en el sector público**, 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.