# I CONVENIO COLECTIVO CRTVE

## COMPARATIVA ARTICULOS 41 – 48 - 82

**MODIFICADO POR LA MESA NEGOCIADORA EL 7 DE MARZO DE 2012 (ACTA Nº 80)**

**Leyenda:**

**Negra normal: sin modificación, *Negrita-rojo*-cursiva: modificaciones y añadidos**

| **I CONVENIO COLECTIVO (actual)** | **MODIFICACIONES ACTA Nº 80** |
|---|---|
| **Artículo 41. *Disponibilidad.*** | **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. | 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. | 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: | 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. | 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. | 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 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 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.

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 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.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.<br>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.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.<br>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 dos semanas, incluidos sábados, domingos y festivos, respetando siempre un descanso mínimo de 2 días consecutivos y un fin de semana del periodo. Si se trabajasen consecutivamente los 10 días, el trabajador tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días, comprendiendo entre ellos un fin de semana. | 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, comprendiendo entre ellos un fin de semana. |
| 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 módulo correspondiente. | 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. | 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 Recurso 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. | 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. |
| **Artículo 42. *Turnicidad.*** | **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 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. | 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. | 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 de dos clases: | 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 en cómputo semanal. | a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas en cómputo ***anual. La jornada diaria será de 7 horas.*** |
| b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas en cómputo semanal, para servicios que requieran de 16 a 24 horas continuadas. | b) Turnos con jornadas máximas de 40 horas ***semanales en computo anual, para servicios que requieran de 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.*** |
| 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. | 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.

**Artículo 48. *Comisiones de servicio.***

1. Concepto y efectos.

1.1 Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente al trabajador a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en distancias iguales o superiores a cuarenta y cinco kilómetros desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de CRTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

1.2. El personal que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar, conforme al artículo 66 de este convenio.

1.3. La duración máxima de la comisión de servicio será de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara

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.

***(AÑADIDO AL PUNTO 1 DEL ARTICULO 48)***

***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.***

insuficiente y lo exigen razones de servicio público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

1.4. CRTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos en transportes públicos, tales como automóvil, ferrocarril, barco, avión, etc.; o, previa aceptación del trabajador/a, vehículo aportado por CRTVE o el vehículo propio del trabajador/a.