

**ACTA Nº 30 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 19 DE JUNIO DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
Manuel RAMOS DEL POZO (UGT)
Blanca EGUILLOR MESTRE (UGT)
M^a Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Jesús JIMÉNEZ MARTÍNEZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Miguel Ángel CURIÉSES GAITE (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Enrique CEDILLO IZQUIERDO (UGT)
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)
Pilar PEÑARANDA PEÑARANDA (CCOO)
Fernando SUÁREZ NAVAS (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
María Teresa FRONTIÑAN LEGUA (SI)
Jose Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Miguel CHARTE MESA (CGT)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIO DE ACTAS

En Madrid, 19 de junio de 2019, siendo las 10:10 horas se reúnen en la sala de juntas B 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

1/5

CUESTIÓN PREVIA

Primera.- El presidente del Comité Intercentros expone en nombre de dicho Comité que en reiteradas ocasiones se ha pedido a la Dirección que el cupo de contrataciones deberían destinarse a las áreas de especial necesidad; cita como ejemplo los programas "+ cotas" o "Telepasión" en los que consideran se está produciendo una externalización por falta de personal. Piden que se haga un esfuerzo para que la contratación se realice a cargo del cupo autorizado y con personal del banco de datos.

La Dirección responde que hablará nuevamente con las áreas pertinentes para que informen sobre las previsiones de programación de los próximos meses y poder ver, así, cómo apoyar ciertos programas.

CGT expone que el realizador y el ayudante de realización del programa "+cotas" son personal de una productora y están dando órdenes a personal de la Corporación, en las instalaciones de la Corporación, por lo que nos podemos enfrentar a una denuncia por cesión ilegal. Consideran que debería ser una persona de RTVE la que asumiera esas funciones.

La Dirección responde que se trata de una producción en colaboración y los contratos son mercantiles.

El SI apostilla que el programa "+ cotas" no tiene un formato excepcional, y no debería haberse contratado a un realizador y ayudante de realización externos sino que esas funciones las debería estar haciendo personal de la Corporación de Madrid, o de cualquier otro centro si Madrid no tuviera disponibilidad de personal con estas ocupaciones tipo. Consideran inaceptable que en los platós de RTVE haya personal externo dando órdenes al personal de la Corporación y pide a la Dirección de RRHH y organización que se haga cargo del asunto y dé las instrucciones pertinentes para evitar todo esto. Además, piden que de aquí a final de año todas las contrataciones vayan a las áreas técnicas

CCOO indica que este debate debería mantenerse en la mesa de producción. No entiende que la Dirección de RRHH no disponga de la información sobre la programación de los próximos meses. Así mismo, reivindican que el cupo de contratación vaya destinado a las áreas técnicas.

UGT expresa que toda la parte social viene reclamando desde el pasado año que el cupo de contratación vaya dirigido a las áreas técnica, sin embargo, en la práctica no ocurre así. Piensan que se trata de una asfixia planificada a la producción para externalizarla.

USO se une a lo expuesto por el resto de Secciones Sindicales y puntualiza que se trataba de una posición unánime del Comité Intercentros.

Segunda.- CGT solicita que se envíe al Comité de Empresa de Madrid las previsiones de contratación. La Dirección responde que se ha enviado y pide al secretario del Comité de empresa de Madrid, presente en la reunión, que compruebe el correo electrónico. El secretario revisa el correo electrónico y comprueba que, efectivamente, se enviaron las previsiones de contratación; aunque manifiesta que la información remitida le parece insuficiente. CGT pide que se informe sobre las jornadas efectivas que aún están disponibles. La Dirección responde que no puede dar un dato exacto porque va fluctuando día a día. Además, se trata de datos internos de gestión y corresponde a la Dirección organizar de la mejor manera posible las jornadas. CGT considera que la falta de esta información les impide tener las previsiones de contratación. CCOO se une a la petición de CGT y no les parece correcto que no se de la información aunque sea fluctuante. La Dirección recuerda que la pasada semana se les dijo que estaban comprometidas más del 90 % de dichas jornadas.

Tercera.- USO pregunta cuándo se va a convocar la Mesa de igualdad. La Dirección responde que lo hablará con el resto de miembros de la Dirección que forman parte de esa Mesa para ver cuándo toca convocarla.

Cuarta.- UGT pregunta por la subida salarial y también quieren saber por qué se ha retrasado el pago del pacto de las elecciones generales. **La Dirección** responde que el pacto incluye a 400 personas distribuidas por todo el territorio nacional y 1100 personas durante la noche electoral, por lo que el tratamiento de esa cantidad de información ha impedido que se haya abonado. Se trata únicamente de un problema de gestión.

Por lo que se refiere a la subida salarial, La Dirección indica que la información que tiene es la misma de la pasada semana y que, por tanto, se remite a lo dicho anteriormente.

Quinta.- CGT pregunta por la aplicación del permiso de lactancia a ambos padres ya que se ha detectado un caso que le estaban pidiendo la renuncia de la madre a ese derecho. La Dirección indica que se está aplicando la legislación vigente.

Sexta.- CGT expone que un grupo de trabajadores que llevan varios años prestando servicios en Torrespaña ha remitido un escrito a todos los sindicatos y a la dirección de RRHH para mostrar su inquietud por la situación en la que podrían encontrarse cuando se convoquen las plazas de traslado, promoción y/o reconversión. Quieren saber si van a seguir trabajando en Torrespaña o se les va a adscribir a Prado. CGT recuerda que en su propuesta del convenio proponían que se regulara los cambios de adscripción dentro de una misma provincia para evitar estos problemas y creen que debería ser tomada en consideración. **La Dirección** contesta que se trata de un trabajo interno de gestión y que, una vez que llegue el escrito, se analizará.

CCOO pregunta cuándo se va a convocar la mesa de producción. La Dirección responde que se va a producir un cambio en los miembros que irán por parte de la Dirección (Jesús Yécora irá en sustitución de Cristina Hernández) y debido a ello no se ha podido convocar todavía, pero está previsto hacerlo próximamente.

La Dirección, a continuación, ofrece los datos pedidos en la sesión anterior: Número de días de comisión de servicio: 102.509. Viajes: 39912 (no incluye los del personal de Masterchef). Disponibilidad: 2667 personas distintas. Polivalencias ad personam: 968 personas distintas. Polivalencias: 938 personas distintas.

ORDEN DEL DIA

La Dirección toma la palabra para indicar que, dado que no ha podido enviar su nueva propuesta sobre el capítulo VI con mayor antelación, hecho por el que pide disculpas, va a proceder a explicarla de forma exhaustiva.

UGT y el SI indican que ellos han enviado un artículo en el que proponen la creación de un complemento para áreas específicas. Incluyen la propuesta de que sea el CI y la Dirección los que negocien dichos complementos antes del 1 de septiembre del corriente. **La Dirección** responde que según el contenido del artículo, el complemento encajaría en el de "especial responsabilidad". Indica que hay que hacer un análisis de las situaciones pero no se puede incluir en Convenio un complemento con las características que proponen. Están de acuerdo con formar un grupo de trabajo que se ocupe de este punto. **CCOO** puntualiza que si hubiera un catálogo de puestos de trabajo, tal y como ellos vienen demandando desde hace tiempo, sería muy fácil ajustar los complementos. No obstante, añaden, puede ser un buen comienzo el regular estas situaciones. Consideran que el complemento de "especial responsabilidad" puede encajar en algunos casos pero no en otros. **CGT** considera que sería mejor incluirlo en Convenio Colectivo y evitar, así, tener varias normas y pactos por los que regirse. **UGT**, indican que la filosofía desde que se negoció el I Convenio, era unificar las normas y evitar la dispersión normativa. Añaden que hace semanas ya se habló de incluir todos los complementos en Convenio, estén o no en la lista y que se tratarían los complementos de situaciones especiales.

Se hace un receso de 10 minutos.

Tras el receso, **la Dirección** procede a explicar la propuesta remitida y subraya que ha intentado recoger aportaciones de todas las propuestas. También indica que lo relativo a la disponibilidad de momento está pendiente de desarrollar; no obstante, remitirá con la mayor brevedad posible su propuesta sobre este punto para que se pueda tratar en la reunión de la próxima semana. A continuación, las distintas secciones sindicales realizan las siguientes valoraciones.

Regulación del plus de programas:

El SI recuerda que ellos no renuncian a que se regule en convenio el plus de programas.

CCOO puntualiza que su propuesta sobre el plus de programas básicamente recoge la regulación que tiene ahora mismo. Consideran que este plus es un instrumento de manipulación informativa y por eso debe incluirse en Convenio. Añaden que si no se incluye en Convenio van a estar acudiendo a la Inspección de trabajo regularmente para denunciar la situación. **La Dirección** considera que internamente hay que revisar su regulación y corregir algunas disfunciones que pudieran darse, pero no están de acuerdo con incluirlo en Convenio Colectivo.

UGT indica que se trata de una reivindicación histórica de toda la parte social. Indican que hay trabajadores que cobran este plus en su grado mínimo, y pierden emolumentos y complementos que les corresponderían por el trabajo realizado (según el Convenio Colectivo vigente), ya que no están cobrando los módulos de festivos, disponibilidad etc. Consideran que se trata de una perversión del sistema el que no esté en convenio un plus que supone 11 millones de euros y que la Dirección gestiona discrecionalmente.

La Dirección explica que se trata de un incentivo para retribuir determinadas competencias.

CGT pone de manifiesto que hay personas que cobran más de un plus de programas de cuantía muy alta; en cambio hay otras a las que se les quito hace algunos años el plus de disponibilidad y se les ha cambiado por un plus de programas de 250 euros. Considera que meter en convenio pluses de programa es una cuestión de transparencia. **La Dirección** niega que se esté produciendo este cambio de complementos y pide a CGT que facilite los datos del caso que está exponiendo.

USO, también apostilla que este plus permite actuar a los jefes con total discrecionalidad.

Jornada semanal

UGT y el SI quiere hacer constar que, aunque en muchos aspectos puedan coincidir con la propuesta de la Dirección sobre este capítulo, no van a aceptar bajo ningún concepto la jornada de las 37,5 horas semanales. Solo aceptarán 35. Consideran que sobre este asunto se está haciendo una interpretación falaz y torticera y que, si hubiera obligación de aplicar las 37,5 horas, no sería como consecuencia de la negociación del convenio.

CGT, tampoco está de acuerdo con la jornada de 37,5 horas. Han hecho una consulta jurídica y les han informado que no hay impedimento legal para pactar una jornada de 35 horas. En el caso de que la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva no lo apruebe, se podría interponer un conflicto colectivo para tratar de conseguir la jornada de 35 horas por vía judicial.

CCOO, tampoco está de acuerdo con la regulación de 37,5 horas semanales y se remite a los argumentos esgrimidos en anteriores reuniones para no repetirse.

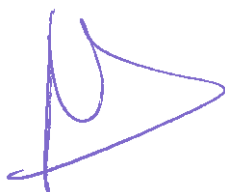
4/5

USO, tampoco está de acuerdo con la propuesta de 37,5 horas. En cuanto al resto del contenido, lo reciben con cierto optimismo. Ellos presentarán su nueva propuesta la próxima semana y en ella hay cosas coincidentes.

Por último, la Dirección indica que verá con la Gerencia de la OSCRTVE cuándo se puede convocar el grupo de trabajo. La RLT indica que, aún pendiente de comunicar los nombre, la composición será de: 3 miembros de UGT, 2 de CCOO, 2 del SI, 1 de CGT y 1 de USO.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:15 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION

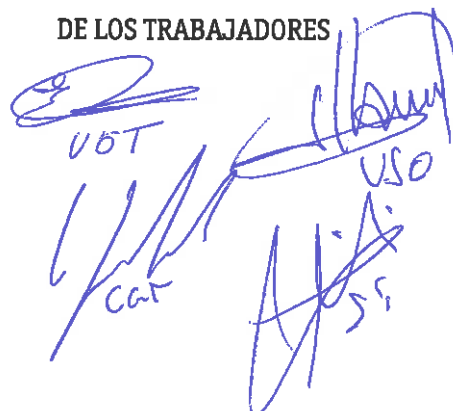


REPRESENTANTES



LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES



PROPUESTA DIRECCIÓN

CAPÍTULO VI

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 38. Jornadas.

La regulación de tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y horario. Se entiende la primera como el tiempo que está obligado el trabajador a trabajar, y el horario como un instrumento de concreción de la jornada para precisar el tiempo en que se ha de prestar el servicio.

La empresa fijará el calendario laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes administraciones públicas. Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este convenio colectivo. Las especiales características de CRTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

No obstante, lo anterior, al amparo de lo establecido en el art. 34 del estatuto de los trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador que no tenga asignado ningún complemento de los que comportan variabilidad horaria, vendrá obligado a adecuar su jornada y horario laboral, ocasionalmente y por necesidades imprevistas y no planificables de aquel servicio.

Esta distribución irregular de la jornada no podrá exceder de 7 jornadas a lo largo del año natural. Dichas jornadas, no podrán ser las de Nochevieja y Navidad. Estas jornadas deben de ser comunicadas con 5 días de antelación.

Artículo 39.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo anual se compone, como regla general, de la jornada base más la jornada que resulte del régimen de jornada ordinaria variable o de turnos que se regula en este capítulo.

Con carácter general se establece una jornada diaria de 7,5 horas distribuidas con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. Para el cálculo de la jornada anual, se multiplicarán las 7,5 horas diarias por los días del año, descontado los días de vacaciones, sábados, domingos y festivos de cada centro de trabajo. Dentro de esta jornada anual, se tendrán en cuenta 30 horas dedicadas a formación de conformidad en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo en su artículo xx.

No obstante, lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador viene obligado a adecuar su jornada laboral, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

Por tanto y atendiendo a la naturaleza excepcional de tal medida, solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios, siempre y cuando se disponga de esa información, publicarán cuando proceda los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará el día 25 del mes anterior a través del portal del trabajador (en caso de publicación mensual) o mediante el sistema informático adecuado. Una vez validados en el sistema informático, CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios realizados, así como la

información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador. Esta información estará a disposición de la representación legal de los trabajadores.

La jornada diaria, semanal, mensual y anual del personal con contrato temporal o indefinido será la misma que la del personal fijo de CRTVE.

Artículo 40. Horarios y descansos

Los horarios podrán ser:

Horario continuado: es aquél en el que el trabajador realiza su trabajo en un sólo bloque de tiempo en un periodo de 24 horas, sin pausa, salvo un descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo.

El disfrute de dicha pausa deberá acomodarse a las necesidades del servicio. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.

Horario con pausa para la comida o cena: es aquél en que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales en un periodo de 24 horas con una pausa mínima de una hora para comer o cenar.

En este caso, dicha pausa destinada al tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo

En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan parar para comer o sea necesario estar localizado durante ese tiempo, se disfrutará de 20 minutos para la comida y/o cena que serán computados como tiempo de trabajo. Esta situación deberá estar autorizada por RR.HH.

Como regla general tendrán derecho a desayuno, comida o cena los trabajadores que tengan asignado horario con pausa para comida o cena y cuya jornada comience o termine en los intervalos temporales que a continuación se regulan:

- Derecho a desayuno: trabajadores cuya jornada laboral o parte de la misma esté comprendida en el margen temporal entre las 4:00 y las 7:00. Para el desayuno se usarán los 15 minutos de descanso reglamentario contabilizados como tiempo de trabajo.
- Derecho a comida: trabajadores cuya jornada comience antes de las 13:30 y finalice después de las 15:30.
- Derecho a cena: trabajadores cuya jornada comience antes de las 21:00 y finalice después de las 22:30.

Cuando se realice una jornada de trabajo con derecho a desayuno, comida o cena, la Corporación RTVE facilitará aquella, en los términos establecidos en el artículo XX del presente convenio, en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y, si no, se abonará la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas.
- Cena: 20:00 a 22:30 horas.

En los casos en los que se establezcan turnos que incluyan la comida y cena, la segunda pausa se realizará como máximo en 20 minutos que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Horario nocturno: Es el realizado en la franja horaria de noche y, concretamente, el comprendido entre las 22:00 y las 07:00.

Los trabajadores nocturnos que desempeñen su trabajo en la franja de noche lo harán en horario continuado y de forma rotativa por períodos de tiempo no superior a las dos semanas, salvo adscripción voluntaria. Estos trabajadores estarán sujetos a un régimen de variabilidad horaria.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. La prestación de servicios en horario de noche llevará asociada una retribución específica.

Horario a turnos: se entenderá como tal el definido en el artículo xx.

Por lo que respecta al régimen de descansos y a salvo de las condiciones especiales en materia de descanso que se pacten en el presente convenio, se seguirán las siguientes reglas generales:

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

Salvo casos excepcionales, se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el horario de salida.

Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días en los fines de semana, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral.

Los días libres acumulados por festivos trabajados y las horas extraordinarias compensadas con descanso deberán librarse antes de un año desde su generación, excluyendo en este periodo las bajas por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiares. En estos últimos casos, se disfrutarán una vez terminadas estas situaciones, atendiendo a las necesidades del servicio. Así mismo, los sábados y domingos trabajados en los casos de tener asignado algún complemento descrito en el artículo XX, se descansarán dentro del mes que se haya generado o, si no es posible esta pauta y de mutuo acuerdo, como máximo en los cuatro meses siguientes a su generación

Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). El Comité General de Seguridad y Salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. Corporación RTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el C.G.S.S.L., para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud. Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables.

Las anteriores reglas sobre descansos, con excepción de las referentes al trabajo ante pantallas de visualización de datos, podrán adaptarse en los supuestos de régimen que implique variabilidad de jornada.

La maternidad/paternidad se asimila, como regla general, a los supuestos de adopción y/o acogimiento, y se ajustarán a lo previsto en la legislación específica.

Artículo 41. Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En relación con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán adoptar las siguientes pautas:

a) Los trabajadores de CRTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cinco semanas que se acumulan a su permiso de maternidad y/o paternidad. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 16 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en la ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Dicha autorización se otorgará siempre que la persona no desempeñe otra actividad retribuida.

Este supuesto se aplicará también para el cuidado, durante la hospitalización y/o tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud hasta que el menor cumpla los 18 años. En los casos en los que el tratamiento así lo aconseje podría acumularse la reducción a jornadas completas.

c) En el supuesto en el que el trabajador desarrolle su prestación de trabajo en una jornada especial distinta a la ordinaria, en los supuestos descritos en el apartado b, podrá optar, antes de aplicar lo previsto en dicho apartado b, por realizar la jornada normal de mañana o tarde y la reducción económica del complemento que le corresponda, siempre que la realización del servicio lo permita.

d) De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 14 años o personas con discapacidad acreditada, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, la dirección de recursos humanos podrá conceder la modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con especial atención a las familias monoparentales.

f) Las personas que tengan hijos o cónyuges / parejas de hecho reconocidas, con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado igual o superior al 33%, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros, donde los hijos con discapacidad reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades del servicio.

g) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización

h) Los trabajadores que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetos a las modificaciones de jornada propias de dicho régimen, podrán solicitar la suspensión temporal de la variabilidad de la jornada en las situaciones de lactancia, embarazo de riesgo, sin perjuicio de que siga retribuyéndosele dicho complemento, y/o de embarazo a partir del sexto mes de gestación. La dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto de trabajadores afectados y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.

i) Bolsa de horas. Cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida igual o superior al 33 % dispondrá anualmente de una bolsa de 30 horas, con la finalidad de favorecer su adaptación personal y social y garantizar la adecuación de sus características personales y profesionales al puesto de trabajo. De forma similar, y sin que pueda acumularse a la bolsa establecida en el párrafo anterior, cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida igual o superior al 65 % dispondrá anualmente de una bolsa de 130 horas. Salvo lo dispuesto posteriormente, el trabajador podrá disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 48 horas de antelación, que se realizará por escrito mediante los medios que al efecto determine la dirección de la empresa. Salvo que el trabajador comunique expresamente los motivos de tal acumulación, las horas correspondientes a esta bolsa de horas solo se podrán utilizar acumuladas con un límite de hasta 4 horas diarias. La bolsa de horas regulada en el presente apartado se disfrutará de forma proporcional tanto a la jornada efectiva que el trabajador tenga asignada como a la fecha en que CRTVE tenga conocimiento oficial del reconocimiento del grado de discapacidad.

j. Para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a petición del trabajador, el tiempo de comida podrá reducirse este tiempo a 20 minutos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y con conocimiento de RRHH.

k. Desconexión Digital. RTVE respetará el tiempo de descanso de los trabajadores una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental, en aras del respeto a la vida privada, familiar en definitiva de la calidad de la vida y salud de los trabajadores. Solo los trabajadores que tenga asignado un complemento de jornada podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque hayan finalizada la jornada laboral, éstas se limitarán a casos excepcionales.

l) Aprobar para toda CRTVE una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

Se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello y las necesidades del servicio lo permitan, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público de CRTVE.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del trabajador o trabajadora de CRTVE

m) Teletrabajo. Regulado en el Artículo 59.

Artículo 42. Horarios variables.

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de Corporación RTVE que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, emisiones, controles, producción de informativos de TVE y RNE, interactivos, unidades informativas y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales que determine la Dirección de la empresa.

Para la prestación del servicio en sábados, domingos y festivos, cuando no se esté adscrito al régimen de jornada de fin de semana, se establecerán turnos convenientes, para que todos los trabajadores de un mismo destino resulten afectados en forma equitativa, de conformidad con la legislación vigente.

Los tipos de complementos que comportan variabilidad horaria y/o de jornada son:

1. Mando orgánico.
2. Especial responsabilidad.
3. Disponibilidad.
4. Turnicidad.
5. Jornada de fin de semana.
6. Unidades informativas.
7. Jornada de rodaje.
8. Pacto de rodaje.
9. Gratificación absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del Complemento de disponibilidad base).
10. Complemento de orquesta y coro.
11. Otros complementos: aquellos complementos acordados entre la empresa y el comité intercentros (DSNG, grupos operativos, digitalización y RTVE a la carta y cualquier otro que las partes determinen).

Artículo 43.- Jornadas asociadas a variabilidad horaria.

Por las especiales características de los cometidos asignados, se podrá requerir disponibilidad habitual y alternaciones constantes de horarios de trabajo, respetando las reglas de los descansos citados en el artículo XX.

1. La suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual.
2. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas.

3. La jornada semanal ordinaria tendrá un máximo de 50 horas de trabajo efectivo. 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.

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, en aquellos casos en que el complemento que percibe el trabajador no incluya este concepto (tabla de incompatibilidades).

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.

5. Los trabajadores que tengan asignado el complemento de variabilidad horaria podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización del Jefe superior.

Artículo 44.- Jornadas para mandos orgánicos.

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, quedando compensados con el complemento de mando orgánico. Su jornada en cómputo anual no será superior a 40 horas semanales.

Artículo 45.- Jornadas para especial responsabilidad.

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base. En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 48 y 51 tendrán un límite de 10 horas mensuales adicionales compensadas con el complemento de especial responsabilidad. El exceso de estas horas tendrá la consideración de horas extraordinarias. El cómputo de su jornada será mensual.

Artículo 46. Disponibilidad.

PENDIENTE DE DECISIÓN

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

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

3. No podrán realizarse más de 50 horas de trabajo ordinarias cada semana.

Así mismo, cuando el trabajador esté convocado en sábado, domingo o festivo y la convocatoria se suspenda, se cobrará módulo y libranza.

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.

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.

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización del Jefe 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.

Artículo 47.- 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 37,5 horas semanales en cómputo anual. La jornada diaria será de 7,5 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.

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 horarios y días de descanso por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior, y con las únicas limitaciones al descanso que establece la legislación vigente.
- 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 19 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse siempre 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 10 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible.

Artículo 48.- Guardias

CRTVE podrá fijar un régimen de guardias al que los trabajadores serán asignados, siempre que voluntariamente acepten la solicitud de la empresa de adscribirse al mismo. Además de realizar su jornada habitual, deberán permanecer localizables a través del sistema de localización que se determine, durante el periodo establecido. En el caso que no haya voluntarios, los servicios esenciales para el mantenimiento de edificios y señales serán cubiertos con trabajadores designados por el área de forma rotatoria.

Las guardias podrán ser de dos tipos:

- a) De lunes a viernes.
- b) De sábado y domingo.

Las guardias se fijarán mensualmente, comunicándose al trabajador en el cuadrante del mes correspondiente. En virtud de la guardia, el trabajador afectado por la misma deberá permanecer localizable y realizar la tarea que le sea encomendada, acudiendo al centro de trabajo o a exteriores, en cuyo caso el medio de transporte correrá por cuenta de CRTVE, con el carácter más inmediato posible, en caso de que sea requerido para ello. El tiempo de trabajo empezará a contar desde el momento en que el trabajador sea localizado y se computaran como parte de la jornada mensual del trabajador.

El régimen de guardia puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Este complemento no retribuye horas extraordinarias.

El régimen de guardia no podrá recaer sobre un mismo trabajador por más de dos periodos durante el mismo mes, uno de lunes a viernes y uno de sábado y domingo, salvo que el trabajador lo acepte voluntariamente. El incremento por más de dos periodos solicitado de forma voluntaria por más de un trabajador se repartirá de forma equitativa entre los solicitantes.

En todo caso se respetará el descanso de dos fines de semana al mes.

Artículo 49.- Jornada fin de semana.

Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los centros de producción y/o en aquellos otros en los que se acuerde entre la Dirección y el Comité Intercentros, y desempeña su prestación profesional de conformidad al siguiente régimen de jornada:

- Prestación efectiva de trabajo durante tres días de la semana (viernes, sábado y domingo; o sábado, domingo y lunes). En estos casos, la jornada no podrá superar el límite de 11 horas diarias de trabajo, teniendo una jornada semanal de 30 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 37,5 horas de la jornada ordinaria.
- El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana.

La jornada de fin de semana se cubrirá preferentemente con adscripciones voluntarias. En caso de no cubrirse con voluntarios, será cubierta con jornadas normales de manera rotativa entre los trabajadores del área afectada, siendo los periodos de rotación máxima de cuatro meses.

El personal con Jornada Fin de Semana tendrá derechos a los Festivos marcados en el Calendario Laboral que coincidan con viernes o lunes. En caso de trabajar el día festivo se tendrá derecho a librar las horas trabajadas ese día.

No tendrá la consideración de jornada de fin de semana la desarrollada en sábado y/o domingo como consecuencia de la aplicación del régimen de jornada de disponibilidad, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial.

El valor del complemento de Nocturnidad de los trabajadores con fin de semana se establece el anexo xx.

Artículo 50.- Unidades informativas.

Se crea un complemento de puesto de trabajo de Unidades Informativas: Debido a las especiales circunstancias de las unidades informativas, la dimensión de sus plantillas y la necesidad de que los trabajadores de las mismas atiendan su encomienda de servicio público y tengan una mayor flexibilidad, funcionalidad y adaptabilidad de sus condiciones de trabajo, se crea un complemento de puesto de trabajo en las mismas que atienda estas especiales circunstancias y permita a las unidades adaptarse a sus necesidades singulares.

Este complemento incluirá la conducción del vehículo, siempre que el trabajador esté habilitado para ello. El transporte para la realización del trabajo irá a cargo de la empresa y los gastos que su uso conlleve deberán ser abonados previamente a los trabajadores o se dotará a los trabajadores de tarjeta de crédito corporativa.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad y polivalencia.

Los trabajadores de las unidades informativas desarrollarán sus funciones para cualquiera de los medios de comunicación de que dispone la Corporación RTVE.

En el caso de que el trabajador no cumpla los requerimientos que se desprenden del complemento de Unidades Informativas, se elevará a la Dirección de Recursos Humanos la solicitud de retirada de este complemento, que informará a la representación del CI con carácter previo a su resolución.

Artículo 51.- Jornadas de rodaje.

En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente convenio colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible como jornada de rodaje por cada día de trabajo durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios.

La empresa notificará, de forma previa al desplazamiento con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad o comisión de servicio, la aplicación del complemento de Jornada de Rodaje, así como el número de días de aplicación por escrito o correo corporativo, a los trabajadores afectados de su decisión. Asimismo, se comunicará periódicamente a los Comités de Empresa qué trabajadores perciben el complemento de Jornada de Rodaje, tan pronto dicha información esté disponible.

Las jornadas realizadas con este complemento computarán a efectos de jornada anual. Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del convenio en materia de jornadas y descanso, respetando lo regulado en el ET y una jornada máxima ordinaria efectiva de 12 horas.

Si durante los días de seguimiento del evento coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con el módulo de festivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, se le compensará con el día libre correspondiente.

Artículo 52. Pactos de rodaje.

Los pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, en el ámbito correspondiente, con una antelación mínima de diez días al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todos los

trabajadores afectados. El pacto de rodaje incluye también en su ámbito de aplicación a los mandos intermedios, orgánicos o funcionales, percibiendo en todo caso la diferencia entre la retribución pactada y la parte proporcional de un trabajador con complemento de disponibilidad en los días de aplicación del pacto de rodaje.

Artículo 53.- Gratificación absorbible (siempre que el importe sea igual o superior al del Complemento de disponibilidad A).

A los trabajadores que cobren una gratificación absorbible, cuando su importe sea igual o superior al del Complemento de Disponibilidad, se le podrá aplicar dicho régimen de Disponibilidad.

Artículo 54.- 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. 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 46, respetando el horario y, en su caso, la pausa ordinaria de comida contemplada en el artículo 41

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, tasa turística y peajes a que la comisión da lugar, conforme al artículo 71 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 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.

2.-Jornada en comisión de servicios.

Durante el tiempo en el que el trabajador deba realizar su trabajo en comisión de servicio, realizará la jornada y horarios requeridos por las necesidades del servicio o tarea para la que ha sido enviado.

En función del plan previo de actividad o teniendo en cuenta las particularidades de la actividad que durante el desplazamiento vaya a realizarse, ante la imposibilidad en ocasiones, de realizar un cómputo exacto del trabajo realizado, se aplicará alguna de las siguientes fórmulas de cómputo:

- Cuando se prevea que la actividad a desarrollar no vaya a ocupar en su totalidad más tiempo que el de la jornada base en promedio de 37,5 horas semanales o con la ampliación de jornada asignada, la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 2,5 horas para garantizar el descanso entre jornadas y en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar planificado por la empresa.

Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo sea superior a la jornada señalada anteriormente, se podrá optar de mutuo acuerdo por la adscripción al régimen de jornada de rodaje por cada día de pernocta.

- Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que el trabajador esté adscrito, abonándose las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluido en el complemento de jornadas de rodaje. Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar por escrito a la vuelta a la jefatura correspondiente las jornadas realizadas, que serán incluidas en el resumen mensual.
- En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan el disfrute del tiempo para comer o la necesidad de estar localizado durante este tiempo, se disfrutará del mínimo tiempo para el desayuno, comida o cena y será computable como jornada laboral.
- Si durante los días de seguimiento de la comisión de servicios coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con el módulo de festivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, se le compensará con el día libre correspondiente.

3.-Tratamiento del tiempo de viaje.

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, a una distancia igual o superior a 45 kilómetros, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de CRTVE.

3.1. El tiempo de viaje, que será establecido previamente por CRTVE, se considerará como tiempo de trabajo en los siguientes términos:

- Cuando en el desplazamiento se invierta un tiempo superior al de una jornada ordinaria de trabajo y en dicho día solo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje hasta un máximo de 10 como una jornada de trabajo.
- Cuando el viaje vaya precedido o seguido de actividad laboral, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje, más las efectivamente trabajadas.
- El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio o aportado por CRTVE, se hará por los itinerarios más seguros (autopistas y autovías) de acuerdo con las previsiones de tiempo de la guía oficial de carreteras y los tiempos de los descansos recomendados.

Se pernochará fuera cuando se cumpla una de las siguientes condiciones, salvo voluntariedad en contrario del trabajador:

- Que la jornada más el desplazamiento sea igual o superior a 10 horas efectivas de trabajo.
- Que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 22 horas y la estimación del viaje sea superior a las dos horas.
- También se pernochará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

Artículo 55.- Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de CRTVE.

En el caso de una misión o cometidos especiales que se ordenen realizar circunstancialmente al trabajador en lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo, en la misma localidad o en otra localidad a menos de 45 Kms. del centro de trabajo, los trabajadores podrán ser citados en lugares distintos a los centros de trabajo, siempre que no deba llevarse equipo de trabajo. CRTVE pondrá los medios de transporte o abonará los costes que este desplazamiento pueda originar.

En los casos que el evento tenga requerimientos especiales el trabajo podrá incluirse en el complemento de jornadas de rodaje.

Artículo 56.- Horas extraordinarias.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada caso para cada modalidad de prestación de trabajo. Su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

a) Son horas extraordinarias diurnas las realizadas entre las siete y las veintidós horas, y nocturnas las que se realicen en las restantes horas.

b) El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo se hace calculando el salario bruto mensual (con todos los conceptos salariales) con las prorratas de las pagas extraordinarias entre el número de horas efectivas de ese mes.

El valor de las horas extraordinarias son los siguientes:

Diurnas: corresponde al valor de la hora ordinaria.

Nocturnas: corresponde al valor de la hora ordinaria más el valor de hora del complemento de Nocturnidad.

Festivas diurnas corresponde al valor de la hora ordinaria más 1/7,5 del valor del complemento de festivo.

Festivas nocturnas corresponde al valor de la hora ordinaria más 1/7,5 del valor del complemento de festivo más el valor de hora del complemento de Nocturnidad.

c) La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación.

Artículo 57.-Vacaciones anuales.

Con carácter general, los trabajadores acogidos al presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables.

En el supuesto de tener asignada jornadas de fin de semana, los días de vacaciones se calcularán de forma proporcional a la jornada teórica asignada, que se librarán durante los días laborables del trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán desde el uno de junio al treinta de septiembre, o a elección del trabajador, en cualquier otra época del año, pudiendo fraccionarse a elección del trabajador. Uno de los períodos deberá ser de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones.

En situación de familias monoparentales se facilitará la elección de turno, así como a los progenitores que tengan asignado el periodo vacacional de sus hijos/as por acuerdo o decisión judicial en ese periodo.

No existirá límite al fraccionamiento del otro período, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio y se haya comunicado antes del 1 de abril a CRTVE.

En el caso de que un trabajador solicitase disfrutar el periodo vacacional del 1 de enero al 1 de abril, la empresa debe contestar la aceptación o no 15 días después de que se haya efectuado la solicitud.

Cada dependencia, unidad o departamento organizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año, fecha en la que deba comunicar a los trabajadores la aceptación o no de los periodos solicitados. No podrán variarse los turnos de vacaciones, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador, ambas debidamente justificadas.

En caso de discrepancia entre los turnos de vacaciones asignados en una determinada área, deberán elegirse, entre los trabajadores que realicen una misma función o funciones de un mismo ámbito ocupacional y grupo profesional, al de mayor antigüedad y atendiendo a ésta por turnos rotativos de carácter anual. En caso de igual antigüedad se atenderá a la mayor edad.

Este derecho lo es sobre el período mayor o principal, y una vez elegido éste se volverá a elegir sobre los períodos menores, sucesivamente según la prelación anteriormente mencionada.

La preferencia de elección, siempre que se produzca conflicto, tendrá una duración de cuatro años.

Las vacaciones no disfrutadas en el año natural al que correspondan, por no haber sido solicitadas por el trabajador o por no haber aceptado éste el período que le corresponda atendiendo a las necesidades del servicio o a los derechos preferentes de sus compañeros de unidad o departamento, se le asignarán para disfrutarlas antes del 15 de enero del siguiente año.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad cumplan turnos de 20-24 horas durante todo el año, con rotación continuada mañana, tarde, noche, dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones al año o la parte proporcional en función del tiempo en que hayan desarrollado este tipo de servicio.

Los trabajadores que presten sus servicios en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla disfrutarán de tres días más de vacaciones anuales.

Artículo 58.- Licencias.

Una vez superado el período de prueba los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito o por el medio telemático que se establezca, de licencias en los casos, por las causas y con la duración que a continuación se indica:

1.- Licencias retribuidas.

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales. Asimismo, por la inscripción en un registro oficial de “parejas de hecho” acreditada documentalmente de quince días naturales. El inicio del cómputo de dichas licencias, cuando el día del hecho causante sea inhábil para el trabajador/a, se producirá desde el primer día en que el trabajador/a tuviera obligación de prestar servicios.

Esta licencia no será acumulable a la de matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

El trabajador podrá pactar el disfrute de los 15 días en otro período siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

Comenzarán a computarse a partir del día siguiente al que se produzca el hecho causante en el caso de que ese día el trabajador/a ya estuviera realizando o hubiera realizado su jornada laboral.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera de hospitalización, intervención quirúrgica o asistencia en domicilio por cuidados, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

Estos podrán pedirse en días discontinuos mientras se mantenga la situación que lo originó.

d) Permiso de progenitor distinto de la madre biológica, de la madre biológica o cada progenitor adoptante.

Los permisos estarán regulados en función de los siguientes cuadros:

A partir de 1 de abril de 2019

Disfrute					
	Duración	Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo)	Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial previo acuerdo con la empresa)	Parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	Cesión
Madre biológica	16 semanas	6 tras el parto	10 hasta 12 meses del bebé o anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible parto (voluntario)	2 semanas, una para cada uno de los progenitores	máx. 4 semanas
El otro progenitor	8 semanas	2 tras el parto	6 hasta 12 meses del bebé		
Cada progenitor adoptante	12 semanas	6 tras resolución	6 ininterrumpidas dentro de los 12 meses de la Resolución		máx. 2 semanas

A partir de 1 de enero de 2020

Disfrute

	Duración	Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo)	Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial)	Parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	Cesión
Madre biológica	16 semanas	6 tras el parto	10 hasta 12 meses del bebé o anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible parto (voluntario)	2 semanas, una para cada uno de los progenitores	máx. 2 semanas
El otro progenitor	12 semanas	4 tras el parto	8 hasta 12 meses del bebé		
Cada progenitor adoptante	14 semanas	6 tras resolución	8 ininterrumpidas dentro de los 12 meses de la Resolución		máx. 2 semanas

A partir de 1 de enero de 2021

	Duración	Disfrute			Cesión
		Obligatorio (ininterrumpida y tiempo completo)	Voluntario (por semanas acumuladas o interrumpidas y a tiempo completo o parcial)	Parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero o Discapacidad hijo/a	
Madre biológica	16 semanas	6 tras el parto	10 hasta 12 meses del bebé o anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible parto (voluntario)	2 semanas, una para cada uno de los progenitores	NO
El otro progenitor	16 semanas	6 tras el parto	10 hasta 12 meses del bebé		
Cada progenitor adoptante	16 semanas	6 tras resolución	10 dentro de los 12 meses de la Resolución		

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

e) Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Reducción de, al menos, la mitad de la jornada de trabajo. El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado del menor. En el caso que el informe médico determine la necesidad del cuidado del menor por un tiempo inferior, se concederá por el periodo concreto que conste en el informe. Sin perjuicio de las especialidades de cada supuesto, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que determinó su concesión y, en todo caso, cuando el menor cumpla los 18 años. Con derecho a la totalidad de las retribuciones.

f) Por permiso por cuidado del lactante:

El permiso para el cuidado del lactante consiste en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla nueve meses. Consiste en:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones,
- Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o
- Acumulación en jornadas completas

Se podrá disfrutar de este permiso hasta que el menor cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección Corporación RTVE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Para el cálculo, se deben coger todos los días laborables (sin festivos, ni vacaciones) desde la reincorporación al trabajo hasta el día antes que el hijo cumpla 9 meses, contar 1 hora cada día, y pasar esas horas a días dividiendo entre 7,5 horas.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona interesada perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Por motivos particulares, 3 días.

Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

i) Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal distintas de las 30 horas obligatorias, se concederán permisos al personal laboral para los siguientes supuestos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en RTVE o en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, 1 día o dos si las pruebas se celebran en Comunidad distinta a la del centro de trabajo.
- Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con RTVE, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

j) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

k) Por visita médica del trabajador. Siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario.

Por visita médica acompañando a un familiar, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural.

Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres o conyuge/pareja de hecho con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de 12 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 28 horas anuales, ampliándose este último límite de 28 horas anuales hasta 42 horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a 6 años, hijos con una acreditada situación de dependencia o hijos de familias monoparentales.

l) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico, en centro de naturaleza pública durante el tiempo estrictamente necesario dentro del horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

En todos los casos, se hará el cómputo como días laborables, pudiendo ser no continuados, siempre y cuando no coincida con una situación de Incapacidad Temporal, disfrute de vacaciones y demás permisos.

Para justificar aquellas licencias en las que se indica “por el tiempo imprescindible” será necesaria la presentación del justificante en el que se indique la hora de inicio y fin.

El único documento válido para justificar una ausencia por enfermedad es la baja médica.

2.- Licencias no retribuidas

Sin derecho al abono de retribución alguna, por asuntos propios y una sola vez al año, por un plazo no superior a tres meses fraccionable en dos periodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia sin retribución no se computará a efectos de antigüedad, ni a efectos del cálculo de vacaciones anuales reglamentarias.

Artículo 59.- Teletrabajo

Ámbito de implantación

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Corporación, como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización”.

Ámbito objetivo:

Perfil de las actividades: Se implantará con carácter general en las unidades en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad. Para ello, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar, así como, de la incorporación

paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

En los supuestos de trabajadores con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia, Corporación RTVE procurará adaptar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Ámbito personal:

Perfil del teletrabajador: Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. La empresa se compromete a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad. A partir de la aprobación del Convenio Colectivo, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 1 mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RRHH).

3. Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa del trabajador como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia del Empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores.

4. Vigencia

Como regla general la condición de teletrabajador tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice con el trabajador la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de teletrabajadores que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otros empleados adscritos a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

5. Tiempo de Teletrabajo.

El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos.

Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, las empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de la Dirección de Sistemas.

El empleado deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.

El trabajador tendrá acceso a la red de Corporación de RTVE, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

Condiciones laborales de los teletrabajadores

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios.

La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual:

Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a al vigente Convenio Colectivo sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

Los trabajadores acogidos a este sistema de trabajo, tendrán igualmente derecho a la desconexión digital en los mismos términos redactados en el vigente Convenio Colectivo.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a Turnos:

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

1. Condiciones económicas.

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo.

A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales.

Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para las retribuciones en especie.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

2. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral.

La Dirección de Prevención será la encargada de dar las líneas generales en esta materia que deberán ser observadas por las personas integradas en este proyecto.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia.

3. Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

4. Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo “Corporativos” y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia del empresario, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia de este Convenio Colectivo los desarrollos informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como

las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores. De todas las fases del procedimiento (concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Efectividad del Acuerdo

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del III Convenio de la Corporación RTVE.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

Seguimiento del Acuerdo

En el seno de Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se facilitará información sobre los teletrabajadores existentes en cada momento, evolución, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento.

Así mismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 42. Horarios variables y dentro de “Otros complementos”:

Se propone la creación de unos complementos en unas áreas específicas que por su responsabilidad tiene funciones superiores y condiciones especiales de trabajo.

El comité intercentros y RTVE procederán a negociar dichos complementos antes del 1 de septiembre de 2019. En dicho documento se debe valorar: la responsabilidad, la disponibilidad, nocturnidad, el trabajo en festivo, etc.