rtve

ACTAN° 51 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

14 DE NOVIEMBRE DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORESTITULARES
Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
José Javier ALVAREZ LOBATO (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Fátima SERRANO CIUDAD (CCOO)
Emiliano DE LA TORRE
María Jesús RODRIGUEZ PEREZ (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES
Ana Fé del VALLE ANDRES (UGT)
Ramón MARTINEZ CORRAL (UGT)
Jesús SANCHEZMARTINEZ (CC 00)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CC 00)
María Belén CABAÑAS POVEDA (CC 00)
Marcos BETHENCOURT LEON (CGT)
Manuel MIDON MIGUEZ (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, 14 de noviembre de 2019, siendo las 10:10 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 Dirección da traslado a los representantes de los trabajadores de que está en disposición de ejecutar la sentencia 176/2017 por la cual la Corporación RTVE tiene que abonar atrasos en concepto de horas extraordinarias. En consecuencia, en la próxima nómina de noviembre los trabajadores afectados cobrarán el importe de dichos atrasos. A partir de ahora, todas las horas extras se valorarán de acuerdo con la sentencia.

CGT CCOO UGT USO SI

Los representantes de CGT preguntan a la Dirección si se tiene previsto realizar un pacto de trabajo para la cobertura por parte de TVE de la 25ª Cumbre del Clima que tendrá lugar en Madrid del 2 al 13 de diciembre de 2019. Por otra parte, la representación de CGT denuncia que, en referencia a las próximas Elecciones Sindicales, aún no se les ha hecho llegar el censo de trabajadores. Además, parece ser, que en el censo de trabajadores que ha elaborado la empresa el DNI no aparece de manera completa.

La Dirección informa a los RLT de que ya se han iniciado los contactos para conocer qué se va a realizar, qué eventos se van a cubrir y cuál será el operativo, de recursos humanos y técnico, necesario para dar cobertura mediática al evento. Una vez que la Dirección avance en el conocimiento de éstos extremos se los trasladará a la parte social y, en principio, si se tiene intención de realizar un pacto de trabajo para el citado acontecimiento. En cuanto al por qué los sindicatos no han recibido el Censo de trabajadores, la Dirección traslada a los representantes de los trabajadores que, en el cumplimiento preceptivo de la ley, la empresa ha hecho entrega del Censo de trabajadores de la Corporación RTVE a la Mesa Electoral Central. En cuanto al hecho de que en el censo no aparezca en su totalidad el DNI del trabajador, esta cuestión se ha realizado de manera que se dé estricto cumplimiento a la Ley de Protección de Datos.

Los representantes de USO quieren saber cuál es el motivo por el que RTVE ha renunciado a la retransmisión de la Supercopa de España que se disputará en Arabia Saudí del 8 al 12 de enero de 2020. También se plantea por este sindicato la cuestión de que, según sus noticias, se van a alquilar unidades móviles para hacer la cobertura informativa de la gala de entrega de los Premios Goya 2020, que se va a celebrar en Málaga a principios del próximo año.

La Dirección no tiene información al respecto sobre ninguna de las dos cuestiones planteadas. No obstante, entiende que serían unos asuntos que la RLT podría plantear en un foro más adecuado como es la Mesa de Producción, que tendrá lugar el próximo día 27 de noviembre.

La representación de UGT solicita información acerca de cuándo se les va a abonar las cantidades que se les adeudan a los trabajadores que ingresaron como personal fijo de plantilla, en Convocatorias Generales posteriores a la de 1/2007, por la que se les computa a efectos de progresión en el salario base, el periodo de prestación de servicios de sus contrataciones temporales.

La Dirección traslada a la RLT que es muy probable que las cantidades a las que se refiere el párrafo anterior serán abonadas a los trabajadores en la nómina de enero de 2020.

Los representantes de CC.OO. insisten en un tema que a su entender sigue sin estar resuelto. Algunos de los trabajadores de "España directo" están sometidos a una gran carga de trabajo, amén de la gran extensión geográfica que deben cubrir con los consiguientes desplazamientos que ello conlleva.

La Dirección entiende que éste es otro tema cuyo tratamiento es más adecuado afrontar en el seno de la Mesa de Producción. No obstante, se van a realizar próximamente 3 contratos eventuales cuyo objeto es reforzar la plantilla del programa y paliar en alguna medida los problemas a los que alude la representación de CC.OO.

Con respecto a los "flecos" que quedaban por cerrar en referencia al artículo 103 (capítulo XII) que regula la excedencia por cuidado de familiares: aunque la propuesta inicial de la Dirección era extender el periodo máximo de excedencia por cuidado de hijo hasta los 4 años, pero establecía un

CGT CCOO UGT USO

periodo mínimo de 3 meses, finalmente ese periodo mínimo de excedencia quedaría fijado en 1 mes. CCOO no acepta esta modificación

Orden del día

Capitulo XII:

La dirección acepta incrementar el plazo máximo de excedencia por cuidado de hijo y/o de familiar enfermo a 4 años.

Negociación texto capítulo XIII "Actividades sociales"

Las diferentes secciones sindicales representadas en ésta Comisión han hecho llegar a la Dirección sus propuestas de redacción del capítulo XIII del III Convenio Colectivo de Corporación RTVE. A este respecto recordamos que UGT/SI realizan una propuesta conjunta.

Al objeto de no hacer muy extensa la redacción del presente documento, por un lado, y de simplificar y hacerlo más comprensible, por otro, cada propuesta se incluirá como documentación adjunta en anexos. De tal forma el anexo I, corresponderá a la propuesta de UGT/SI, el anexo II corresponderá a la propuesta de CC.OO., el anexo III a la propuesta de USO y, finalmente, el anexo IV corresponderá a la propuesta del sindicato CGT.

La Dirección estudiará pormenorizadamente las propuestas de cada sección sindical en su conjunto e intentará discernir lo que es factible, lo que no lo es, y, en qué aspectos concretos se pueden llegar a acuerdos. Producto de éste estudio, la Dirección elaborará una propuesta que, una vez terminada, trasladará a los representantes de los trabajadores. No obstante, como ya ha manifestado durante toda la negociación, la intención de la Dirección era, y es, hacer los mínimos cambios posibles, en la redacción de los capítulos que compondrán el texto del III Convenio Colectivo de CRTVE, con respecto a la contemplado en el Convenio vigente.

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

USO

UGT

CGT

SI

CCOO

EL SECRETARIO

PREACUERDO ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE, DE PRÓRROGA DEL PERÍODO DE ULTRAACTIVIDAD DEL II CONVENIO COLECTIVO.

Por escrito de fecha 5 de septiembre de 2018, las secciones sindicales de la Unión General de Trabajadores y del Sindicado Independiente en RTVE, según lo preceptuado en los artículos 82 al 92 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del vigente convenio, comunicaron la denuncia del II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

Mediante escrito de fecha 27 de septiembre de 2018, la Dirección de la Empresa acusó recibo de dicha denuncia, procediendo de conformidad a lo establecido en el art. 89 de la citada norma legal, constituyéndose seguidamente la mesa negociadora del mismo.

A tenor de lo prevenido en el art. 86.3 ET, el día 5 de septiembre de 2019 finalizaba el término de un año desde la denuncia del convenio colectivo vigente y, en consecuencia, se produciría la pérdida de vigencia del convenio tras un año de su denuncia. Por lo cual, con fecha 24 de julio de 2019, la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Corporación RTVE alcanzó un preacuerdo de prórroga del período de ultraactividad del II Convenio Colectivo, en base al cual, y previas las preceptivas autorizaciones pertinentes, quedó prorrogada la ultraactividad del convenio por un período de 3 meses, esto es, desde el 5 de septiembre hasta el 4 de diciembre de 2.019.

No obstante ello, dado el estado actual de las negociaciones no va a ser factible cerrar el nuevo convenio antes de la fecha en que finaliza dicho periodo de ultraactividad, las partes firmantes, al objeto de intentar alcanzar un acuerdo que permita suscribir el nuevo Convenio Colectivo, en el marco de lo establecido legalmente al efecto, han llegado al siguiente preacuerdo:

Mantener temporalmente durante otros tres meses la vigencia del II Convenio Colectivo de RTVE, quedando prorrogada la ultraactividad del II Convenio hasta el 4 de marzo de 2.020.

Las partes hacen constar expresamente que este preacuerdo, en los términos anteriormente consignados, queda supeditado a las autorizaciones legales correspondientes, deviniendo en acuerdo definitivo de manera automática una vez obtenidas dichas autorizaciones, sin necesidad de ningún trámite ulterior.

En Madrid, a 27 de noviembre de 2019

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

UGT

CCOO

USO

CGT

SI

CAPÍTULO XIII.- Actividades sociales

Artículo 105.- Asuntos Sociales

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus trabajadores. En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de los trabajadores a través de sus representantes unitarios.

Comisión de acción social corporativa

La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de los trabajadores de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

Composición

Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.

Siete ~~seis~~ vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

Los representantes de los trabajadores de la comisión de acción social corporativa elegirán por mayoría ~~**absoluta**~~**,** de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.

La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

Funciones

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

Participar en los procesos de elaboración de pliegos, y adjudicación del concurso del seguro de vida y salud.

Reglamento

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas

El Comité Intercentros determinará a que partidas deben dedicarse las ayudas de entre las siguientes :

Ayudas para asistencia sanitaria.

Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.

Ayudas para formación de los trabajadores.

Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Ayudas para grupos recreativos y culturales.

Ayudas de carácter excepcional.

Ayuda por participación en actividades vacacionales.

Fondo de acción social

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,37 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del presupuesto de acción social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

Beneficiarios

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

Prestaciones sociales y asistenciales

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

Seguro colectivo de accidentes

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todos los trabajadores en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente. Serán actualizadas esta póliza cuando se renueve la misma en función del I.P.C.

Seguro colectivo de vida

La póliza colectiva de seguro de vida para los trabajadores en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ en caso de fallecimiento. . Serán actualizadas esta póliza cuando se renueve la misma en función del I.P.C.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior. RTVE comunicará a la Comisión Social la relación de trabajadores acogidos a dicho seguro de vida

Autoseguro

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares. Serán actualizadas esta póliza cuando se renueve la misma en función del I.P.C.

Asistencia sanitaria de empresa

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

Artículo 106.- Plan de pensiones.

~~Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el "reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE".~~

El reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE, será revisado y actualizado conforme a la normativa vigente en cada caso por la comisión de control del plan, y aprobado y ratificado por el Comité Intercentros, si procede.

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0.90 por 100 del salario base que corresponde al trabajador. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional", con el límite del A3.

Trabajador	*Promotor*
0% del salario base	0.90 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	*Promotor*
0.90 % del salario base	2.70 % salario base
1,80% del salario base	4.50 % salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

Para su designación, en tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, y una vez finalizado el mandato de la actual comisión de control, la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo CRTVE designa los siguientes miembros:

- Dos en representación del sindicato CC.OO.
- Dos en representación del sindicato S.I.
- Dos en representación del sindicato U.G.T.

Estos miembros deberán ser miembros del plan de pensiones

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se procederá a la designación de los miembros de la comisión de control mediante elección directa, para lo que se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será respectivamente de cinco y uno.

Artículo 107.- Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.

1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y

previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 108.- Seguro colectivo de salud

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.

Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el artículo 105. Si, de acuerdo con las previsiones del ejercicio, se previese dicho exceso de gasto, la cantidad correspondiente del fondo de acción social quedará retenida al principio del ejercicio.

Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud

Composición

Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.

Cinco vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada tres ~~meses~~ ~~seis~~ meses.

Funciones

Canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.

Beneficiarios

Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.

Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

PROPUESTA CCOO 19-11-19

Capítulo XIII.- Actividades sociales.

Artículo 105.- Asuntos Sociales.

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus personas trabajadoras. ~~trabajadores.~~ En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ a través de sus representantes unitarios.

Comisión de acción social corporativa

La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

Composición

Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.

Seis vocales en representación de las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ de CRTVE.

La comisión de acción social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.

La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, ~~dos~~ cuatro veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

Funciones

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

Reglamento

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas

~~El Comité Intercentros~~ La Comisión de Acción Social determinará a qué partidas deben dedicarse las ayudas. ~~de entre las siguientes~~ Se atenderán, al menos, las siguientes actividades~~:~~

Ayudas para asistencia sanitaria.

Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.

Ayudas para formación de los trabajadores.

Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Ayudas para grupos recreativos y culturales.

Ayudas de carácter excepcional.

Ayuda por participación en actividades vacacionales.

Fondo de acción social

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,76 ~~0,37~~ por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. De esta dotación se informará a la Comisión de Acción Social.

En tanto se mantengan las limitaciones presupuestarias en la LGPE, de forma transitoria la asignación mínima para el fondo de acción social será de 1.270.000 euros.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del presupuesto de acción

social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

Personas beneficiarias ~~Beneficiarios~~

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

Prestaciones sociales y asistenciales

CRTVE mantendrá para sus personas trabajadoras, ~~trabajadores,~~ las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

Seguro colectivo de accidentes

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todas las personas trabajadoras ~~todos los trabajadores~~ en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € (Actualización de Valor) en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

El trabajador mantendrá la cobertura de este seguro durante el período de vigencia de la prima anual, aunque se desvincule de la empresa.

Seguro colectivo de vida

La póliza colectiva de seguro de vida para las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus personas trabajadoras, ~~trabajadores,~~ fijándose la cuota voluntaria de la persona trabajadora ~~del trabajador~~ en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ (Actualización de Valor) en caso de fallecimiento.

El trabajador mantendrá la cobertura de este seguro durante el período de vigencia de la prima anual, aunque se desvincule de la empresa.

Con el fin de conocer el número de personas trabajadoras incluidas ~~trabajadores incluidos~~ en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito quienes ~~los trabajadores que~~ pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

Autoseguro

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € (Actualización de Valor) por fallecimiento para aquellas personas trabajadoras ~~aquellos trabajadores~~ que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

Asistencia sanitaria de empresa

Con el fin de garantizar la salud de las personas trabajadoras, ~~los trabajadores,~~ el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia

Artículo 106.-Plan de pensiones

Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el "reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE". Cualquier modificación que la Comisión de Control acuerde sobre dicho reglamento, deberá ser ratificado por la Comisión Paritaria, si procede.

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0,90% por 100 del salario base que corresponde al trabajador. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional", con el límite del A3.

Trabajador	Promotor
0% del salario base	0,90% salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	Promotor
0,90% del salario base	2,70% salario base
1,80% del salario base	4,50% salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes del promotor, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos últimos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los interesados.

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

Para su designación, en tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, éstos operarán en un único colegio electoral junto a los partícipes. ~~y Una vez finalizado el mandato de la actual comisión de control, Los tres sindicatos con mayor representación en el Comité Intercentros designarán a seis personas cada uno en representación proporcional del mismo la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo CRTVE designa los siguientes miembros~~:

- ~~Dos en representación del sindicato CC.OO~~.

- ~~Dos en representación del sindicato S.I.~~

- ~~Dos en representación del sindicato U.G.T.~~

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se procederá a la designación de los miembros de la comisión de control mediante elección directa, para lo que se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será respectivamente de cinco y uno.

Una vez entre en vigor el III convenio colectivo, se procederá en el plazo de 3 meses a la renovación de la comisión de control cuya vigencia será por un periodo de 3 años. Su designación se realizará mediante elección directa de los partícipes en elecciones con listas abiertas en candidaturas de 4 personas.

En aplicación del artículo 19 del Reglamento del Plan de Pensiones (párrafo 8) el Promotor destinará 2 personas cualificadas para atender las labores administrativas de la Oficina de atención al Partícipe.

~~Hay que anular la Disposición Transitoria Segunda: Desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 queda suspendida la obligación por parte del promotor del plan de pensiones establecido en el artículo 106 de efectuar las aportaciones fijadas en el mencionado artículo.~~ Transitoria aportaciones 2020 y futuras dependiendo de limitaciones LPGE.

Artículo 107.-Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.

1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.

Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 108.- Seguro colectivo de salud

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todas las personas trabajadoras ~~todos los trabajadores~~ en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.

Los gastos derivados del seguro colectivo de salud correrán por cuenta de CRTVE.

~~Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el artículo 105. Si, de acuerdo con las previsiones del ejercicio, se previese dicho exceso de gasto, la cantidad correspondiente del fondo de acción social quedará retenida al principio del ejercicio.~~

Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud

Composición

Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.

Cinco vocales en representación de las personas trabajadoras ~~los trabajadores~~ de CRTVE.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada seis meses.

Funciones

Canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.

Personas beneficiarias ~~Beneficiarios~~

Se incluirán en el seguro colectivo de salud ~~con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores~~ las personas trabajadoras de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.

Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

Artículo 109. Participación de elaboración de pliegos

La Representación de los trabajadores participará en los procesos de elaboración de pliegos, y adjudicación del concurso de los seguros de vida, seguros de salud, Comedores de empresa, guarderías, retribución flexible, movilidad y cualquier producto o servicio que afecte a las personas trabajadoras de CRTVE.

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 DEL CAPITULO 4

CAPÍTULO IV FORMACIÓN

Artículo 30. Objetivos de la formación.

La corporación de RTVE debe estar preparada para adaptarse a la evolución del sector de medios de comunicación y la adaptación a los nuevos desafíos tecnológicos.

Para alcanzar este objetivo es preciso contar con un equipo de personas con un alto nivel de formación en las diferentes áreas. Es compromiso de la corporación poner al servicio de sus trabajadores una formación de calidad que posibilite la adecuación de los niveles actuales de cualificación a las exigencias presentes y futuras de los diferentes puestos y que permitan, además, vincular la formación con el desarrollo profesional dentro de la CRTVE.

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

1. La formación es un derecho del trabajador y, por lo tanto, la CRTVE contempla como objetivo primordial promover el perfeccionamiento profesional de su personal a través de la formación permanente. Y de esta manera, CRTVE:

1.a Garantizará el acceso de todos los trabajadores en igualdad de oportunidades.

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

2. La formación es un deber del trabajador y es por ello que viene obligado a realizar los cursos comprendidos en su itinerario formativo que la dirección le proponga, siempre que las realizaciones de estos cursos se hayan acordado en la Comisión General de Formación, así como aquellos cursos que la CRTVE imparta dentro de la jornada laboral. No obstante, lo anterior, para que la acción formativa recibida sea tenida en cuenta como parte del itinerario formativo y capacite para la realización de funciones distintas de su grupo profesional y ámbito ocupacional, deberá ser aprobada en la comisión general de formación, sin que esto signifique la obligación de desempeñar unas funciones diferentes a las que el trabajador venía desempañando previamente. Se garantizará que el trabajador adquiera las competencias necesarias que acrediten la superación del curso. En caso contrario se entenderá que no está capacitado para desempeñar las nuevas funciones.

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

2.b Fuera de su horario laboral: hasta un máximo de 30 horas anuales respetando los preceptos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, consensuados con los comités de empresa o delegados de personal donde no exista comité de empresa, por tratarse de horas fuera de su jornada habitual. En todo caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo el supuesto de formación contemplado en el apartado 4.a del presente artículo.

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

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

La formación en la CRTVE se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) La adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo ~~y a las modificaciones del mismo.~~

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

c) Facilitar la adaptación de la jornada de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial. La dirección de recursos humanos podrá solicitar partes de asistencia y/o superación de los cursos con el fin de acreditar el aprovechamiento.

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

e) Promover el conocimiento de idiomas. Tendrán preferencia en los cursos y actividades formativas de idiomas las personas que trabajan en puestos donde su uso es necesario y habitual"

f) Garantizar a través del instituto RTVE la formación adecuada a las necesidades de cada área de la Corporación, teniendo como referente, entre otras, la legislación española en materia de educación superior, enseñanzas artísticas y formación profesional.

g) Facilitar cursos específicos para la capacitación permanente de quienes desempeñen puestos de jefatura.

h) Integrar acciones formativas orientadas al desarrollo personal de los trabajadores y a su participación en la gestión y organización de la empresa.

i) Facilitar la adquisición de conocimientos a los trabajadores permitiéndoles desarrollar su carrera profesional en la Corporación RTVE.

Artículo 31. Desarrollo de la formación.

1. Anualmente el instituto RTVE, de acuerdo con la dirección de recursos humanos y la comisión general de formación, elevará el plan anual corporativo de formación al presidente de la Corporación RTVE, con copia al consejo de administración.

2. La formación se impartirá preferentemente a través del instituto RTVE, en su sede oficial, y con sus propios recursos o mediante conciertos con otros organismos. La comisión general de formación será la encargada de garantizar el acceso a la formación, en todas las modalidades, en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. El instituto RTVE deberá disponer de los sistemas necesarios para gestionar transparentemente la asignación de las acciones formativas incluidas en el plan anual corporativo de formación.

~~4.~~ 3. CRTVE dispondrá de un portal de formación con la información y contenidos pertinentes. La comisión general de formación supervisará su funcionamiento.

~~3.~~ 4. En aras de fomentar la promoción y carrera profesional del personal de CRTVE, todos los cursos que se realicen se publicitarán a través de la intranet o el portal de formación a todos los trabajadores para que puedan solicitarlos. La comisión general de formación determinará qué porcentaje de las plazas ofertadas en los cursos se asignarán a trabajadores de distinto ámbito ocupacional a los establecidas en el curso, siempre que lo hayan solicitado.

5. La formación se podrá ofertar en distintas modalidades, debiendo siempre prevalecer la calidad y aprovechamiento de la formación a la hora de elegir la modalidad:

1. Formación mediante cursos presenciales realizados.

a. En centros de CRTVE.

b. En centros externos.

2. Formación mediante cursos a distancia.

a. On line.

b. Teleformación.

c. E-learning.

3. Formación mixta.

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

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

8. El plan anual corporativo de formación diferenciará un apartado específico que afecte a centros territoriales de radio, televisión y unidades informativas, concretando con precisión las acciones formativas y los perfiles de los trabajadores afectados.

Artículo 32. Comisión general de formación.

La comisión general de formación se constituye como órgano de participación de los trabajadores de la CRTVE en la regulación de la formación, cuya composición y normas de funcionamiento seguirá las siguientes directrices:

a) Será un órgano paritario formado por siete miembros representantes de la dirección de la empresa y otros siete miembros nombrados por el comité intercentros que contaran con

voto ponderado respetando la composición de dicho comité. Cada uno de los sindicatos presentes en dicho Comité tendrá al menos un representante, el resto se repartirá de manera proporcional.

b) Esta comisión se reunirá de forma trimestral, convocada por su presidente o a petición de al menos un tercio de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día.

c) La comisión general de formación elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento. El presidente de la comisión será nombrado a propuesta de la dirección de la empresa.

d) El secretario de actas de la comisión, que será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, extenderá un acta de cada reunión, de la que se remitirá copia a la dirección, al comité intercentros de la CRTVE así como a todos los trabajadores de la plantilla mediante correo electrónico.

Son funciones de dicha comisión:
a) Participar en la elaboración y aprobación de la propuesta del plan anual corporativo de formación, para su aprobación definitiva por el presidente de la CRTVE

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

La Comisión general de la formación elaborará planes de formación específicos para cada área profesional reflejada en Convenio, así como planes de formación destinados a posibles cambios de adscripción profesional dentro o fuera del grupo laboral en el que esté el trabajador que lo solicite.

c) Realizar el seguimiento del plan anual corporativo de formación para garantizar la calidad, idoneidad y eficacia de la formación impartida.
d) Promover el acceso de los trabajadores a la formación velando para que los criterios de acceso sean equitativos y transparentes.

e) Proporcionar un foro donde los trabajadores puedan demandar una determinada acción formativa o manifestar los problemas que surjan, para los que esta comisión propondrá soluciones y actuaciones de mejora.

La concreción de este foro se hará mediante un apartado en la intranet accesible desde fuera de la empresa o como mínimo una cuenta de correo. La comisión general de formación hará públicas las razones por las que se deniegan las solicitudes de formación solicitadas.

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

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

h) Establecer criterios objetivos que faciliten la convalidación de los estudios realizados en centros externos a la CRTVE como formación requerida para progresar en los itinerarios profesionales.

i) Las Direcciones y mandos intermedios podrán solicitar cursos de formación para ellos o los trabajadores a su cargo a través de los representantes de la Dirección en la Comisión general de la formación

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 ARTÍCULO 87

CAPÍTULO IX.- Actividades sindicales

CGT propone en general, eliminar todo lo que está en suspenso (que hemos puesto en color azul claro)

Artículo 87. Actividades sindicales.

~~Durante la vigencia del artículo 10 del real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los apartados A), B), H) y P) del presente artículo se aplicarán de la siguiente forma:~~
~~87 A) Delegados sindicales: Queda en suspenso.~~
~~87 B) Acumulación de horas entre miembros de los comités. Queda en suspenso, con excepción de lo expresamente acordado para el periodo de aplicación del artículo 10 del RDL 20/2012, aplicándose por tanto el siguiente régimen:~~

Pasa a ser el punto B
Los sindicatos con presencia en el comité intercentros de CRTVE podrán constituir una bolsa anual de horas en el ámbito de toda la empresa, mediante la acumulación de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del estatuto de los trabajadores, de alguno o de todos los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales.
Requisitos:

• Podrán ser cesionarios de horas las personas que cumplan los requisitos para ser cedentes, y además, hasta un máximo de seis trabajadores por cada sindicato con derecho a bolsa, que serán designados de entre sus miembros.
• Cada sindicato presentará anualmente la relación de delegados cedentes de horas y la relación de cesionarios que acumulan las horas a la dirección de RR.HH. Salvo comunicación expresa en contrario, y hasta la fecha en que dicha comunicación sea debidamente notificada a la dirección de recursos humanos por parte del cedente, dicha cesión de horas se entenderá válida y producirá sus efectos.
• Cada sindicato especificará el número total de horas cedidas de la bolsa a cada cesionario. Cuando el número de horas asignado a un trabajador supere el crédito horario teórico que le corresponde en función de su cargo de representación, la asignación deberá presentarse antes de que comiencen los últimos 5 días hábiles anteriores al periodo de cesión, y se mantendrá hasta aviso en contrario o durante el tiempo especificado en la notificación. No tendrá efecto la acumulación si no se comunica en el plazo mencionado.
• Cada sindicato hará las anteriores notificaciones a la dirección de recursos humanos y al área y centro de trabajo al que pertenece el trabajador en la forma en que acuerden las partes.
En el caso de que, por acumulación de horas, el cesionario quedara en situación de exención de servicios percibirá lo establecido en el apartado H.1 del artículo 87 de presente convenio. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del complemento de disponibilidad para el servicio en su modalidad b, en su valor máximo (2 bloques).
En caso de exención de servicios parcial, se aplicará lo dispuesto en el apartado H.3 del artículo 87 del presente convenio, entendiéndose por exención de servicios parcial la acumulación de más de 80 horas mensuales.

~~87 H) Exención de servicios. Queda en suspenso, con excepción de lo expresamente acordado para el periodo de aplicación del artículo 10 del RDL 20/2012, aplicándose por tanto el siguiente régimen:~~

Pasa a ser el punto H
Los miembros del comité intercentros de la CRTVE, integrado por doce miembros y respetando la proporcionalidad de los sindicatos en CRTVE conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos, estarán exentos de servicio, absorbiendo dicha exención el crédito horario que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo. Los secretarios generales de las secciones sindicales integrantes del CI podrán proceder a asignar dicha exención a persona distinta, elegida entre los delegados de personal, delegados sindicales, delegados de prevención y miembros del comité de empresa, así como entre cualquiera de los seis trabajadores con capacidad para ser cesionarios de horas descritos en el acuerdo entre la dirección y el C.I. de fecha 19 de diciembre de 2012.
Asimismo, quedarán exentos los miembros del C.G.S.S.L.

Estas plazas de trabajadores exentos de servicio se cubrirá siempre con un interino para evitar perjuicios a la plantilla y departamentos.

A partir de la fecha de entrada en vigor de las anteriores previsiones queda anulado el acuerdo por el que se concede exención de servicios a los miembros de la comisión negociadora del ~~II~~ III Convenio colectivo, en lo concerniente a dicha previsión.

~~87 P) Reuniones de miembros de comité de empresa. Queda en suspenso.~~

El derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos es un precepto constitucional, por lo que CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electos del personal como por los trabajadores en general, en los términos que establezca este convenio colectivo y la legislación vigente en cada momento. La labor representativa de los sindicatos y la defensa de los intereses de los trabajadores es ejercida por éstos, no sólo en favor de sus afiliados, y de sus efectos se benefician el conjunto de los trabajadores de la CRTVE. Es por ello que, además del sostenimiento directo de los mismos por parte de sus asociados, los sindicatos precisan de medios, recursos y facilidades, que compensen sus actividades que surten efectos generales y universales para la totalidad de la plantilla de la CRTVE.

~~Por tanto, se pueden establecer entre la dirección de la CRTVE y las secciones sindicales de las organizaciones sindicales «más representativas» que operan en la CRTVE, acuerdos tendentes a facilitar la actividad sindical y establecer compensaciones por la extensión universalizada a la plantilla de los beneficios derivados de la representación laboral que éstos logran.~~

~~De acuerdo con el título III de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (ley 11/1985 de dos de agosto), se entenderán como «sindicatos más representativos» en el ámbito de la CRTVE, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención del 10 por 100 o más del total de delegados de personal y/o de los miembros de los comités de empresa, elegidos en el conjunto de las elecciones sindicales celebradas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.~~

~~A los efectos previstos en este artículo, todas las menciones y derechos que se recogen para las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» se refieren exclusivamente a las secciones sindicales de ámbito estatal de toda la CRTVE. Es decir, una por cada «sindicato más representativo».~~
~~A los efectos de este artículo las coaliciones de sindicatos con al menos el 10 % de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE, tendrán los mismos derechos que los «sindicatos más representativos», siempre que se hubiesen presentado a las elecciones sindicales en coalición, en cuyo caso quedarán absorbidos los derechos que les pudieran corresponder como sección sindical.~~

A) Delegados sindicales. En suspenso.

En cada centro de trabajo, ~~las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos»~~ podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

– De 50 a 250 trabajadores: uno.
– De 251 a 750 trabajadores: dos.
– De 751 a 2000 trabajadores: cuatro.
– De 2001 en adelante: once.

Cuando no se llegue a cincuenta trabajadores por centro de trabajo, aquellos centros que no tengan representación conforme a la escala anterior podrán agruparse por provincias integradas en las respectivas comunidades autónomas, para tener derecho a un delegado sindical autonómico por los primeros cien trabajadores. A estos efectos Ceuta y Melilla se computan conjuntamente con los centros de trabajo de la comunidad autónoma de Andalucía. Estos delegados dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de igual cuantía que la atribuida a los miembros de comités de empresa o delegados de personal, por el artículo 68. e), del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados sindicales para poder disponer del crédito de horas mensuales retribuidas, deberán pertenecer a un centro de trabajo con plantilla de más de veinticinco trabajadores, en caso contrario se les garantiza un mínimo de siete horas mensuales.

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

Madrid se considera un único centro de trabajo.

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

Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada sección sindical ~~de un »sindicato más representativo»,~~ con la cesión parcial de las horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 e) del Estatuto de los trabajadores, de alguno o de todos los delegados de personal o miembros del comité de empresa de su adscripción.

Las horas retribuidas de esta bolsa podrán acumularse con el crédito de horas de que ya dispongan uno o varios representantes, siempre que no exceda del 100 por 100 de incremento sobre el número de horas que a éstos corresponda.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo concretarse anticipadamente la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas.

Las horas atribuidas al delegado sindical no pueden ser objeto de acumulación, ni aún coincidiendo las dos representaciones en la misma persona.

~~A la anterior bolsa, la CRTVE añadirá la cantidad de 7.000 horas retribuidas que se repartirán entre los sindicatos presentes en el comité intercentros de la CRTVE de~~

~~forma proporcional a la representatividad obtenida en el mismo (nº de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).~~

Esta bolsa de horas tiene como finalidad proporcionar una mayor flexibilidad para el ejercicio de las funciones representativas de los representantes de los trabajadores, y por ello se utilizarán únicamente por parte de aquellos que tengan la condición de representante legal de los trabajadores: miembros de comités de empresa y delegados de personal, o la condición de delegado sindical conforme a lo previsto en la ley orgánica de libertad sindical.
La forma y el uso que las citadas secciones sindicales puedan dar a las mismas deberá ser pactada previamente con CRTVE.

C) Locales sindicales.
Se dotará a las secciones sindicales ~~de los «sindicatos más representativos»~~ de locales con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en los siguientes términos:
– un local en Torrespaña (Madrid).
– un local en San Cugat del Vallés (Barcelona).
– un local en Prado del Rey (Madrid).
– un local en cada una de las restantes comunidades autónomas, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas comunidades autónomas y, en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias. Estos extremos se tomarán en consideración en las ampliaciones o centros de nueva planta.
~~Los sindicatos que no tengan la consideración de más representativos, pero presentes en el C.I. tendrán derecho a tener un local en Madrid y otro en Barcelona dotado con mobiliario y enseres adecuados, teléfono y fax para el correcto desempeño de las tareas que les son propias.~~

Los comités de empresa dispondrán de locales en los centros de trabajo para desarrollar sus actividades, con la dotación suficiente. En aquellos centros de trabajo donde no exista comité de empresa, se habilitará un local para los delegados de personal y para el uso de las secciones sindicales, siempre que sea posible y lo permitan los medios inmobiliarios de las distintas comunidades autónomas; en el caso de Canarias, se tendrá en cuenta la necesidad de tenerlo en las dos provincias.

D) Excedencia.
Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior ~~desempeñadas en los «sindicatos más representativos», de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical,~~ mientras dure el ejercicio de su cargo representativo tendrán derecho a obtener excedencia especial, en los términos y con los efectos establecidos en el artículo 101 del presente convenio.

E) Facilidades.

La dirección de la CRTVE facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical de los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y sindicatos y su difusión informativa en cada uno de sus centros de trabajo. Dentro de sus posibilidades, CRTVE permitirá el uso de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.
Además, la empresa habilitará un espacio fijo en la intranet corporativa para la publicación de información, comunicados y documentos de las organizaciones sindicales y comités de empresa

F) Asamblea sindical.
Cada una de las secciones sindicales ~~de los «sindicatos más representativos»~~ o presentes en el C.I. de la CRTVE podrá convocar y celebrar anualmente seis ~~tres~~ asambleas de trabajadores para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral. La convocatoria y celebración de estas asambleas se ajustará a lo dispuesto en el cap. II del tít. II del Estatuto de los trabajadores, si bien dicha convocatoria, con la expresión del orden del día, deberá comunicarse a la Dirección correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación y su celebración no estará sometida a la limitación establecida en el epígrafe b) del artículo 78.2, del citado texto legal.

G) Servicios sociales.
Los miembros en los comités de empresa o delegados de personal tendrán participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa, grupos de empresa y plan de pensiones, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La dirección de la CRTVE facilitará a los comités de empresa o delegados de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.
H) Exención de servicios. En suspenso.
H.1 Las secciones sindicales ~~de los «sindicatos más representativos» en la CRTVE o~~ presentes en el C.I. de la CRTVE, podrán designar de entre sus miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención, representantes que quedarán exentos de la prestación del servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de la CRTVE, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones correspondientes al salario base, complementos personales y de puesto que se recogen en el convenio colectivo, que vinieran acreditándosele con regularidad hasta el momento de la exención de servicios. En consecuencia, aquellos complementos de índole funcional que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, se devengarán de acuerdo con la media de lo percibido en el último año por tales conceptos actualizados. En todo caso se garantizará, como mínimo, la percepción del complemento de disponibilidad para el servicio en su modalidad b, en su valor máximo (4 bloques).

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

Número de sindicatos representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 por 100 de los delegados en CRTVE	Liberados
1 2 3 4 o más	25 50 75 84

En estos números estarán incluidos aquellos miembros del comité de seguridad y salud laboral que la representación legal de los trabajadores decidiera liberar de servicio.
Los exentos de servicio en la CRTVE se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el comité intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (n.º de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE). Asimismo el número máximo de exentos de servicio por cada centro de trabajo, con relación al número de trabajadores, será el establecido de acuerdo con el siguiente baremo:
– En centros de menos de 50 trabajadores: un exento de servicio.
– En centros de 50 hasta 100 trabajadores: dos exentos de servicio.
– En centros de más de 100 trabajadores: los que correspondan hasta cubrir el cupo máximo.
Todo ello respetando la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el convenio colectivo, en cuanto deben ser delegados de personal o miembros del comité de empresa o delegados sindicales o delegados de prevención.
A petición de parte, la Dirección de la CRTVE, con carácter excepcional y previos los informes pertinentes, podrá autorizar la designación de «exentos de servicio» en cualquier centro de trabajo, mediante sustitución expresa de alguno de los que correspondiera al sindicato proponente, en virtud de lo dispuesto en los párrafos precedentes.

H.3 La Dirección podrá autorizar la exención parcial de la prestación de servicio en función de la viabilidad del encaje del trabajo parcial solicitado en la unidad en que esté destinado, siempre que haya sido efectuada la petición con dos meses de anticipación, se trate de exención parcial de un horario fijo y para un plazo mínimo de seis meses, con el fin de organizar el servicio. La exención parcial de servicio solo garantiza el cobro de las retribuciones del representante designado, como si del uso del crédito de horas sindicales se tratase.

H.4 La sección sindical correspondiente podrá proponer, si lo considera necesario, que la plaza de un liberado (representante exento de servicio), sea cubierta por un contratado interino.

I) Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales y autonómicos, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical, incluido el obtener permiso sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de prestación de servicios, hasta un máximo de veintidós días al año, para atender asuntos sindicales.

J) **Trabajadores administrativos**.

Para la realización de las tareas administrativas, a cada sección sindical de un «sindicato más representativo» le serán adscritos, por la dirección de la CRTVE, dos trabajadores administrativos.

K) Comité intercentros.

K.1 Constitución.

Al amparo de lo previsto en el artículo 63.3 del estatuto de los trabajadores se constituye en la CRTVE un comité intercentros de CRTVE, estableciéndose por convenio la constitución, funcionamiento y competencia del mismo.

K.2 Ámbito de actuación.

El comité intercentros es el máximo órgano colegiado representativo de los trabajadores en la CRTVE. El ámbito de competencia territorial de este comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados de personal.

K.3 Competencias.

K.3.a) Las competencias del comité intercentros serán las señaladas en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores y las que a continuación se establecen en este convenio.

K.3.a.1 Asumir los derechos y obligaciones que el convenio colectivo de la CRTVE y la legislación laboral concede a la «representación de los trabajadores», «representantes del personal» o términos análogos sin menoscabo de las atribuciones y competencias de los sindicatos.

Asimismo, este órgano (CI) estará legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores, sin menoscabo del derecho a la información de los sindicatos con sección sindical en RTVE.

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

K.3.a.3 Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la CRTVE, así como los informes estadísticos, balances del ejercicio e informes de datos y niveles de audiencia de la programación.
K.3.a.4 Poder establecer con la dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de la CRTVE.
K.3.a.5 Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
K.3.a.6 Convocar huelga y ejercitar cuantas actuaciones administrativas o judiciales sean necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores en su ámbito correspondiente.
K.3.a.7 Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y en el comité general de salud y seguridad laboral, así como en los órganos de representación y participación de ámbito estatal para la CRTVE, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el C.I.
K.3.a.8 Intervenir como miembros por la parte social de la comisión paritaria, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.
K.3.a.9 Convocar, presidir y coordinar cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.
K.3.a.10 Actuar en cualquier otro asunto que afecte a los trabajadores de CRTVE.
K.4. Composición.
El comité intercentros de la CRTVE estará integrado por **13** ~~doce~~ miembros y, en su composición, se respetará la proporcionalidad de los sindicatos en CRTVE, **conforme al número de votos obtenido por cada uno de los sindicatos en las elecciones sindicales.** ~~los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos~~. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente y cada uno de sus integrantes dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, que absorberá el que le corresponda como representante electo en su respectivo centro de trabajo.

K.5. Reuniones.
El comité intercentros de la CRTVE se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Durante cada una de las reuniones del comité, la dirección informará al mismo de aquellos temas que afecten y deban ser conocidos por los trabajadores.
El comité intercentros de la CRTVE se reunirá, con carácter ordinario, hasta un máximo de doce veces al año. Con carácter extraordinario podrá reunirse hasta un máximo de doce ocasiones anuales adicionales, siempre que concurran circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, mediante solicitud de al menos siete miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.
Las reuniones que se prevén en el presente convenio entre la dirección y el comité intercentros, se celebrarán durante las reuniones convocadas por el comité intercentros, con carácter ordinario o extraordinario.

Asimismo, la dirección de la CRTVE podrá convocar a reunión al comité, comunicando previamente el orden del día a tratar **con un mínimo de 48 horas** ~~con una antelación razonable~~. De no estar previamente convocado el comité intercentros, dicha convocatoria no será considerada dentro del cómputo de reuniones previsto en los párrafos anteriores.
Las reuniones del comité serán notificadas **con un mínimo de 48 horas** ~~a la dirección con una antelación razonable,~~ salvo casos de negociación colectiva o conflicto, en los que podrá reducirse el plazo al estrictamente necesario. Las horas empleadas en reuniones convocadas expresamente por la dirección, no serán por cuenta del crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los representantes de los trabajadores.

K.6 Gastos.
Los gastos de desplazamiento de los miembros del comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por CRTVE.

K.7. Validez de los acuerdos.
La constitución válida de las reuniones requerirá un «quórum» de, al menos, siete ~~miembros~~ de sus componentes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, salvo que, reglamentariamente, se exigiera mayoría superior.
La dirección propiciará en la medida de lo posible que las reuniones del comité intercentros y comisiones de él dependientes se realicen por videoconferencia, garantizando su privacidad, de acuerdo con la mayoría de la representación sindical.

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

K.8 Reglamento.
El comité intercentros elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este convenio colectivo y que registrará en el S.M.A.C. u organismo competente de la administración que lo sustituya, entregando copia a la dirección.

L) **Presupuesto.**
La dirección oirá a la representación de los trabajadores antes de elaborar el anteproyecto de presupuestos para la CRTVE. Para ello se mantendrá una reunión con el comité intercentros de CRTVE antes del mes de octubre de cada año.

M) **Participación**.
La CRTVE se compromete a facilitar información, mediante reuniones trimestrales con el comité intercentros, de las actividades previstas y de la evolución económica de la empresa, de los contratos u ofertas de contratos de servicios externos (pliegos), así como de lo establecido al respecto en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

~~Dicha información tendrá carácter reservado y, en todo caso, ningún tipo de~~ **Cuando la información haya sido expresamente transmitida con carácter reservado** [1] **los** documentos entregados por la empresa a la representación del personal no podrán ser utilizados fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

Los representantes del personal estarán en los órganos de participación de los trabajadores en la gestión y en la programación de la CRTVE, con criterios encaminados a contribuir a su mejor organización y funcionamiento y, en especial, el de los servicios de carácter público que CRTVE presta.
N) **Reunión estatal de las secciones sindicales**.
Las secciones sindicales de los sindicatos presentes en el C.I. podrán celebrar una asamblea cada cuatro años. CRTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A dicha asamblea podrán asistir los delegados sindicales, miembros del comité de empresa y representantes del personal integrantes de cada sección sindical.
O) **Viajes y dietas.**
Las secciones sindicales de los ~~«sindicatos más representativos» en la CRTVE o~~ presentes en el C.I. de la CRTVE, tendrán derecho, con cargo a la CRTVE, a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el comité intercentros de CRTVE, en base a su representatividad en el mismo. (n.º de delegados de personal y miembros de comités de empresa en la CRTVE).
• Para el cálculo del número total de dietas se utilizará la siguiente tabla:

Número de sindicatos presentes en el CI ~~representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 por 100 de los delegados en CRTVE~~	Dietas
1 2	261 522

[1] Artículo 65 de ET

3 4 o más	783 950

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

Número de sindicatos presentes en el CI ~~representativos en CRTVE o coaliciones con más del 10 por 100 de los delegados en CRTVE~~	Viajes	Viajes durante el año que se negocie el convenio colectivo de CRTVE	Viajes durante el año que se celebren las elecciones sindicales en CRTVE
1 2 3 4 o más	82 165 247 323	88 176 265 345	97 194 291 380

Los viajes internacionales se efectuarán solamente en el ámbito europeo con cargo a este cupo, valorándose el doble que los nacionales, a efectos del cómputo señalado anteriormente.
Entre la dirección de la CRTVE y el comité intercentros se elaborará el procedimiento para la aplicación de este derecho y su correcta administración.

P) Reuniones de miembros de comité de empresa. En suspenso.
En los centros de trabajo de hasta cien trabajadores se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas, además de las establecidas en el artículo 68.e) del estatuto de los trabajadores a aquéllas que se utilicen por cada uno de los miembros del comité de empresa para asistir a dos reuniones del comité al mes o tres en época de convenio, siempre que la empresa tenga conocimiento de tales reuniones con al menos cuarenta y ocho horas de antelación para organizar las necesidades del servicio.

Q) Utilización de recursos corporativos.
Mediante acuerdo entre la dirección y las secciones sindicales ~~de los «sindicatos más representativos»~~ , estos podrán utilizar los recursos corporativos. Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del comité intercentros de CRTVE

R) Interlocución acreditada.

La petición, notificación y justificación de uso de recursos corporativos, la designación de delegados sindicales y exentos de servicio, la propuesta de dietas contra el cupo establecido en el convenio, cualquier otra de designación de representantes del sindicato y en general cualquier otro extremo que deba ser acreditado por un sindicato en el ámbito de la CRTVE, será competencia ejercida por el secretario general de cada sección sindical, o cargo equivalente, que se podrá delegar expresamente en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos.
Para los comités de cualquier nivel, serán los secretarios de cada uno de estos comités los encargados de comunicar estos extremos a la dirección en el ámbito que corresponda, con el «visto bueno» del presidente del mismo comité o según lo especifique su propio reglamento.

~~S) Elecciones sindicales.~~
~~Debido al deseo de unificar la totalidad de las elecciones sindicales en CRTVE, se acuerda que:~~
~~a) A partir de enero de 2012, las elecciones sindicales en la CRTVE se celebran en todos sus centros de trabajo a nivel provincial.~~
~~b) A partir de la anterior fecha, en aquellos centros cuyo mandato finalice antes de noviembre de 2015, prorrogarán el mismo hasta la celebración de las elecciones sindicales de noviembre 2015.~~
~~c) En noviembre de 2015 se procederá a realizar un proceso de elecciones sindicales en toda la CRTVE. En caso de coincidir con procesos electorales generales, se suspenderá hasta diciembre de 2015.~~
~~d) A efecto de elecciones sindicales, todos los trabajadores existentes quedan encuadradas en el colegio de técnicos y administrativos.~~

S) Toda la información de los medios con los que cuentan cada uno de los sindicatos, liberados, locales, trabajadores administrativos, teléfonos, ordenadores, dietas, viajes etc. así como su cuantificación económica, se publicará anualmente de forma desglosada por sindicato en la página de Transparencia de la Corporación.

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 CAPITILO 10

CAPÍTULO X.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art. 88 Normas generales

1.- Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral:
En todos los centros de trabajo de la CRTVE dotados con personal sujeto a este convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral contenida en el mismo, la dirección de la CRTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y se compromete a planificar y llevar a cabo la acción preventiva de riesgos laborales que dimane de lo establecido en el plan de prevención de la CRTVE y a lo que se disponga en las revisiones y modificaciones del mismo. El presente artículo tiene por objeto transponer y desarrollar en los aspectos específicos de la CRTVE y su proceso productivo, la Ley de prevención de riesgos laborales, reglamento de los servicios de prevención y demás normativa sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral.

2.- Ámbito de aplicación:
El ámbito de aplicación del presente capítulo no tendrá exclusión alguna respecto al personal que trabaja para la CRTVE bajo cualquier forma de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 y concordantes de la Ley 31/1995, incluyendo asimismo el personal que trabaje para la CRTVE a través de subcontratas, a las que se exigirá la observancia de la Ley y las condiciones pactadas en este convenio y se extenderá a todos los centros de trabajo de la CRTVE y, de conformidad con la extensión prevista legalmente, a aquellos otros lugares donde se lleven a cabo las producciones o tareas de la CRTVE.

3.- Derechos de los trabajadores y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Cada trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como el correlativo deber de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia. El comité general de seguridad y salud laboral (en lo sucesivo C.G.S.S.L.) se establece como el órgano paritario de consulta en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral con competencia en toda la CRTVE, así como en todos los centros de trabajo de la CRTVE, manteniéndose constituidos los comités de seguridad y salud laboral (en adelante C.S.S.L.) o los delegados de prevención, con el ámbito de actuación específica que corresponde al de la representación electa que los designa.

b) En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
La formación a que se refiere el presente apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

c) Con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la CRTVE en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la dirección, en el contexto del comité general de seguridad y salud laboral, establecerá dentro de la planificación anual de las actividades preventivas, las acciones en materia de vigilancia de la salud que elaborará y ejecutará la unidad de salud laboral de la CRTVE, para todos sus centros y unidades, basándose en el procedimiento de vigilancia de la salud aprobado por el C.G.S.S.L. La unidad de salud laboral adecuará asimismo su organización a través de unidades básicas de salud distribuidas territorial y funcionalmente con criterios de equilibrio. Cada unidad básica de salud, bajo la dirección y supervisión de la unidad de salud laboral, planificará las actividades sanitarias correspondientes a los centros de trabajo de su territorio. Los datos anuales de vigilancia de la salud, incluidos en el documento de la memoria anual del servicio de prevención propio de la CRTVE, vendrán analizados por puestos de trabajo y por centros de trabajo. Los órganos de

participación y consulta de los trabajadores establecidos en convenio colectivo y en la Ley de prevención de riesgos laborales, en esta materia, ejercerán las competencias que a los mismos les atribuyen dichas normativas. Desde los profesionales de la unidad de salud laboral se podrán acometer, con la voluntariedad del trabajador, tratamientos y seguimientos específicos sobre hábitos saludables y asistencias especializadas conductuales, en colaboración con las instituciones públicas competentes en cada Comunidad Autónoma.

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

e) La Dirección de prevención de riesgos laborales y salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE. La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la unidad de salud laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. En este caso, a cargo del presupuesto de CRTVE se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de 175 € por mes durante 6 meses. La dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada de la unidad de salud laboral.

El C.G.S.S.L. será informado previamente de las medidas propuestas por la dirección para solucionar los problemas laborales que se hayan originado por estas causas.

f) Todo trabajador tendrá derecho a ser escuchado por sus responsables directos sobre problemas relacionados con Salud Laboral surgidos en el desempeño de sus funciones.

g) Todo trabajador tendrá derecho a denunciar ante los Delegados de Prevención incumplimientos en materia de Salud Laboral relacionados con su puesto de trabajo.

h) Todo trabajador tendrá derecho a dirigir a la Subdirección de Prevención aquellas incidencias que se produzcan en su puesto de trabajo mediante los canales telemáticos que se establezcan debidamente publicitados.

4. Servicio de prevención.

El servicio de prevención propio para la CRTVE, actuará como órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de salud laboral, asistiendo y asesorando a la dirección de CRTVE, al comité general de seguridad y salud laboral, a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva. Así mismo deberá facilitar informes técnicos a cualquiera de los miembros que integran el C.G.S.S.L., y a los comités de seguridad y salud laboral en los temas específicos que afecten a su centro de trabajo, que así lo soliciten. Colaborará en la coordinación y seguimiento de la política preventiva implantada en la empresa, para la eficaz aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL en lo sucesivo) y demás normativas aplicables. El servicio de prevención propio tendrá en cuenta la situación de los diversos centros de trabajo, asegurando un nivel de protección eficaz a todos los trabajadores. El servicio de prevención propio de la CRTVE deberá participar en la selección de los servicios externos en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. El servicio de prevención propio se ocupará, de conformidad con la legislación vigente, entre otros, de los siguientes cometidos:

a) Elaborar y llevar a cabo el proyecto y la recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo (entre otros: físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos) y su posterior evaluación.

b) Elaborar anteproyectos sobre planes y programas con carácter general en materia de prevención de riesgos y salud laboral y actuaciones técnicas específicas en dichas materias.

c) Coordinar y analizar, con la participación de los órganos de representación de los trabajadores, la ejecución de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, siendo la ejecución de los mismos competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

d) Velar por el cumplimiento del artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, informando al órgano de contratación correspondiente de la idoneidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como verificar, en la ejecución de una obra o instalación, que en la pertinente propuesta se dispone del correspondiente estudio de seguridad y salud en el trabajo. Dicha información será remitida al comité general de seguridad y salud laboral con periodicidad trimestral.

e) Elaborar o solicitar del órgano competente estudios que reflejen las estimaciones de costos para las diversas actuaciones y actividades que la gestión preventiva requiera, de acuerdo con la Ley.

f) Informar en el documento de planificación anual de actividades preventivas y ante el C.G.S.S.L. de las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para los trabajadores, para los delegados de prevención, delegados de personal y miembros de los C.S.S.L. y C.G.S.S.L. utilizando recursos propios o externos.

g) Velar por el cumplimiento de las medidas necesarias en materia de lucha contra incendios, adoptar y velar por el cumplimiento de los planes de emergencia y

simulacros de evacuación, así como mantener en cada centro de trabajo los elementos necesarios para primeras curas y cuidados de urgencia.
h) El servicio de prevención propio estará dotado con el personal sanitario, técnico, infraestructura, medios técnicos y presupuesto necesario para la realización de las tareas que sean encomendadas según la legislación vigente. El personal de los servicios médicos de CRTVE que se integró dentro de la unidad de salud laboral, en el servicio de prevención propio de la CRTVE, velará por el cumplimiento de las tareas que les están encomendadas dentro de la legislación existente en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. El personal técnico y sanitario con funciones preventivas adscrito al servicio de prevención, deberá contar con la formación y experiencia establecida en el vigente reglamento de los servicios de prevención y demás disposiciones concordantes. La designación de las personas encargadas de la actividad preventiva en la CRTVE se efectuará por la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE, quién determinará el alcance de sus responsabilidades y funciones. Las personas designadas e integradas en el servicio de prevención propio quedarán sujetas a la dependencia orgánica de la Dirección de prevención de riesgos laborales y salud, ya sea de forma temporal o definitiva. La coordinación del conjunto de las actividades preventivas que se desarrollen en la CRTVE, quedarán en todo caso, bajo la responsabilidad de la dirección de prevención y salud laboral de la CRTVE. El servicio de prevención deberá someterse al control de una auditoría externa cada cuatro años o cuando sea exigida por la autoridad laboral.

5. Delegados de prevención.
Son competencias o atribuciones de los delegados de prevención colaborar con la dirección de la CRTVE en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejercer una labor de vigilancia y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ámbito de su representación es el de la representación electa que los designe. para: Para poder realizar las competencias mencionadas los delegados de prevención estarán facultados
a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, las de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
c) Ser informados por la dirección de la CRTVE sobre los accidentes, incidentes o daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
d) Recibir por parte de la dirección de la CRTVE las informaciones obtenidas de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la

empresa, así como de los organismos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral
e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para valorar, en cualquier zona de los mismos, el estado de las condiciones de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
f) Efectuar propuestas a la dirección de la CRTVE, así como a todos los órganos que puedan tener competencias en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral para su discusión y adopción de medidas de carácter preventivo en el seno de los mismos. La decisión sobre las medidas propuestas deberá ser motivada y por escrito.
g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades, según artículo 21.3 LPRL.

h) Acudir a las reuniones sobre Pactos de Trabajo tanto para asesorar a la parte social en la negociación de los mismos en cuestión de Prevención y Riesgos laborales como para velar que se cumplan en los pactos la ley de prevención de riesgos laborales y sus normativas.

Los delegados de prevención serán designados por los representantes electos del personal de entre los trabajadores de cada respectivo centro y preferentemente entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, respetando la representatividad que cada sindicato obtenga en las elecciones sindicales. En aquellos centros de trabajo donde, por razón del número de trabajadores, no se pueda constituir C.S.S.L., los delegados de prevención tendrán los mismos objetivos, competencias, facultades y responsabilidades que dicho comité Los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 68. Así, en cuanto al tiempo utilizado para el ejercicio de sus funciones, contarán con las horas de crédito mensual retribuidas previsto en el citado artículo, si no dispusieran ya de ellas por su condición de miembros del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del C.S.S.L. y cualesquiera otras convocadas por la dirección de la CRTVE en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para acompañar a los técnicos de prevención y a la inspección de trabajo.
La CRTVE garantiza a todos los delegados de prevención que lo deseen, directamente con sus propios medios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia, la formación necesaria en materia de prevención, adaptándose a la evolución de los factores de riesgos y a la aparición de otros nuevos. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los delegados de prevención. La representación unitaria de los trabajadores de la CRTVE, a través del comité intercentros, podrá designar, de entre los miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de

prevención, hasta ocho delegados de prevención estatales (igual número que el de representantes de la parte social en el comité general de seguridad y salud laboral), respetando la proporcionalidad de los resultados electorales. Estos delegados de prevención estatales dispondrán de los mismos derechos de los delegados de prevención de centro, pero con ámbito estatal. Además compondrán la representación de los trabajadores en el CGSSL

6. Comité general de seguridad y salud laboral.

El C.G.S.S.L. es el máximo órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. El C.G.S.S.L. participará en la confección de cuantos protocolos se elaboren por el servicio de prevención para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

Sus funciones y competencias a nivel estatal de acuerdo con lo previsto en los artículos 35.4, y 39 de la LPRL se extienden a:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del plan de prevención.
- Promover iniciativas para una prevención eficaz.
- Proponer la mejora o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente las condiciones de trabajo, mediante visitas a los centros.
- Conocer la documentación de la empresa relativa a la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los daños ocasionados a la salud de los trabajadores y analizar las circunstancias que los han producido.
- Conocer y ser informados de la memoria y programación anual del servicio de prevención. El C.G.S.S.L. es el canal fundamental para tratar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral en la empresa, por lo que las partes se comprometen a utilizarlo como vía de diálogo. Dada la gran dispersión de centros de trabajo y para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la empresa y el mejor cumplimiento de todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, el ámbito de representación del C.G.S.S.L. comprenderá todas las instalaciones y centros de trabajo de CRTVE.

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

- ocho miembros en representación de la dirección.
- ocho miembros por la representación de los trabajadores de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención.

De entre sus miembros se elegirá un presidente y un secretario por mayoría simple. En ningún caso una de las partes podrá ostentar ambos cargos. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

El C.G.S.S.L. entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) El establecimiento de prioridades respecto de los riesgos laborales que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) Supervisará las evaluaciones de riesgos de aquellos puestos de trabajo que aun siendo diferentes los trabajadores tengan análogas condiciones de trabajo derivadas de sus categorías, a fin de que tanto los factores de riesgos y las consiguientes medidas correctoras entre ellos no sean diferentes

d) La aprobación, seguimiento y revisión de los planes y programas de prevención.

e) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.

f) El estudio previo del impacto en salud laboral y de la adecuación normativa de las contrataciones y licitaciones de material y servicios de RTVE. El informe del CGSSL será vinculante

g) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

h) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.

i) Propuesta de programas de vigilancia de la salud, así como su posterior diseño, adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL y demás disposiciones de aplicación. Por acuerdo entre las partes, la empresa deberá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

Para el ejercicio de sus funciones el C.G.S.S.L. tiene las siguientes facultades:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo que se consideren necesarias con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Disponer de la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, provenientes del servicio de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

. Evaluación y control de riesgos
. Incidencia de daños derivados del trabajo
. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva
f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad y siniestralidad laboral, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
g) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Supervisar y hacer recomendaciones sobre la formación adecuada de los mandos intermedios de los departamentos en materia de prevención, y sobre la información de que disponen, que deberá incluir los protocolos aprobados por el CGSSL y las fichas de riesgos laborales de los puestos bajo su responsabilidad

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la CRTVE en orden a la prevención de riesgos.
i) Proponer a la dirección general corporativa de la CRTVE el modelo organizativo respecto de los técnicos en prevención y salud laboral del servicio de prevención propio. En este modelo se incluirá el número total de personas, todos los puestos de trabajo de especial responsabilidad y mando orgánico, con la formación exigida. Para la designación de los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud laboral, a propuesta del C.G.S.S.L., se tendrán en cuenta las facultades organizativas atribuidas por las previsiones del artículo 7 del Anexo 5 del vigente convenio colectivo para la CRTVE y las facultades organizativas del artículo 6 del presente convenio.
j) Participar en los procedimientos de selección, de conformidad con la legislación vigente, en los supuestos de recurrir a servicios de prevención externos.
k) Formular a la dirección general corporativa de la CRTVE propuesta presupuestaria para cada ejercicio, en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
l) Proponer, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, la planificación de actividades preventivas de la CRTVE y ser informado de las memorias trimestrales y anuales y de la programación anual del servicio de prevención.
m) Conocer las actuaciones del servicio de prevención, y coordinarlas con las actividades de los delegados de prevención y C.S.S.L. Los gastos de viajes y dietas de los componentes del C.G.S.S.L., generados, en su caso, por desplazamientos para asistir a reuniones debidamente convocadas, así como para cualquier cometido que les fuese encomendado por acuerdo válido de dicho comité, correrán por cuenta de la CRTVE.

7. Comités de seguridad y salud laboral.
Los C.S.S.L. se configuran como órganos paritarios y colegiados de participación de la dirección de la empresa y de los delegados de prevención, con las facultades y obligaciones que se establecen en este convenio y en la Ley en el ámbito de sus competencias. Su representación se delimita por centro de trabajo. Se constituirán C.S.S.L. en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores. La composición

de estos comités se atendrá a lo regulado en el artículo 35 de la LPRL. El presidente de cada C.S.S.L. será designado por y entre sus componentes. Así mismo actuará como secretario un miembro del propio comité según acuerdo de sus componentes. En ningún caso una de las partes ostentará ambos cargos. Los delegados de prevención ostentarán la representación de los trabajadores en estos comités, con igual número de miembros que los designados por la dirección. Los miembros de estos comités procurarán obtener la formación necesaria que les facilitará la CRTVE, o acceder a ella, para cumplir sus objetivos según los términos previstos por la Ley. Su mandato será el reglamentariamente previsto. Cualquier variación de los miembros del comité será notificada con la suficiente antelación al presidente, para que no sufran menoscabo las funciones encomendadas al comité.
Los comités quedarán válidamente constituidos con la presencia de la mayoría simple de sus miembros, y para la validez de los acuerdos ordinarios bastará igualmente la mayoría simple de los presentes. Cada comité elaborará su propio reglamento, atendiendo a la evolución de la legalidad vigente, que deberá ser aprobado por al menos dos tercios de sus miembros.

8. Sigilo profesional.
Los miembros que conformen los distintos C.S.S.L, así como el C.G.S.S.L., vienen obligados a guardar el debido sigilo profesional, conforme a la legislación vigente.

Artículo 89.- Obligaciones.
1. Todo trabajador, cualquiera sea su grupo profesional y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral, así como las de vigilancia y tráfico vigentes en la CRTVE.
2. Además de otras obligaciones que se recogen en este convenio o que se establezcan sobre la normativa citada en el apartado 1 de este artículo, el personal deberá:
a) Emplear correcta y permanentemente, durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos por la empresa para la eliminación de un riesgo o para su minimización. Observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y/o manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la CRTVE.
b) Comunicar a la unidad de salud laboral (servicio de prevención propio de la CRTVE), las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios a que estén sometidos.
c) Colaborar en las emergencias colectivas, simulacros de evacuación y en las incidencias o accidentes individuales. d) Cumplir todas las normas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, así como las que se establezcan o aprueben en el C.G.S.S.L.

Artículo 90.- Protocolos específicos (140)

Con el fin de cumplir las obligaciones preventivas el C.G.S.S.L. se compromete a desarrollar los procedimientos de “prevención de violencia psicológica en el trabajo” y “drogodependencias y alcoholismo en el trabajo”, “Prevención y detección de Estrés en el trabajo”, así como los que pudieran surgir. El desarrollo de los protocolos anteriores se llevará a cabo a lo largo del tiempo acordado en el C.G.S.S.L., a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 91.- Puestos De Trabajo De Severidad Muy Alta

Quienes ocupen puestos de trabajo calificados como de severidad muy alta, siempre que el grado de riesgo no sea muy alto, podrán efectuar trabajos de riesgos, condicionados siempre a la presencia de otro trabajador cualificado, que pertenezca al mismo grupo profesional. Estos extremos serán puestos en conocimiento del C.G.S.S.L. por el servicio de prevención de CRTVE.

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 ARTÍCULO 105

CAPÍTULO XIII.- Actividades sociales

Artículo 105. Asuntos Sociales.

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus trabajadores. En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de los trabajadores a través de la representación de los trabajadores ~~representantes unitarios.~~

Comisión de acción social corporativa.
La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de los trabajadores de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

Composición.
Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.
Seis vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.
La comisión de acción social corporativa elegirá por mayoría absoluta, de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.
La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

Funciones.

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

Reglamento.

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas.

El comité intercentros determinará a qué partidas deben dedicarse las ayudas de entre las siguientes:

Ayudas para asistencia sanitaria.

Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.

Ayudas para formación de los trabajadores.

Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Ayudas para grupos recreativos y culturales.

Ayudas de carácter excepcional.

Ayuda por participación en actividades vacacionales.

Con el fin de que las ayudas sociales incidan principalmente entre los trabajadores con más dificultades, dichas ayudas se repartirán de forma inversamente proporcional a los ingresos brutos del trabajador en la corporación RTVE y en su baremación también se tendrán en cuenta, número de hijos menores de 18 años, familiares dependientes u otras circunstancias análogas. La Comisión de acción social corporativa se encargará de elaborar en el plazo de 6 meses dichos baremos que serán aprobados por la comisión paritaria de interpretación del III convenio.

Fondo de acción social.

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,37 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo

de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a la bolsa de viajes y dietas que tienen los sindicatos~~. a los fondos del presupuesto de acción social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas~~.

Beneficiarios.

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del estatuto de los trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

Prestaciones sociales y asistenciales.

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

Seguro colectivo de accidentes.

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todos los trabajadores en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

Seguro colectivo de vida.

La póliza colectiva de seguro de vida para los trabajadores en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ en caso de fallecimiento.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

Autoseguro.

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto.

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

Asistencia sanitaria de empresa.

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

Artículo 106. Plan de pensiones.

Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el «reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE».

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0.90 por 100 del salario base que corresponde al trabajador. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como «sueldo profesional», con el límite del A3.

Trabajador	Promotor
0% del salario base	0,90 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador	Promotor
0,90 % del salario base	2,70 % salario base
1,80% del salario base	4,50 % salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.
Para su designación, **una vez entre en vigor el III convenio colectivo, se procederá en el plazo de 3 meses a la renovación de la comisión de control cuya vigencia será por un periodo de 3 años** ~~en tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, y una vez finalizado el mandato de la actual comisión de control, la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo CRTVE designa los siguientes miembros:~~
~~– Dos en representación del sindicato CC.OO.~~
~~– Dos en representación del sindicato S.I.~~
~~– Dos en representación del sindicato U.G.T.~~
~~Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente,~~ ~~se procederá a~~ La designación de los miembros de la comisión de control **se realizará** mediante elección directa **con sistema de recuento ponderado Dowdall**, para lo que se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será respectivamente de cinco y uno.

Artículo 107. Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.
1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.
CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.
2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.
Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no

recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 108. Seguro colectivo de salud.

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.

Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el art. 105. De la misma forma, cuando se produzca un sobrante de la dotación asignada para el seguro colectivo de salud, la cuantía de dicho sobrante se aplicará al fondo de acción social.

Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud.

Composición.

Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.

Cinco vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.

La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada seis meses.

Funciones.

Participar en todos los procesos relacionados con licitación del seguro colectivo de salud y canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.

Beneficiarios.

Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.

Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

CAPÍTULO XIII.- Actividades sociales

Artículo 105.- Asuntos Sociales

Es propósito de CRTVE fomentar la creación y desarrollo de obras y servicios sociales y asistenciales para sus trabajadores. En la medida que sea posible promoverá el desarrollo de proyectos de acción social.

La gestión de estas actividades se efectuará por el órgano que designe CRTVE, contando con la participación de los trabajadores a través de sus representantes unitarios.

Comisión de acción social corporativa

La comisión de acción social corporativa tiene como misión establecer los planes de acción social encaminados a promover el bienestar social de los trabajadores de CRTVE así como la valoración de proyectos de acción social.

Composición

Cuatro vocales en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuatro actuará como secretario.

Siete vocales en representación de los trabajadores de CRTVE

Los representantes de los trabajadores de la comisión de acción social corporativa elegirán por mayoría de entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente

La comisión de acción social corporativa se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria a propuesta de, al menos la mitad de sus miembros.

Se creará una comisión técnica de acción social compuesta por cinco representantes: dos de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión se reunirá las veces que sea necesario.

Funciones

Elaborar la propuesta del reparto del presupuesto anual del fondo de acción social.

Elaborar y hacer público las bases reguladoras con los requisitos, procedimientos, criterios y condiciones para la concesión de ayudas o subvenciones.

Realizar el control y seguimiento de todas las actividades sociales y asistenciales.

Designar a los miembros de la comisión técnica de acción social, designando cada parte a los suyos, y determinar sus funciones.

Además de participar en la elaboración y valoración de los pliegos, así como su adjudicación, del seguro de vida y salud

UNIÓN SINDICAL OBRERA USO·Crtve Sección sindical estatal

Reglamento

La comisión de acción social corporativa elaborará un reglamento de régimen interno, donde se recogerán las normas de funcionamiento.

Ayudas

El Comité Intercentros determinará a que partidas deben dedicarse las ayudas de entre las siguientes:

Ayudas para asistencia sanitaria.

Ayudas por discapacidad física, intelectual o sensorial.

Ayudas para formación de los trabajadores.

Ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Ayudas para grupos recreativos y culturales.

Ayudas de carácter excepcional.

Ayuda por participación en actividades vacacionales.

Fondo de acción social

Las ayudas sociales se atenderán con cargo a la dotación económica que figura en el capítulo de gastos sociales del presupuesto para CRTVE en el ejercicio correspondiente, en el que estará incluido el fondo de acción social.

Se dota el fondo de acción social con una cantidad equivalente al 0,37 por 100 de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio.

Los gastos derivados de salud laboral, seguro colectivo de accidentes, seguro por desplazamiento a zonas de conflicto y la parte correspondiente del seguro colectivo de vida pactados en este convenio colectivo, correrán por cuenta de CRTVE y no estarán incluidos en el fondo de acción social.

Los gastos de funcionamiento de la comisión de acción social corporativa y técnica, referidos a viajes y dietas, serán con cargo a los fondos del presupuesto de acción social en lo que excedan de siete viajes al año con un máximo de catorce días de dietas.

Beneficiarios

Tendrán derecho a solicitar ayudas sociales y asistenciales con cargo a dicha dotación los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:

Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la citada cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su fecha de ingreso.

Prestaciones sociales y asistenciales

CRTVE mantendrá para sus trabajadores, las siguientes prestaciones sociales y asistenciales:

Seguro colectivo de accidentes

La póliza colectiva de accidentes, incluirá a todos los trabajadores en activo de CRTVE con una indemnización de 60.101,22 € en caso de muerte derivada de accidente sea o no laboral y hasta 60.101,22 €, según baremo establecido en las condiciones generales de la póliza, en caso de producirse una incapacidad permanente.

Desde el momento del pago de la póliza, por parte del trabajador, ésta se mantendrá en vigor durante el año de vigencia de la misma.

Seguro colectivo de vida

La póliza colectiva de seguro de vida para los trabajadores en activo de CRTVE que lo soliciten será financiada por CRTVE y sus trabajadores, fijándose la cuota voluntaria del trabajador en 60,10 € anuales, que será descontada en la nómina del mes de enero, con una indemnización de 60.101,22€ en caso de fallecimiento.

Con el fin de conocer el número de trabajadores incluidos en este seguro, sólo deberán manifestarse por escrito los trabajadores que pretendan variar su situación en relación con la del año anterior.

Desde el momento del pago de la póliza, por parte del trabajador, ésta se mantendrá en vigor durante el año de vigencia de la misma.

UNIÓN SINDICAL OBRERA
USO Crtve
Sección sindical estatal

Autoseguro

CRTVE continuará asumiendo las prestaciones económicas y sanitarias correspondientes a la situación de incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, respecto del personal que presta servicios en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, mientras que se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Seguro por desplazamiento a zonas de conflicto

CRTVE contratará un seguro especial con una indemnización mínima de 120.000 € por fallecimiento para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

Asistencia sanitaria de empresa

Con el fin de garantizar la salud de los trabajadores, el personal sanitario de CRTVE continuará extendiendo su labor asistencial a consultas, prescripción y aplicación de tratamientos, derivados de cualquier contingencia.

Artículo 106.- Plan de pensiones.

Posibilidad de que cada partícipe pueda gestionar su Plan de Pensiones de manera individual.

Para ello, posibilidad de que cada trabajador tenga la libertad de transferir su plan colectivo a uno individual a su libre criterio y discreción

Las aportaciones de la empresa, si las hubiera, deben seguir en los mismos términos para el plan individual de cada trabajador que así lo solicite

No obstante lo anterior, si un trabajador no quiere participar del plan de pensiones, tendrá derecho a que la cantidad que le corresponde, pueda ser ingresada en su nómina para que disponga de ella a su libre criterio.

Se incluye un anexo número 7 al presente convenio colectivo, que recoge el "reglamento del plan de pensiones de promoción conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE".

La aportación al plan se establece en tres niveles, uno fijo y dos variables:

Nivel fijo, financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 0.90 por 100 del salario base que corresponde al trabajador. Se entiende por salario base la retribución establecida en convenio colectivo según nivel económico. En el caso de los directivos, será el establecido como "sueldo profesional", con el límite del A3.

Trabajador Promotor

0% del salario base 0.90 % salario base

Primer nivel variable, que será financiado por aportaciones del promotor y del partícipe. A tal fin, cada partícipe elegirá su aportación voluntaria según alguna de las posibilidades que más adelante se indican. Las opciones de aportación tanto del partícipe como del promotor son:

Trabajador Promotor

0.90 % del salario base 2.70 % salario base

1,80% del salario base 4.50 % salario base

Las aportaciones del promotor podrán variar cuando así se acuerde en convenio colectivo.

Segundo nivel variable, que será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del partícipe, el cual podrá elegir en porcentajes sobre el salario base su aportación voluntaria al plan.

La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control formada por representantes de los promotores, de los partícipes y beneficiarios. Estos dos colectivos tendrán una representación conjunta, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses

La comisión de control estará compuesta por siete miembros, de los cuales seis serán representantes de los partícipes y beneficiarios y uno del promotor.

Para su designación, en tanto que el número de beneficiarios del plan no supere el 20% sobre el número de partícipes y beneficiarios, y una vez finalizado el mandato de la actual comisión de control, la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo CRTVE designa los siguientes miembros, en función de los resultados electorales sindicales

~~- Dos en representación del sindicato CC.OO.~~

~~- Dos en representación del sindicato S.I.~~

~~- Dos en representación del sindicato U.G.T.~~

Cuando el número de beneficiarios sea superior al 20% señalado anteriormente, se procederá a la designación de los miembros de la comisión de control mediante elección directa, para lo que se crearán dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios. El número de sus representantes será respectivamente de cinco y uno.

Artículo 107.- Defensa jurídica de los trabajadores de CRTVE.

1. En los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones.

CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos a que se refiere el inciso primero del párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

UGT UNIÓN SINDICAL OBRERA ugt.rtve Sección sindical estatal

2. Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por procuradores o abogados designados por la empresa.
Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada.

Artículo 108.- Seguro colectivo de salud

La póliza colectiva de salud otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE. Los familiares directos podrán adherirse libremente a una póliza con semejantes condiciones de cobertura sanitaria, de pago diferenciado del seguro colectivo de salud, siendo la prima totalmente por cuenta de los interesados.
Se dota el seguro colectivo de salud con una cantidad de 0,71 % de la cuenta de gastos 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE para cada ejercicio. En caso de que la cantidad dotada fuera insuficiente para cubrir la totalidad del seguro colectivo de salud, el exceso de gasto se minorará en la cuantía correspondiente del fondo de acción social contemplado en el artículo 105. Si, de acuerdo con las previsiones del ejercicio, se previese dicho exceso de gasto, la cantidad correspondiente del fondo de acción social quedará retenida al principio del ejercicio.
Comisión de seguimiento del seguro colectivo de salud
Composición
Cinco vocales, en representación de CRTVE, a nivel estatal, uno de los cuales actuará como secretario.
~~Cinco~~ Siete vocales en representación de los trabajadores de CRTVE.
La comisión de seguimiento del seguro de asistencia sanitaria se reunirá cada seis meses.
Funciones
Canalizar los problemas operativos que puedan surgir, al objeto de ponerlos en conocimiento de la compañía de seguro de asistencia sanitaria y al órgano de contratación, como cuestión previa a su posible renovación.
Beneficiarios
Se incluirán en el seguro colectivo de salud con cargo a la dotación señalada en el apartado 1, los trabajadores de CRTVE que cumplan las siguientes condiciones:
Que sus retribuciones sean abonadas con cargo a la cuenta 640.0 de retribuciones básicas de los presupuestos de CRTVE, a excepción del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1ª) del Estatuto de los Trabajadores.
Que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
USO·Crtve
Sección sindical estatal