



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey - Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org [fCgt Rtve](#) [t@cgtrtve](#) - tve@cgt.es

03 de diciembre 2020 Nº 389

Disponibilidad: ¿prefieres conocer la REALIDAD, o seguir con la FICCIÓN?

Ante las dudas que están generando algunas informaciones de uno de los sindicatos firmantes, sobre la disponibilidad, con graves incorrecciones u omisiones, queremos aclarar algunas cosas:

La disponibilidad que vas a tener **la sigue decidiendo tu jefe/a**. Decide si ese mes vas a ser disponible y, en ese caso, si vas a tener la 1, la 2 o la 3. En algunos departamentos ya están avisando que **quieren recortar el número de disponibilidades que hay ahora** porque la 3 sale más cara. En el caso de la 3, al que "manifieste su voluntariedad" con "un compromiso de 3 meses" se la pueden asignar o no.

Opción 1. "Conllevará la modificación del horario y/o jornada de la persona trabajadora. Se le comunicará a la persona trabajadora el día 25 del mes anterior."

Opción 2. "Además de la asignación de la opción 1", se le asignará "una de las dos quincenas del mes" en las que se le pueden cambiar los horarios. En la quincena fija, "se podrán planificar tres cambios respecto de la planificación del día 25" es decir, de 10 días de trabajo, 3, y esto solo afecta a la opción 2.

Opción 3. Ya lo decíamos, barra libre o barra esclava, ¿será un castigo o un caramelito?



Sobre los preavisos para las opciones 2 y 3.

"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".

- "La modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo."
- "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". En este caso pagan 19,45€, en el II convenio equivalía a una hora (más) trabajada. Solo te pueden cascar tres de estas modificaciones al mes.

"Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 72 horas". Os recordamos que, **hasta este convenio, nos tenían que avisar con un mínimo de 5 días**.

Los textos entrecomillados son literales del tercer convenio. Como siempre, puedes comprobar la veracidad de todo lo que decimos consultando los textos del II y III convenios.

Sin desconexión digital

Otro asunto que afecta a la disponibilidad y que los firmantes se empeñan en ocultar. En el capítulo 44 k del Convenio, con la excusa de regular la desconexión digital, recogen que "aquellas personas que tengan asignado un complemento de jornada variable podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque hayan finalizado la jornada laboral, y estas se limitarán a casos excepcionales". Crean la excepción que aprovechará la empresa.

Jornadas para mandos orgánicos y especial responsabilidad

Quizás esto te sorprenda, pero **en el convenio no se negoció nada sobre esto**, es decir, algunos se están apuntando una nueva moto, como si gracias a la negociación se hubieran conseguido mejoras en este punto y no es verdad. La única razón por la que los mandos orgánicos y con especial responsabilidades han bajado de 40 horas a 37,5 en cómputo anual es por un requerimiento de cambio por parte de Hacienda, cuando se le envió el convenio, en el que decía que **NINGÚN TRABAJADOR/A puede superar esa jornada máxima ordinaria**. Sí, en esto algunos trabajadores han tenido suerte; a cambio, el resto de la plantilla **perdemos las 35h semanales** y nos quedamos con unos ridículos 15 minutos de cortesía que no figuran en el convenio.

Del resto mejor ni hablamos, los derechos que quedan en el convenio son heredados de convenios anteriores, cuando en esta empresa se luchaba por mejorar.

CGT: Decide por tí mismo/a