



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

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

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103 y 104

CAPÍTULO XII.- Situaciones del personal

Artículo 97. Situaciones.

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

Artículo 98. Excedencias.

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

Art. 99 Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 101. Excedencia especial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 102. Excedencia por enfermedad.

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

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

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

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

Art. 103 Excedencia por cuidado de familiares

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

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

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

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

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

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

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

Art. 104 Incompatibilidades

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

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

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

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

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

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

A este respecto, en la dirección de recursos humanos existirá un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidad presentadas y las autorizaciones concedidas y denegadas. ~~Dicho registro podrá ser consultado por los representantes legales de los trabajadores.~~ ~~La representación de los trabajadores recibirá información trimestral del registro de incompatibilidades,~~ así como por aquellos trabajadores cuya solicitud de compatibilidad haya sido denegado.

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

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

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