

**ACTA Nº 40 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
José Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GÓMEZ (CCOO)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
María Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Raúl FERNÁNDEZ MURCIA (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Miguel Ángel CHARTE MESA (CGT)
Miguel Ángel ORÓ JURADO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNANDEZ RAMOS (Director Área Gestión y Presupuesto)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

María del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 19 de septiembre de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

CUESTIÓN PREVIA

La Dirección indica que, en relación la agresión sufrida por el equipo que cubría las noticias en la Diada, se informa de que la Dirección ha hablado con el equipo y le ha dado todo su apoyo, además la Corporación RTVE va a interponer denuncia ante el juzgado que corresponda.

ORDEN DEL DÍA

La Dirección indica que se ha recibido una propuesta de CGT sobre régimen disciplinario (se adjunta como anexo) pero no ha podido estudiarla. En cuanto a las tablas salariales, se han recibido las de UGT Y SI, de CGT y de USO (se adjuntan como anexo al acta), por lo que procede a hacer la valoración de las mismas, recogiendo el siguiente resumen:


The bottom of the page features four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a signature with 'CCOO' written below it; a signature with 'SI' written below it; a signature with 'CGT' written below it; and a signature with 'USO' written below it. There is also a small '1/3' written above the SI signature.

La propuesta de USO adolece de un factor de valoración importante al no recoger la remuneración del complemento de disponibilidad. La unificación de niveles salariales que recoge no es asumible por parte de la empresa, pues no coincide con la política retributiva de ésta que, entre otras cosas, prefiere mejorar la disponibilidad.

En relación con la propuesta de CGT, al igual que en el caso anterior, no se acepta la eliminación de diferencias entre niveles, pues quedaría muy poco dinero para repartir entre el resto de personal. Tampoco se acepta la eliminación del complemento absorbible ("viudedad"), que no implicaría ahorro real, pues estas personas que ejercen funciones de responsabilidad, si no tuvieran este complemento se les reconocería uno de especial responsabilidad. La empresa no acepta la propuesta pues no cumple con los objetivos de incremento de la productividad ya expuestos. Por lo que se refiere a la subida lineal de 75 euros, a la Dirección no le cuadran el encaje de esa cifra. En cuanto al módulo festivo sí están de acuerdo en abonarlo por horas pero con la máxima de que el cómputo global del coste se mantenga.

CCOO pregunta a la Dirección si no va a presentar propuesta retributiva. La Dirección y la mayoría UGT-SI, han acordado en los capítulos VI y VII unos criterios que no se aproximan ni por asomo a lo propuesto por CCOO. La filosofía de valorar el esfuerzo de los colectivos más presionados no se visualiza. No se corresponde lo que anunció la Dirección al inicio de la negociación para incentivar el esfuerzo de los trabajadores con lo que se aprueba en la mesa de negociación. CCOO quiere que se aplique una política retributiva más justa. Lo mismo ocurre con la propuesta presentada para las tablas salariales.

La **Dirección** responde que no le ha dado tiempo a estudiar ciertas cuestiones y por eso no tienen una propuesta escrita aún. El esquema de base de la propuesta de la Dirección es fijar unos importes diferentes para cada uno de los tres tipos de C. de disponibilidad. También se pretende subir el valor de los bloques, y, por supuesto estas cantidades tienen que tener repercusión en el complemento de UUII. Se pretende subir el complemento del responsable de UUII del nivel 53 al 54, pero sin crear un complemento específico. La suma de todo esto debería ser el 0.25 del incremento salarial de 2020. El 1,75% restante a repartir porcentualmente entre el resto de la plantilla, aplicándolo a todos los conceptos, incluida la antigüedad consolidada.

La **Dirección** añade que con lo expuesto ve que hay propuestas muy alejadas tanto conceptualmente como en cantidades de la propuesta de la empresa. Tratará de valorar el encaje de la propuesta conjunta de UGT y SI que es coherente con la de la empresa en cuanto a la estructura de complementos, aunque difiere en las cantidades: Por un lado, nos salen las cuentas con la subida de la disponibilidad, pues a priori parece que se superaría el 0.25% de la masa salarial. En cuanto al Complemento de UUII, hay que decir que este complemento está formado por varios conceptos, que son Disponibilidad, polivalencia y conducción, sin embargo, no es la suma de los importes de todos ellos, sino que se estableció su importe de forma porcentual y por ello, no podría subir igual que el C. de disponibilidad. Tampoco está de acuerdo la empresa con la creación de un complemento nuevo para los responsables de UUII. En cuanto a las comidas, está dispuesta a valorar si se puede asumir o no la unificación de criterio y que no exista, como hasta ahora, pago con y sin factura. La comida de rodaje, la empresa lo mantiene como está. Por lo que se refiere a la nocturnidad, subiría el 1.75%,

CCOO solicita que la empresa presente una propuesta escrita cuanto antes para que la próxima semana se pueda valorar. No están de acuerdo con que el porcentaje de subida se aplique a la

antigüedad consolidada porque solo viene a representar una mayor distancia salarial entre personal antiguo y nuevo. Les parece que las diferencias que se plantean sobre los distintos niveles de la disponibilidad son muy pequeñas en relación con la diferencia de contraprestación que suponen. En cuanto a los bloques, se trata de jornada ordinaria y no se debería pactar por debajo del valor de la hora ordinaria. Si así se hiciera, se reservan las posibles acciones que puedan entablar. Inciden en el hecho de que la mayor partida de complementos la constituye el plus de programas cuya justicia retributiva es nula en su opinión. **La Dirección** responde que, a pesar de que no se va a regular por convenio el plus de programas, estudiará las distintas situaciones para que ningún trabajador tenga una retribución inferior a la que correspondería si se aplicase a su situación el complemento de convenio correspondiente.

Capítulo IX. Derechos sindicales

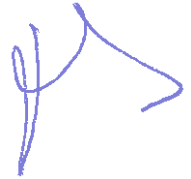
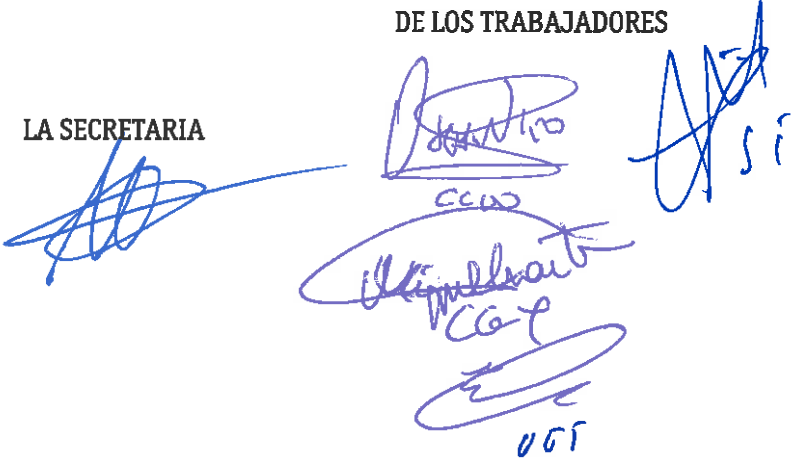
La Dirección pregunta si existe alguna propuesta elaborada sobre este capítulo y la respuesta que dan todas las Secciones Sindicales es que aún no la tienen terminada, pero la están elaborando.

Capítulo VIII

CGT expone su propuesta sobre regulación del Capítulo VIII y explica que han suprimido algunas faltas que consideran que no son objetivables. También consideran que hay que ampliar los plazos para realizar alegaciones, y que el plazo se compute en días hábiles y no naturales. También proponen que si la persona está en situación de I.T o de vacaciones, se le dé la opción de presentar las alegaciones a la vuelta. (Aclaran que ésta última es una propuesta del Comité de empresa de Madrid que ellos han recogido porque la consideran importante).

La Dirección responde que valorará la propuesta y que está dispuesta a estudiar estas posibilidades siempre y cuando se interrumpa el periodo prescriptivo. También indica que presentará una propuesta a petición del Comité de cumplimiento normativo.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 11:20 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION	REPRESENTANTES	DE LOS TRABAJADORES
	LA SECRETARIA	

Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su inclusión en el sistema disciplinario del Convenio Colectivo.

Inclusión de un sistema específico para el incumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Penales de RTVE.

A estos efectos, se incluyen las siguientes infracciones:

1. *Es falta leve todo incumplimiento que no comprometa la eficacia del modelo, siempre que no sea constitutivo de delito ni haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE.*
2. *Es falta grave todo incumplimiento que pueda comprometer la eficacia del modelo, siempre que no sea constitutivo de delito ni haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE.”*
3. *Es falta muy grave todo incumplimiento que comprometa la eficacia del modelo y, como consecuencia del mismo, haya permitido la comisión de un delito del que pueda derivarse responsabilidad penal para CRTVE”.*



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - cgtrtve.es , cgtrtve.org

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN CAPITULO 8

CAPÍTULO VIII.- Derechos y deberes - Régimen disciplinario

Artículo 74. Derechos.

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

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

Artículo 75. Deberes.

Todo trabajador de CRTVE viene obligado a:

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

Artículo 76. Clases de faltas.

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

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

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

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

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

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

Artículo 77. Graduación.

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

Artículo 78. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 79. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El retraso injustificado superior a treinta minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un período de sesenta días consecutivos.
2. La inasistencia al trabajo, injustificada o sin autorización, de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. Omitir conscientemente la comunicación a la dirección de recursos humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica o de seguridad social.
4. Entregarse puntualmente a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los responsables orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional **siempre y cuando estas no sean manifiestamente contrarias**

a la normativa interna de RTVE, a los estatutos profesionales o al ordenamiento jurídico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 80. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

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

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

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

4. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos, así como la comisión por el trabajador de actos que produzcan resolución judicial firme, aún en vía no penal, que afecten a la seguridad, normalidad y

funcionamiento de CRTVE. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las causadas por mera detención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. El abuso de autoridad, entendiéndose éste como la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador del grupo superior al del afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este convenio, o un resultado desviado de

los fines para los que está conferida la autoridad, o la emisión de una orden de iguales características, así como insultos, amenazas, intimidación o coacción.

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

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

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

19. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan infracción del ordenamiento jurídico **o de la normativa interna y los estatutos de RTVE, y siempre y cuando se hayan comunicado por escrito.**

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

21. La realización de actividades profesionales en tiempo de trabajo ajenas a aquellas que debería desarrollar como consecuencia de su puesto de trabajo, así como terceros, los útiles, materiales, instalaciones y medios técnicos o humanos de CRTVE.

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

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

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

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

Artículo 81. Clases de sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

– Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

– Despido con pérdida de todos los derechos en CRTVE.

En ningún caso podrá aplicarse alguna de estas sanciones a un trabajador sin la correspondiente resolución del expediente sancionador.

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

Artículo 82. Procedimiento sancionador.

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

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

b) A los efectos del presente artículo, las referencias a «días» se entienden hechas a ~~días naturales~~ **días hábiles**.

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

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

e) Practicadas las pruebas que se estimen oportunas, de oficio o a instancia de parte, se formulará propuesta de resolución, que se comunicará tanto al

trabajador como a la representación legal de los trabajadores. En el plazo de siete días, a partir del siguiente al de la recepción, deberán emitir el correspondiente informe y formular cuantas alegaciones estimen oportunas **salvo en el caso de que el trabajador esté de baja médica o de vacaciones; en este caso, el plazo comenzará cuando el trabajador se incorpore.**

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

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

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

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

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

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

d) En el procedimiento de alegaciones ante la dirección de CRTVE, el trabajador y/o la representación sindical podrán solicitar los medios de prueba que puedan estar en poder de CRTVE y que estimen oportunos para que se tengan en cuenta en su defensa,

Artículo 83. Notificación.

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

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

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

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

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

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

Artículo 84. Prescripción de las infracciones.

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

La comunicación al trabajador y a la parte social deberá realizarse dentro de estos plazos.

Artículo 85. Prescripción de las sanciones.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos meses, las impuestas por faltas graves al mes y las impuestas por faltas leves a los quince días. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde el día hábil siguiente en que quede constancia fehaciente de la notificación de la resolución sancionadora al trabajador.

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

Artículo 86. Cancelación.

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

El trabajador tendrá derecho a comprobar que dicha nota ha sido efectivamente cancelada y eliminada de su ficha.