rtve

ACTA Nº 80 DE LA MESA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

- -

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (Titulares)

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO)
D. Oscar NIETO CALLE (CC.OO)
D. Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO)
D. Faustino ALEGRÍA FERNANDEZ (CC.OO.)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
D. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
Dña. María Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE)
D. José Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (Asesores)

D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ (CC.OO)
D. Jesús SANZ SANCHEZ (UGT)
D. Santos LOPEZ ORTIZ (UGT)
D. Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Dª. Mª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
D. Sergio HURTADO CAMARASA (ALTERNATIVA)
D. José Antonio PATRICIO SANCHEZ (APLI)
D. Máximo RODRIGUEZ RECIO (ALTERNATIVA RTVE)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Carmen ROMAN RIECHMANN
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
Dª Cristina HERNANDEZ GARCIA
(ADJ.DIR. AS. JURID.Y COORD. TRIBUNALES)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. José Mª GARCIA MEDIANO
(DIRECTOR DE GESTION DE PERSONAL)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(DIRECTOR ADJUNTO DE REGIMEN LABORAL)
D. Mª Carmen FERNANDEZ RUEDA

SECRETARIO

D. Jesús YECORA CABALLERO

En Madrid, a 7 de marzo de 2012, siendo las 10:00 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio, Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para tratar los temas acordados en el "orden del día" remitido a las partes, en relación con la revisión del I Convenio Colectivo de la CRTVE, de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores

Orden del día

1.- Adscripción a Comisión de Servicio.

UGT

Ante la escasa operatividad del periodo de preaviso establecido en el Convenio Colectivo, en el caso de comisiones de servicio relativas a desplazamientos breves y / o cercanos, se propone la dispensabilidad del preaviso en el caso de que el desplazamiento previsto no suponga pernocta fuera del domicilio, y la jornada de trabajo no excede de la jornada máxima asignada al trabajador. En tales casos el preaviso necesario es el establecido dentro del régimen general de jornadas y horarios.

Esta modificación no sería de aplicación cuando las circunstancias del trabajo a desarrollar impliquen la asignación del complemento de jornada de rodaje.

Tras la discusión de la propuesta, se acuerda por unanimidad añadir al artículo 48.1 del convenio el siguiente texto articulado:

"*En caso de que la comisión de servicio no implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, se podrá aplicar el régimen de preavisos del artículo 41, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo 36*".

2.- Artículo 41: Disponibilidad.

Sobre la propuesta conjunta de UGT, CC.OO. y USO de modificación del artículo 41: Disponibilidad, la Dirección se muestra de acuerdo, aunque, en lo referente a la posibilidad de que los trabajadores puedan intercambiar sus jornadas de trabajo, propone la siguiente redacción alternativa:

Las partes acuerdan por unanimidad, añadir dicho texto articulado al artículo 41, que quedará redactado de la siguiente forma:

"*Artículo 41.-Disponibilidad.*

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo, respetando siempre las doce horas de descanso entre jornadas.

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos y en aquéllas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdos a establecer con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:

a) Disponibilidad A: Modificaciones en los horarios diarios de trabajo establecidos en el cuadrante horario y que no supongan un incremento de la jornada base de 35 horas semanales en cómputo bisemanal.

b) Disponibilidad B: Modificaciones en la jornada base que supongan modificación de horario y/o ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 20 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas.

La facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada conlleva la correlativa obligación para el trabajador de estar sujeto a este régimen, así como de acudir al trabajo a materializar la prestación de servicio que sea requerida, en las condiciones contempladas en el presente Convenio.

La adscripción a cada modalidad y el número de bloques de 5 horas mensuales al que está sujeto cada trabajador será comunicada en el portal del trabajador la última semana del mes anterior, junto al cuadrante en el que se establezca el horario de trabajo mensual de cada trabajador. Los bloques

UGT

de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes, con respeto a las reglas establecidas a continuación.

La aplicación de este régimen se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.

Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.

En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, respetando los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:

1. *En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.*

2. *En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día. En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una hora trabajada, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.*

En cualquiera de estos casos, cuando se supere la máxima jornada ordinaria las horas de más se computarán como horas extraordinarias. Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.

a) Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días.

b) El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de "jornada con disponibilidad", ya fuera con ampliación de horas trabajadas o para la modificación de la jornada base de 35 horas semanales, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

b.1. La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual.

b.2. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas.

b.3. No podrán realizarse más de 70 horas de trabajo ordinarias cada dos semanas, o en su caso, no más de 80 horas de trabajo ordinarias si el trabajador estuviera adscrito al régimen de disponibilidad B, realizando una jornada entre 20 y 50 horas semanales.

Por cada festivo trabajado que coincida de lunes a viernes, se generará un día de descanso que se disfrutará de la forma que se establezca, conjugando las necesidades de la empresa y los intereses del trabajador.

b.4. El número máximo de días trabajados será de 10 días de trabajo en un periodo de 14 días, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y si se trabajasen consecutivamente 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días.

El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad. El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo será compensado además con el complemento de festivo correspondiente.

El trabajador descansará un mínimo de 2 fines de semana por mes natural. El descanso de fin de semana lo podrá cambiar voluntariamente el trabajador, de acuerdo con la empresa, por el descanso en Domingo y Lunes o Viernes y Sábado.

b.5. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo en los apartados b.2, b.3 y b.4.

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura inmediata superior. Se entenderá concedida dicha autorización en el caso de que no conste de forma manifiesta su denegación, con indicación de la causa. En caso de denegación, se comunicará dicha causa a la Dirección de Recursos Humanos.

Como consecuencia del poder organizativo de CRTVE, será facultad de ésta designar los trabajadores que, en cada caso, estarán sujetos a cada tipo de régimen de disponibilidad. El periodo concreto en que este régimen resulte necesario aplicar no se entenderá consolidado por otros periodos que no hayan sido expresamente señalados por la empresa."

3.- Artículo 42: Turnicidad

La Dirección comunica la dificultad de realizar una planificación de los turnos, teniendo en cuenta los periodos vacacionales de los trabajadores. Alternativa–APLI presenta una propuesta por escrito (se adjunta como anexo), mientras que UGT lo hace de forma verbal; propuestas que la parte social asume unánimemente después de retirar la palabra "preferente" de la propuesta, se añade un epígrafe c) al cuarto párrafo del artículo 42 del convenio colectivo, quedando dicho artículo del siguiente tenor:

"Artículo 42.-Turnicidad.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores rotan sucesivamente sus horarios o turnos de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de tiempo determinado.

Se aplicará a los equipos de trabajo, definidos por la dirección y consultada la representación de los trabajadores, sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

El personal incluido en este sistema tendrá un calendario base anual, con el fin de permitir organizar el tiempo libre. Las modificaciones de los turnos establecidos se comunicarán la última semana del mes anterior, a través del cuadrante mensual, todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas, en los que el preaviso se adecuará al imprevisto ocurrido.

Los turnos podrán ser, con carácter general, de dos clases, siendo la especificada en el apartado "b)" siguiente la jornada tipo.

a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas semanales en cómputo anual. La jornada diaria será de 7 horas.

b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas semanales en cómputo anual, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas. La jornada diaria será de 8 horas.

c) Se podrán establecer turnos de duración y computo diferentes, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

UGT

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio, preferentemente en sábado y domingo, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos y con un reparto equitativo entre el personal incluido en el turno.

Modificaciones de turnos:

- *Los trabajadores sujetos al mismo régimen de turnos podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior.*

- *Cambios de horario por necesidades de la empresa: los trabajadores podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o modificar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso de 24 horas de la modificación, salvo que circunstancias sobrevenidas lo impidan. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos. Los cambios se repartirán entre todos los trabajadores del turno y no podrán sobrepasar los 2 días por mes natural y trabajador.*

- *En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el mero hecho de la comunicación implicará el pago de 20 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal.*

- *En caso de imprevisto por debajo del preaviso de 24 horas por causas no imputables a la empresa, se tendrá que cubrir el turno hasta que se produzca el relevo con una ampliación máxima de 3 horas y no más de 11 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible"*

Dicha modificación se aprueba por unanimidad.

4.- Artículo 82:

Se aprueba la propuesta de procedimiento para comunicación de preaviso de uso del crédito horario, que se adjunta a la presente acta como anexo numero 1. Propuesta de procedimiento rechazada por Alternativa-APLI y Alternativa.

En cuanto a las propuestas de modificación del artículo 82. A), ante la cercanía de la asamblea anual de delegados, en donde la representación social tratará el tema para en su caso presentar una propuesta unitaria, se acuerda por unanimidad el aplazamiento del asunto.

En la recapitulación final, la representación de UGT desea que conste expresamente en acta su voluntad, ante la situación de crisis económica generalizada y su impacto en esta Corporación RTVE, de renunciar voluntariamente, a determinados derechos sindicales, concretamente el 10 % de las horas sindicales, el 10 % de los viajes y dietas que les correspondan, y el 10 % de los exentos de servicio, durante un trimestre. Con posterioridad a la reunión, el Secretario General de UGT remite a la Dirección un escrito, que se adjunta a la presente acta como anexo numero 2, donde se concreta y especifica dicha propuesta y el periodo de vigencia de la misma.

Comisiones Obreras plantea que esta propuesta de UGT es una modificación del Convenio Colectivo y es fruto de una próxima apertura del convenio colectivo.

Asimismo, tanto Alternativa-APLI como CC.OO. manifiestan expresamente que el último punto de la nota enviada por UGT y recogida como anexo nº 2 no se corresponde en su totalidad a lo expuesto verbalmente, ya que uno de los puntos del escrito, "La renuncia a estos derechos sindicales se ampliará a todo el 2012, si los otros dos sindicatos mayoritarios se suman al mismo", no se manifestó verbalmente en la reunión.

UGT

rtve

Por último, las partes hacen constar que la entrada en vigor de las modificaciones operadas en el Convenio Colectivo y aprobadas en la presente reunión se producirá al día siguiente de su aprobación.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:00, lo que se acredita por la presente acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales, lo que yo como secretario certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

EL SECRETARIO

CCOO

USO

CCOO

ALTERNATIVA- APLI

UGT

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIÓN PREAVISO DE USO DEL CREDITO HORARIO.

La presente propuesta está basada tanto en la Jurisprudencia aplicable al respecto como en las normas legales de referencia que son, de una parte, el Estatuto de los Trabajadores que, en su art. 68 d), reconoce como garantías a favor de los miembros del comité de empresa o delegados de personal la posibilidad de disfrutar de un determinado número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, y el art. 10, 3º de la LOLS, que reconoce estas mismas garantías para los Delegados Sindicales. Basándose en lo anterior se proponen las siguientes normas:

A) Crédito horario sindical.

1) El uso del crédito horario sindical debe ser comunicado al responsable de la Unidad de la que dependa el trabajador, con carácter general de 24 horas, salvo causas de fuerza mayor o sobrevenida, a fin de que ésta pueda organizar adecuadamente el servicio, en este caso, se avisará telefónicamente y posteriormente se actuará como en el resto de casos.
2) La comunicación se hará de modo fehaciente preferentemente a través del impreso adjunto.
3) En el impreso debe hacerse constar el carácter interno, externo o mixto de la acción.
4) El responsable de la Unidad reflejará en la hoja de control horario el uso del crédito horario a efectos de su cómputo y retribución.

En cuanto al uso del **complemento del crédito horario** para los miembros del Comité Intercentros, según dispone el apartado K.4 del art. 82 del Convenio Colectivo vigente, cada uno de los integrantes de dicho comité, dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas. El uso de estas horas estará sujeto a las normas de preaviso establecidas en los puntos 1, 2, 3 y 4 anteriores.

Por lo que se refiere a **la acumulación de horas entre los miembros de los Comités de empresa** regulada en el apartado B) del art. 82 del Convenio Colectivo, "*...Podrá crearse una bolsa de horas mensuales retribuidas para cada Sección Sindical de un "Sindicato más representativo...*" , la empresa en aplicación de lo dispuesto en el apartado R) "*Interlocución Acreditada*" considera que el Secretario General de cada Sección sindical es el único cargo sindical competente para gestionar los derechos que el art. 82 dispone para las Secciones Sindicales más representativas, pudiendo ser sustituido por cargo equivalente, previa delegación expresa en persona o personas concretas y para ámbitos y supuestos específicos y una vez notificada la delegación a CRTVE.

".....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.

B) Bolsa de 7.000 horas regulada en el apartado B) Del Convenio Colectivo

"*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...La forma y uso que las citadas Secciones Sindicales puedan dar a las mismas deberá ser pactada previamente con CRTVE"

En cumplimiento de lo anterior:

Cada Sección Sindical con derecho a horas procedentes de esta bolsa, deberá comunicar diez días antes del comienzo del mes de disposición, las horas que se adjudicarán en el mes siguiente y conforme al procedimiento que se establece a continuación:

1) Se hará una única comunicación mensual y escrita dirigida a la Dirección de Relaciones Laborales y al Jefe del área al que pertenece el trabajador o trabajadores que harán uso de las horas. En la comunicación se indicará el nombre y apellidos de las personas que harán uso de las mismas, así como la cantidad de horas que disfrutará cada una.
   Esta comunicación no exime de la obligación que tiene el trabajador que hará uso de las mismas de comunicarlo a su área cumpliendo lo establecido en el apartado A) de ésta normativa.

2) Las horas sindicales se utilizarán de acuerdo con la siguiente escala:

   a) En los centros con plantilla entre 0 y 12 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada delegado sindical, delegado sindical autonómico, delegado de personal o miembro de comités de empresa, será de 30 horas mensuales, entre las que le corresponden como representante y las procedentes de esta bolsa
   b) En los centros entre 13 y 49 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada delegado sindical, delegado sindical autonómico, delegado de personal o miembro de comités de empresa, será de 40 horas mensuales, entre las que le corresponden como representante y las procedentes de esta bolsa
   c) En los centros entre 50 y 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada delegado sindical, delegado sindical autonómico, delegado de personal o miembro de comités de empresa, será de 60 horas mensuales, entre las que le corresponden como representante y las procedentes de esta bolsa
   d) En los centros con plantilla superior a 99 trabajadores, el número máximo de horas que podrá adjudicarse a cada delegado sindical, delegado sindical autonómico, delegado de personal o miembro de comités de empresa, será del 100% de su jornada, entre las que le corresponden como representante y las procedentes de esta bolsa

3) En cuanto al uso de estas horas, las secciones sindicales se comprometen a elegir el momento de disfrute más idóneo para producir la mínima interferencia en las áreas afectadas.

4) En los centros se podrá acumular hasta el 100% de la jornada, sumando las horas que le corresponden como representante más las horas procedentes de esta bolsa, salvo en los centros de menos 13 trabajadores en los que ya exista un exento de servicio. En estos casos los trabajadores tendrán asignados los mismos complementos que el mes anterior.

rtve RadioTelevisión Española

COMUNICACIÓN DE PREAVISO A LA EMPRESA DE UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO SINDICAL (1)

D.		**con Nº Matrícula**
Categoría:		
Representante de los Trabajadores por la Sección Sindical de		**Miembro del Comité de Empresa**
		Delegado de Personal
		Delegado Sindical
		Delegado Sindical Autonómico
		Delegado de Prevención

Destinado en:	**Con horario de:**
De la Dirección/Subdirección de:	

Por la presente comunico que los próximos días, ...y .....de .....de..... haré uso del crédito horario mensual que legalmente me corresponde (.....horas), desde las.....a las.....horas, razón por la que me ausentaré de mi puesto de trabajo.
La presente comunicación se hace con la antelación suficiente para que se puedan adoptar las medidas organizativas necesarias y se proceda a mi sustitución, si se considera conveniente.

En....., a.....de.....de.....

FIRMA DEL PETICIONARIO

(1) Según lo dispuesto en el art. 82 del Convenio Colectivo vigente y en referencia expresa a lo dispuesto en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.