



## **ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS.**

En Madrid, a 17 de abril de 2020.

### **POR LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)  
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)  
Ramón MARTINEZ CORRAL (UGT)  
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)  
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)  
Fernando SUAREZ NAVAS (CCOO)  
Josep MAYOL GIRBAU (SI)  
José Antonio MORENO VILLERO (SI)  
María Jesús RODRIGUEZ PEREZ (SI)  
Alejandro CAÑA DOMÍNGUEZ (CGT)  
Eduardo TORRES ALCOBENDAS (CGT)  
Jose Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)  
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

### **POR LA DIRECCION:**

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)  
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)  
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)  
Marta PÉREZ PERTEJO (Directora Área estrategia y litigación laboral)  
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

Siendo las 12:30 horas, se reúnen mediante videoconferencia las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de la Dirección y representantes de las personas trabajadoras en el Comité Intercentros a petición del sindicato USO con motivo de tratar sobre el sistema de fichaje y registro de jornada en situación de teletrabajo, petición a la que luego se unieron los sindicatos CCOO y SI.

La Directora de Recursos Humanos y Organización expone que tras la adaptación tecnológica realizada con carácter urgente para posibilitar que una parte importante de la plantilla pueda teletrabajar, se ha habilitado el fichaje y registro de la jornada de forma telemática. Informa que en el momento actual fichan todas las personas trabajadoras respecto a los que sus jefes han

constatado que se encuentran en dicha situación. Si ha existido algún error se ha subsanado por el departamento de tiempos y ya no existe ninguna incidencia. Ya se ha podido fichar en teletrabajo desde el 1 de abril y desde antes de ayer sólo se permite fichar al personal que, con confirmación del jefe, está en situación de teletrabajo. Los jefes rellenan los informes de situación que habilitan con un check la posibilidad de fichar en teletrabajo a través del portal del mángar. El informe de situación recoge todos los casos posibles: sede, rotación, expectativa y teletrabajo. Toda esta información será muy útil a la hora de organizar un plan de desescalada.

Tras la exposición de la Dirección, intervienen los representantes de las personas trabajadoras;

- Por parte de UGT: la situación no supone ninguna diferencia de lo que la Dirección ya dijo en una videoconferencia anterior y no pone objeciones a la situación descrita, siempre que se validen los horarios.

- Por parte de CCOO: señala que el teletrabajo debe ser acordado con los representantes de las personas trabajadoras y, de no ser así, estaríamos ante una modificación sustancial de las condiciones laborales y en otros casos modificación del propio contrato de trabajo y que no está clara la situación de los empleados en retén.

- Por parte del SI: manifiesta una situación de incertidumbre en la plantilla. Parten de que la situación ha requerido que no confluyan muchas personas trabajadoras en los centros de trabajo y que el teletrabajo ha sido una solución, pese a no haberlo hablado, puede entender que se ha hecho bien porque cumplen con su horario. Pero hay situaciones que no están claras y que dejan en un limbo a determinados colectivos en retén o en expectativa que a veces han podido fichar y otras veces no y no saben si va a tener incidencia. Señala que en Producción pueden trabajar, tienen medios y no se les da trabajo, o en Informativos no diarios y pone de ejemplo a lo sucedido en Sant Cugat donde personal de programas que han sido interrumpidos están trabajando como redactores en radio. Continúa señalando que la instrucción de irse a casa no puede pesar sobre las personas trabajadoras y pide que se permita fichar a los inactivos o que se les dé cometidos, aunque no sea para programas actuales.

- Por parte de USO: están de acuerdo con lo manifestado por el SI. Recuerdan que el registro de jornada es una obligación legal para la empresa por lo que pide que se deje fichar a los inactivos. Están de acuerdo en que la empresa quiera saber en qué situación está cada persona trabajadora, la situación real, quiénes teletrabajan, cuánto, etc., eso es gestión y ahí no se meten. Pero todos deberían fichar. Pone de ejemplo a los empleados del Ministerio de Justicia que, pese a no estar trabajando, fichan.

- Por parte de CGT: señala que los que están inactivos en su casa están en la misma situación desde que se inició el estado de alarma. Tras la fallida negociación para la recuperación de horas propuesta por la Dirección, quedó claro, para ambas partes, que la situación en cuanto a la justificación positiva de esas horas de cara a las personas trabajadoras no cambiaba.. Si se habilita la posibilidad de que puedan fichar conformes, pero entienden que su situación

está justificada en el seguimiento por la empresa de las instrucciones y directrices marcadas por el Ministerio de Sanidad. Creen que habilitar el fichaje no cambiaría en nada la situación y que por tanto no es necesario un acuerdo con la RLT sobre este asunto.

La Directora de Recursos Humanos y Organización niega que se haya producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo y recuerda la situación excepcional provocada por el COVID 19, todo ha venido motivado por la pandemia que estamos sufriendo y en modo alguno se puede atribuir a la voluntad de la empresa. Se ha propiciado la posibilidad de teletrabajar, se ha reducido la actividad y se han hecho, y se siguen haciendo, esfuerzos para que haya más medios materiales y más personas que puedan realizar tareas a distancia. A pesar de que se han hecho esfuerzos no todo el mundo puede teletrabajar, por lo que se están buscando alternativas y en dicho ámbito se abrió la negociación de una bolsa de horas retribuidas, pero no fue posible, no hubo acuerdo. Desde la gestión se buscan soluciones alternativas y algunos inactivos pasarán a trabajar en sede, siempre en un contexto de seguridad; para ello se ha montado un equipo de trabajo en RRHH que habla con los jefes y buscan casar las capacidades de los empleados con tareas a realizar. La producción irá incrementándose poco a poco, lo cual también ayudará a minorar el colectivo de inactivos. Lo que no se puede hacer es falsear la realidad, el fichaje refleja el horario efectivo de trabajo, si no existe trabajo, no existe derecho a fichar, lo contrario resulta absurdo. Esas personas da igual que trabajen o no, está claro que no está teniendo ninguna consecuencia ni perjuicio ni con el estado de situación actual se espera que lo tenga. Se ha pagado la nómina de marzo y se pagará la de abril con normalidad. En otra empresa hubieran tenido el contrato suspendido, pero en la nuestra no va a suceder porque no es posible.

- Por parte de UGT: Señala que les da igual cómo se valide el tiempo, con que se justifique el horario del personal en expectativa es suficiente. El problema sería si los teletrabajadores no pudieran fichar, o a los de retén, o rotación no se les justificara, como se viene haciendo.

- Por parte de SI: Señala que no está de acuerdo con las manifestaciones de la Directora y recuerda que dejar a un empleado sin trabajo es punible. Comprende que la situación es excepcional y que, acertadamente, se ha mandado a gente a casa. Pero respecto al fichaje también hay que aplicar lo razonable en una situación de excepcionalidad. La expectativa justifica el fichaje. Han pasado tres semanas y no hay soluciones imaginativas. Reclaman un acuerdo para que no haya consecuencias. Se está separando personal esencial y no esencial y hay que proteger la estructura de la empresa y tranquilizar a la gente. El personal que está en casa está realizando también una función de personal protegido y apto para el relevo, dado que en el caso de contagio del personal que está trabajando en sede éste se incorporaría para seguir manteniendo las garantías del servicio público que debemos prestar.

- Por parte de CCOO: pide que en las próximas convocatorias haya orden del día y preguntan si se va a levantar acta. Insisten en que da igual que se trabaje o que no, son situaciones organizativas decididas por la empresa y reclaman

que lo manifestado por la directora, que la situación de “a la expectativa” no tiene consecuencias económicas, figure por escrito en el Acta de esta reunión o bien en un acuerdo específico. También quieren hablar de soluciones más allá de lo contemplado actualmente en el convenio por la situación específica de COVID-19 para empleados con problemas de conciliación que no pueden seguir en situación de permiso sin retribución. Piden flexibilizar más aún la petición de las vacaciones más allá de mayo. Y preguntan si se va a reanudar la grabación de Masterchef, para lo cual antes habría que hacer una evaluación de riesgos por COVID 19 de lugares y de puestos con planificación de medidas preventivas.

- Por parte de USO: pide que haya acta. Comprende la excepcionalidad de la situación y por ello hay buena voluntad y no se han presentado denuncias ya que incluso hay gente trabajando con medios particulares. También recuerda el derecho a no estar disponible 24 horas al día y pide que se prolongue la petición de vacaciones y la posibilidad de pedir libranzas caducadas. Solicitan que se habilite el acceso a la prensa a partir de las 8 de la mañana y en festivos, al tratarse de medios necesarios para realizar el trabajo.

- Por parte de CGT: también pide orden del día para siguientes convocatorias y que se levante acta de la reunión. Insiste en que la preocupación es la misma de hace un mes: contener el virus. Toda medida que vaya en contra de dicha finalidad no la ven, la vuelta debe ser con protección. Reincorporar a trabajadores sin test supone obligar a los trabajadores a asumir condiciones de riesgo. No quieren que se aumente la producción. Cambiar las dinámicas es complicado. El teletrabajo en la parte técnica asumido por redacciones en radio está generando resultados de dudosa calidad y frustraciones. No les preocupa el tema del fichaje en teletrabajo, pero el fichaje de inactivos tendría justificación en una medida adoptada para la contención del virus en situación de fuerza mayor.

- Por UGT: también quieren orden del día a futuro y quieren un acta con conclusiones, ¿se va a firmar un acuerdo?, si los días de libranza acumulados no van a caducar, dígase. Entendemos que hay cosas que han cambiado porque el propio Gobierno las ha cambiado por Real Decreto. Si hay trabajadores inactivos o en expectativa fue porque la empresa siguió las recomendaciones del Ministerio de Sanidad. Hay que equilibrar servicio público y salud. También es necesario un acuerdo sobre las vacaciones.

La Directora de Recursos Humanos y Organización señala que si no ha habido orden de día ha sido porque la reunión se ha convocado a petición de varios sindicatos por el tema del fichaje en teletrabajo y pensaba que era el único punto a tratar y confirma que se levantará acta de la reunión. Insiste en que el teletrabajo no ha sido una decisión organizativa de la empresa. Señala que no ha habido quejas respecto de las libranzas, ya se dijo que no caducarían hasta un mes después del levantamiento del estado de alarma. Se ha comunicado la habilitación del fichaje en teletrabajo, especificando quienes pueden fichar. Se ha validado la situación el personal inactivo desde el departamento de gestión de tiempos que ya ha visto en la nómina de marzo que no ha sufrido perjuicios. También se ha dicho claramente que no se admiten horas extras en teletrabajo

y que por supuesto se mantiene el derecho a la desconexión digital. Respecto a las vacaciones no tenía previsto tratar este tema en la reunión y no se ha analizado internamente y pide propuestas. CCOO le pide más flexibilidad y la Directora indica que no tiene claro que dar más plazo sea efectivo y señala que las personas trabajadoras pueden ir indicando qué fechas quieren. CCOO replica diciendo que no pueden hacerse planes en estado de alarma. La Directora indica que si coincide mucha gente de vacaciones puede causar problemas en la programación por lo que es mejor conocer las previsiones de la gente para hacer planificaciones sin perjuicio de que de ser necesario pudieran hacerse ajustes posteriores.

- Por SI: pide una normativa diferente de vacaciones para este año, que haya más plazo para pedir las y para disfrutarlas.

- Por UGT: propone prolongar las peticiones hasta el fin del estado de alarma y quien quiera pedir las antes, que las pida.

La Directora de Recursos Humanos y Organización dice que no puede dar una respuesta porque no se ha tratado internamente; que se analizará y la próxima semana volverá a convocar al CI para tratar el tema. Respecto de los casos de personal con problemas de conciliación dice que se analizarán de forma individualizada, le pide a CCOO que le cuente la casuística y dice que no caben soluciones generalizadas. . CCOO dice que le vale que se busquen soluciones individuales, estamos hablando en la mayoría de los casos de familias monoparentales con hijos a cargo. La Directora contesta que no garantiza soluciones que satisfagan al 100% de los casos, y que el personal afectado debe hablar primero con los jefes directores para buscar soluciones que pueden pasar por transversalidad entre áreas.

- Por CGT: pregunta por los comedores. La Directora de Recursos Humanos y Organización señala que se habló con el área de infraestructuras, que se está manteniendo el envasado sin manipulación que incluye bocadillos calientes y que verá si se pueden variar los menús garantizando la seguridad.

- Por varios sindicatos se pide que se llegue a un acuerdo o se haga un comunicado por parte de la Dirección sobre las libranzas y el personal inactivo. La Directora señala que no hay ningún acuerdo y que la comunicación no la ve necesaria, ya se han dado las instrucciones necesarias a los validadores de tiempos de trabajo.

La Directora de Recursos Humanos y Organización aprovecha, antes de terminar la reunión, para comunicar que es necesario terminar la grabación de Masterchef, suspendida por el COVID 19. Se ha empezado a emitir, la audiencia reclama espacios de entretenimiento y la audiencia del programa es buena. Quedan solo cuatro programas por grabar y Shine quiere empezar el 27 de abril. Propone que solo participen empleados de RTVE voluntarios y señala que se adoptarán las medidas de coordinación de actividades preventivas oportunas, que se dotarán de los EPIs necesarios, etc. Está previsto que dure dos semanas.



- Por UGT: señala que si se hace una evaluación específica y se adoptan las medidas preventivas necesarias por si hay que adaptar algo les parece bien si se hace con personal voluntario.

- Por CCOO: entiende que RTVE debe tener otras prioridades más allá de las audiencias y de comenzar a recuperar la producción de los programas de entretenimiento aunque es consciente que es atribución de la empresa. Lo que sí les compete y van a pedir es la planificación de la Medidas preventivas por el Covid por puestos y lugares derivada de la Evaluación de Riesgos y la adopción de las medidas oportunas, ya que no es lo mismo, por ejemplo, un cámara en el plató que el personal dentro de una unidad móvil, los EPI's pueden ser diferentes. Pide conocer la evaluación y las medidas a implantar o implementadas antes de que se empiece a grabar.

La Directora de Recursos Humanos pone de manifestó que, al no ser un centro de trabajo de RTVE, la evaluación de riesgos debe hacerse por SHINE, sin perjuicio de que RTVE hará una evaluación específica de sus riesgos para la coordinación de actividades preventivas con SHINE. Alguien del servicio de prevención de RTVE visitará el centro, tanto antes de iniciar las actividades como durante las mismas, para asegurar el cumplimiento de la normativa y el mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos.

- Por SI: pide que cesen las grabaciones de lo que no son informativos y pide que, después de Masterchef no vengan otros programas. Si se adoptan medidas de prevención excepcionalmente dan el ok.

- Por USO: manifiestan su conformidad si se hace de forma escrupulosa desde el punto de vista de la prevención; piden un técnico preventivo específico de RTVE al que se le pueda llamar si pasa algo.

- Por CGT: lo valorarán. No entienden esfuerzos que no sean para asegurar un servicio público mínimo y sugieren ampliar temporalmente el contrato con la productora ya que Masterchef no es una prioridad.

- Por UGT: señala que la gente pide Masterchef y que servicio público también es entretenimiento.

Finaliza la reunión a las 14:50 horas.