

**ACTA Nº 31 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 26 DE JUNIO DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Mª Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GÓMEZ (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
Miguel CHARTE MESA (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Raúl FERNÁNDEZ MURCIA (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Pilar PEÑARANDA PEÑARANDA (CCOO)
José Luis BARREDA MONTEOLIVA (CCOO)
José Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)
Severino CAGIDE BERRACO (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (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, 26 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:

CUESTIÓN PREVIA

Primera.- **UGT y el Sindicato Independiente** preguntan por la subida salarial de 2019. **La Dirección** responde que tiene las mismas noticias que la pasada semana. **CCOO** puntualiza que como el Consejo de Ministros ha publicado el PIB pensaban que ya estaría resuelto. **La Dirección** informa de que es necesario que el preacuerdo lo autorice la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva.

Segunda.- **UGT** indica que no se ha puesto en marcha el proceso de cobertura de plazas de la DSNG en Canarias y Barcelona y quieren que se haga ya, pues, continúan, no se está cumpliendo el acuerdo. **La Dirección** responde que la convocatoria supone la puesta en marcha de un proceso que, en primer término, tiene que verlo con la Dirección de Medios.

Tercero.- **UGT** pregunta cuándo se va a pagar el pacto de elecciones y cuándo se podrán librar los días generados en los pactos. **La Dirección** contesta que la previsión es que se abone en la nómina de julio. En cuanto a los días libres, el personal los puede librar ya, aunque se justifiquen a posteriori.

Cuarta.- **CCOO** pregunta cómo está el asunto relacionado con la información local de RNE, Radio 1 y Radio 3. **La Dirección** expresa que la Dirección de CCTT le ha transmitido que durante los últimos años no ha habido en verano boletines de información local o territorial, sin embargo, para este verano, la previsión es hacer un esfuerzo para ofrecer la información local en la medida de lo posible. **CCOO** dice que ha habido años que sí se ha dado información local en verano y que no entienden la directriz de que cada centro elija si se da o no esa información. **CCOO** pide que la Dirección de CCTT mantenga una reunión con la RLT y le informe. **La Dirección** indica que trasladará su petición.

Quinta.- **USO**, pone de manifiesto que no se ha hecho correctamente la aportación empresarial al plan de pensiones en 2018. **La Dirección** le pide que le remita la información de los casos concretos para comprobar qué ha pasado y corregir posibles errores.

ORDEN DEL DIA

Art. 46 "Disponibilidad"

La Dirección toma la palabra para explicar su propuesta sobre el artículo 46 "Disponibilidad" y responder las dudas que plantean la RLT y a continuación las Secciones Sindicales realizan una primera valoración del texto:

UGT y SI: Echan de menos la regulación de las modificaciones y preavisos que se produzcan en fin de semana. No aceptan el párrafo: "se considera que existe modificación del horario de trabajo cuando la diferencia entre el horario planificado de entrada y/o salida del trabajo y el real es superior a 1 hora". Consideran que el fin de semana hay que avisarlo y subrayan el hecho de que hay que clarificar más los textos para que no haya interpretaciones distintas.

CCOO a priori, no comparte la propuesta pues creen que es inaplicable para llevar a cabo la producción y que no va a resolver los problemas actuales. En concreto, se oponen rotundamente a la opción 3 y no entienden como puede ser voluntaria esta opción si se trata de un complemento de puesto de trabajo. Tampoco están de acuerdo con el párrafo transcrito en las valoraciones de UGT y SI sobre tema de la hora. Observan que falta lo relativo a los fines de semana. La valoración completa hay que hacerla con las cuantías y ellos, aseguran, defienden que el sea un complemento anual.

Handwritten signature: Carlos Cár

Handwritten mark: 2

Handwritten mark: 2

Handwritten signature: SI

Handwritten signature: No Feresa Karkig CCOO

Handwritten mark: AD

CGT, considera la propuesta de las planificaciones del 25, y del 8 inaceptables. No aceptan, tampoco, la falta de planificación de los festivos. No admiten que para que se considere la modificación de horario, éste tenga que ser superior a 1 horas, pues, anticipan que las áreas harán cambios de 55 minutos. Estarían dispuestos a estudiar y considerar la propuesta de UGT y SI pues al menos, con ella se mejora una quincena, pero la propuesta de la Dirección les parece peor que la regulación actual.

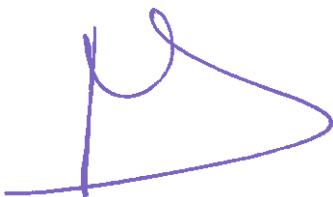
USO, quieren que el complemento sea anual. Consideran que de la redacción del artículo no se deduce lo explicado por la Dirección por lo que consideran que hay que revisar la redacción del texto. Admitirían la opción 1 sin bloques, solo con cambio horario, la opción 2 no les ha quedado claro en qué consiste por la diferencia entre el texto y lo explicado. En cuanto a la opción 3 podrían admitirla si estuviera muy bien pagada. Consideran que debería ponerse un límite a los bloques de 80 horas anuales, en su opinión es el límite legal. Por último, en las notificaciones al trabajador deberían hacerse con "acuse de recibo demostrable"

A la vista de las valoraciones efectuadas, se hace un receso para que la Dirección las estudie y, a su vez, valore las aportaciones realizadas por las Secciones Sindicales.

Tras el receso, la **Dirección** informa que tras debatir internamente la propuesta y con el ánimo de tratar de incluir el máximo de las propuestas de la parte social, hará una nueva revisión de la propuesta empresarial. Una vez revisada, se reenviará integrada en la propuesta completa del Capítulo VI.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 12:35 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

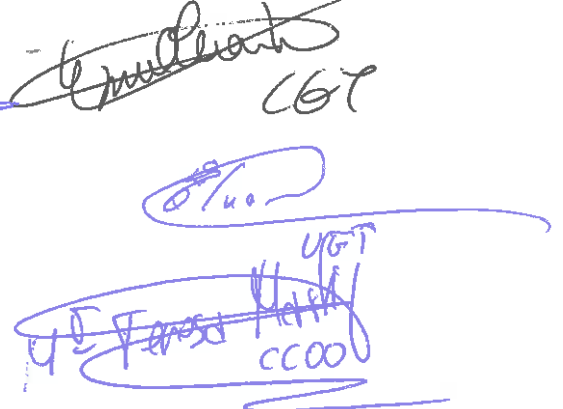


REPRESENTANTES

DE LOS TRABAJADORES



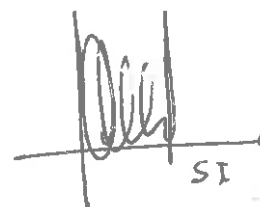
LA SECRETARIA



CGT

UGT

CCOO



SI

PROPUESTA DIRECCIÓN

Artículo 46. Disponibilidad.

Es un complemento de puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, podrá requerir disponibilidad habitual y alteraciones constantes de horarios de trabajo, respetando siempre las doce horas de descanso entre jornadas.

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de Corporación RTVE, que preste servicios en los centros territoriales, dirección de medios, emisiones, controles, producción de informativos y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la dirección y la Comisión Paritaria por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales, tras los acuerdos a establecer con sus comités de empresa o delegados de personal, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados que así lo requieran.

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

Se aplicará siguiendo los siguientes criterios:

Opción 1. Conllevará la modificación del horario y/o jornada del trabajador. Se le comunicará al trabajador el día 25 del mes anterior. Una vez publicado no podrán realizarse modificación alguna.

Opción 2. Además de la asignación de la opción 1, en el momento de la publicación, el responsable de la misma podrá asignar en una de las dos quincenas del mes, la posibilidad de cambios de jornada / horario con los preavisos detallados en los sucesivos párrafos. En este caso, habrá una segunda planificación el día 8 de cada mes para poder modificar la planificación de la segunda quincena del mes, efectuada el día 25 del mes anterior.

Si la segunda quincena no es la que tenía previstas modificaciones de horarios / jornada, se deberán de respetar los días de descanso planificados el día 25 del mes anterior.

Opción 3. Por último, siempre que el trabajador manifieste su voluntad , se podrá planificar modificaciones horarias y de jornada para el mes siguiente, donde se podrán modificar ambas quincenas. En este caso el compromiso del trabajador será, al menos, trimestral. En esta tercera opción también se podrá hacer una planificación el día 8 de cada mes.

Adicionalmente para las tres opciones, la empresa podrá planificar modificaciones en la jornada base que supongan ampliaciones de la jornada base hasta un máximo de 10 horas mensuales, que a estos efectos se considera la cuantía normal de horas semanales, distribuidas en bloques de 5 horas.

Los bloques de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes.

Régimen de preavisos para las Opciones 2 y 3:

- La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.
- Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.
- En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, respetando los compromisos derivados de la conciliación laboral, familiar y personal, el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:
 - o En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.
 - o En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto, la comunicación deberá realizarse en la primera hora de la jornada prevista para ese día.

Cuando se de alguna de las dos modificaciones anteriores, el trabajador tendrá una compensación de 19 € por cada una de las modificaciones.

Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.

Se considera que existe modificación del horario de trabajo cuando la diferencia entre el horario planificado de entrada y/o salida del trabajo y el real es superior a 1 hora.

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