



ACTA DE LA NEGOCIACIÓN DE UN ACUERDO COLECTIVO SOBRE EL SISTEMA EXTRAORDINARIO DE RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS EN LA CORPORACIÓN RTVE.

En Madrid, a 1 de abril de 2020.

POR LAS SECCIONES SINDICALES, REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Ramón MARTINEZ CORRAL (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
María Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Julián ECHAZARRETA CARRIÓN CGT)
Alejandro CAÑA DOMÍNGUEZ (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

POR LA 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)
Marta PÉREZ PERTEJO (Directora Área estrategia y litigación laboral)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

Siendo las 12:10 horas, se reúnen mediante videoconferencia las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección, para continuar la negociación, iniciada en el día de ayer, de la creación de una bolsa extraordinaria de horas retribuidas para la recuperación del tiempo no trabajado con motivo de la situación generada por la crisis del COVID-19 y en la línea de lo fijado por el Real Decreto Ley 10/2020.

La Directora de Recursos Humanos y Organización señala que se han analizado la propuestas remitidas por UGT y CCOO y señala que es inasumible por la empresa aceptar la sola recuperación de un 25% de las horas no trabajadas o la aplicación del acuerdo en términos de exigencia de voluntariedad en su

aplicación; insiste en la conveniencia de llegar a un acuerdo, para evitar la aplicación de otras alternativas laborales más gravosas para las personas trabajadoras de RTVE en situación de inactividad, e insiste en la idea de crear una bolsa de horas recuperables, en términos similares a los ya adoptados por otras empresas públicas y en consonancia al reciente Real Decreto Ley 10/20, de 29 de marzo. También apela de nuevo a la debida responsabilidad sindical. No se puede tratar de la misma forma a la gente que preste servicios de forma efectiva, que a aquellos que están inactivos.

Tras la exposición de la Dirección, intervienen los representantes de las secciones sindicales convocadas;

Por parte de las secciones sindicales, tanto UGT como CCOO explican las propuestas que han presentado, y que se transcriben literalmente en esta acta.

- Por parte de CCOO: insiste en que el RDley no afecta a RTVE, reconoce que algunos trabajadores han planteado la aplicación de la medida por tener miedo al contagio cuando acuden a trabajar, por lo que la medida podría ser de aplicación voluntaria. Es la empresa la que tiene que asumir las consecuencias de suprimir parte de la producción, los trabajadores están disponibles para trabajar. Señala que no todas las empresas públicas están llegando a acuerdos, y que las situaciones son muy diferentes como por ejemplo RENFE, “aquí no hay menos trenes”, hay oportunidad de dar trabajo a todo el mundo. La Directora de RRHH señala que podría valorar la posibilidad de acogerse voluntariamente al acuerdo a gente que, por miedo, prefiera no trabajar, pero la medida no puede aplicarse solo a los voluntarios y, además, debería poderse denegar en función de las necesidades del servicio o del perfil del trabajador. CCOO estaría de acuerdo con la posibilidad de veto empresarial motivado. También pide a la empresa la determinación de puestos y áreas a los que la medida afectaría. Indica que no entiende las prisas de esta negociación si el RDley no es aplicable.

La Directora de área de litigación y laboral le recuerda lo ya dicho en el día de ayer. La inaplicabilidad del RDley 10/2020 en RTVE es más que discutible y no todo el mundo opina lo mismo ya que existe quien asevera que es aplicable a las personas que no estén prestando servicios, aunque la empresa a la que pertenezca preste servicios esenciales; insiste en que el borrador de acuerdo que ha propuesto la Dirección respeta la filosofía del RDley 10/2020 y es conforme al ordenamiento jurídico y, además, incluye mejoras para los trabajadores de la Corporación alargando, por ejemplo, el plazo de recuperación del tiempo no trabajado. Si se ha ampliado en la propuesta el plazo de aplicación temporal es porque se prevé un alargamiento de la duración del estado de alarma a la vista de la situación que atravesamos.

- Por parte de UGT: insiste en que sería bueno suscribir un acuerdo con efectos temporales limitados al mes de abril. Explica su propuesta, y señala la necesidad de procurar la rotación de gente trabajando y en retén y la oportunidad de permitir la adhesión al acuerdo de voluntarios que prefieran no trabajar. La propuesta de UGT no afectaría a los trabajadores realizan su jornada total o parcial, a los de retén, a los trabajadores en cuarentena o trabajadores especialmente sensibles,

definidos en el grupo de riesgo por el Ministerio de Sanidad, los cuales no tendrían que recuperar ninguna hora.

La Directora de RRHH señala que se está empleando y entendiendo inadecuadamente la palabra retén; que el personal inactivo que se dice que está en retén, no está de guardia de localización, no está prestando servicios efectivos ni tiene incorporarse inmediatamente caso de ser llamado. Que lo que sucede es la alternancia de equipos de trabajadores en determinadas áreas de la corporación que trabajan determinados días y otros días no.

- Por parte de SI: manifiesta su disconformidad con la propuesta de acuerdo empresarial e insiste en que es de dudosa aplicación el RD Ley, y que el hecho de que haya trabajadores en casa es una decisión empresarial que forma parte de una estrategia tendente a garantizar el mantenimiento del servicio público y no por el hecho de que haya menos trabajo de forma sobrevenida. Insiste también en que trabajo lo hay para toda la plantilla, que los trabajadores que están en sus casas están a disposición de las instrucciones de trabajo que puedan recibir de sus responsables, que en muchos casos las reciben, con lo cual están en una situación asimilable a la de la “guardia” contemplada en el actual Convenio Colectivo. Que los trabajadores han demostrado su voluntad de cumplir con el servicio público y se quiere cargar contra ellos una decisión empresarial. Se mantiene en la opinión que el estar de retén en casa, en todo caso, debe ser voluntario, y que no aceptan el acuerdo.

- Por parte de CGT: señala que no entiende por qué si el RD Ley habla de dos semanas en la propuesta de acuerdo de la empresa se habla de lo que dure e estado de alarma, excediendo de dicho ámbito temporal. Manifiesta su disconformidad con la propuesta empresarial. Si esto se prolonga tres meses, ¿los trabajadores van a tener que estar más de un año devolviendo esas jornadas? No les parece justo para aquellos que en una situación sobrevenida están haciendo precisamente lo que les piden las autoridades sanitarias: quedarse en casa.

- Por parte de USO: está de acuerdo con SI y con CGT, en tanto que no ven plausible devolver horas cuando ha sido la empresa la que ha organizado el trabajo de este modo y en que se pretende hacer un acuerdo para un plazo muy superior al que alude el RD Ley. No verían con malos ojos la aplicación voluntaria que indica CCOO y dentro de ello con el porcentaje del 25% que señala UGT, es decir desde abril. No entienden la prisa de la dirección en buscar este acuerdo, cuando en otras empresas públicas, no esenciales, se está buscando un acuerdo similar, pero con plazos más amplios de tiempo, intentando un equilibrio de intereses de empresa y trabajadores. Solicita que se hagan más esfuerzos en materia de teletrabajo.

Por parte de la Dirección se propone un receso para elaborar una segunda propuesta, que se remitirá antes de las 16:00 horas.

Las propuestas sindicales remitidas sobre el borrador inicial son:

PROPUESTA DE UGT (no hay propuesta de cambios para el preámbulo):

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente acuerdo resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Corporación RTVE que, sin suspensión de su relación laboral, y con independencia de su ocupación tipo, ~~no hayan prestado servicios efectivos,~~ **no presten servicios efectivos**, ni de forma presencial ni a distancia, **en parte o en su totalidad**, durante el lapso temporal definido a continuación.

SEGUNDA.- Se acuerda el establecimiento de una bolsa de horas retribuidas que se utilizará para compensar el equivalente al tiempo no trabajado por las personas delimitadas en la cláusula anterior **desde el 1 de abril de 2020, inclusive, hasta el 3 de Mayo de 2020, prorrogándose hasta la finalización del estado de alarma si es con posterioridad al 3 de Mayo.**

RTVE deberá readaptar los puestos de trabajo durante el mes de mayo y aumentar la rotación de los equipos, para que estos trabajadores no deban compensar más de 37,50 horas en el periodo indicado.

Quedan expresamente excluida de la aplicación de este acuerdo las personas que por motivos de prevención de riesgos laborales permanecen en situación de aislamiento de sus respectivos centros de trabajo, baja por IT o por cualquier otro motivo médico. A dichas personas se le computará todo el periodo de jornada laboral a todos los efectos.

Dicha compensación deberá realizarse antes del próximo 30 de junio de 2021 mediante la prestación efectiva de las horas de trabajo no realizadas por cada persona trabajadora antes de tal fecha. Además, la Corporación RTVE podrá computar, a efectos de compensación, las horas realizadas con motivo de ampliaciones horarias (festivos trabajados, jornadas de rodaje, excesos horarios, etc.) que aún no hayan sido retribuidas o compensadas con descanso o las horas con cargo a vacaciones devengadas en años anteriores y pendientes de disfrute por cumplir los requisitos establecidos para ello. Ambos sistemas son compatibles entre sí.

TERCERA.- Las personas trabajadoras afectas por el acuerdo conservarán el derecho a la retribución salarial que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

CUARTA.- Cuando la empresa haga uso de la bolsa de horas retribuidas deberá comunicarlo a las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

QUINTA.- La recuperación de las horas de trabajo se realizará respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal que corresponden legamente a las personas trabajadoras.

Estando conformes las partes intervinientes con las estipulaciones que anteceden, y en prueba de conformidad tras la oportuna votación, suscriben el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este escrito, tanto el representante de la Dirección como un representante de las Secciones Sindicales firmantes, que suman la mayoría de los miembros de la representación unitaria, anticipándolo de forma verbal por videoconferencia para posterior e inmediata rúbrica digital por el sistema Vía Firma.

PROPUESTA DE CCOO:

ACUERDO COLECTIVO SOBRE LA CREACION DE UNA BOLSA EXTRAORDINARIA DE HORAS RETRIBUIDAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL TIEMPO NO TRABAJADO CON MOTIVO DE LA SITUACIÓN GENERADA POR LA CRISIS DEL COVID 19.

En Madrid, a 31 de marzo de 2020.

REUNIDOS

De una parte, la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., S.M.E (en adelante la Corporación RTVE), con CIF A84818558 y domicilio social en la Avda. de Radio y Televisión, 4, de Pozuelo de Alarcón, representada por su Directora de Recursos Humanos, Paloma Urgorri Pedrosa.

Y de otra parte, el Comité Intercentros, que representan a la mayoría de los representantes unitarios de la Corporación RTVE.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad y legitimación suficientes para suscribir el presente acuerdo de efectos colectivos y, a tal efecto,

EXPONEN

PRIMERO.- Que ambas partes son conscientes de la grave situación sanitaria motivada por la pandemia del coronavirus COVID 19 y de su afectación directa y negativa en la economía, en la actividad productiva de las empresas y en la sociedad en general, con la correspondiente incertidumbre que genera en términos de estabilidad en el empleo o condiciones laborales. Dicha situación ha determinado la declaración por el Gobierno del estado de alarma, aprobando en fechas recientes numerosas normas, tendentes no solo a reforzar el sistema de salud pública sino también a gestionar la repercusión de la crisis en el plano socio laboral, proporcionando flexibilidad a las empresas con el objetivo principal de favorecer el mantenimiento del empleo, reforzando al mismo tiempo la protección de las personas trabajadoras y sus familias, sin perder de vista la necesaria salvaguarda de la actividad productiva.

Ello ha propiciado la necesidad de adoptar medidas extraordinarias y urgentes en la Corporación en materia de prevención de riesgos laborales, pensando en proteger la salud de la plantilla como primer objetivo compartido por la Dirección y por los representantes de las personas trabajadoras. Además, se ha potenciado la realización del trabajo a distancia por un muy elevado número de personas en un tiempo record, gracias a un gran esfuerzo técnico y organizativo, anticipando en el tiempo la puesta en marcha del teletrabajo, ya negociado en el marco del III convenio colectivo, y sin perjuicio de realizar su implantación definitiva cuando la situación crítica que atravesamos termine; lo anterior ha procurado tanto la protección de **personas con necesidades especiales por razón de su salud o de conciliación de su vida familiar y laboral como asegurar** la ocupación efectiva de una elevada cifra de personas trabajadoras.

SEGUNDO.- Que al margen de lo anterior, la existencia de un grupo de personas **trabajadoras con necesidades personales y familiares que justificarían una ausencia temporal del puesto de trabajo** en la Corporación RTVE determina la necesaria adopción de una medida encaminada al mantenimiento activo de su relación laboral sin empeoramiento de sus condiciones retributivas, a través de un sistema de recuperación del tiempo no trabajado, como alternativa a la adopción de medidas más gravosas.

A tal fin, en virtud de lo anterior, y tras la debida negociación, las partes, en la representación que ostentan llegan a un acuerdo que se rige por las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA .- El presente acuerdo resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Corporación RTVE que, sin suspensión de su relación laboral, y con independencia de su ocupación tipo, **por razones personales o familiares hayan solicitado la ausencia de prestación** servicios efectivos, o no los presten, ni de forma presencial ni a distancia, en parte o en su totalidad, durante el lapso temporal definido a continuación.

Dichas personas lo solicitarán mediante escrito indicando si la ausencia de prestación es total o parcial, en caso de ser parcial se indicará las horas de inicio y finalización de la ausencia de prestación.

La Dirección de RRHH, informará inmediatamente al Comité Intercentros de dichas solicitudes, en caso de rechazar alguna de ellas informará motivadamente de dicha negativa tanto a la persona afectada como al Comité Intercentros.

Quedan expresamente excluida de la aplicación de este acuerdo las personas que por motivos de prevención de riesgos laborales permanecen en situación de aislamiento de sus respectivos centros de trabajo, baja por IT o por cualquier otro motivo médico. A dichas personas se le computará todo el periodo de jornada laboral a todos los efectos.

SEGUNDA .- Se acuerda el establecimiento de una bolsa de horas retribuidas que se utilizará para compensar el equivalente al tiempo no trabajado por las personas delimitadas en la cláusula anterior desde el 30 de marzo de 2020, inclusive, hasta la finalización del estado de alarma decretado por el Gobierno español el pasado 16 de marzo de 2020, **o sus prórrogas.**

Dicha compensación deberá realizarse antes del próximo 30 de junio de 2021 mediante la prestación efectiva de las horas de trabajo no realizadas por cada persona trabajadora antes de tal fecha, **con un incremento máximo de una hora diaria.**

TERCERA.- Las personas trabajadoras afectas por el acuerdo conservarán el derecho a la retribución salarial que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales **que estuvieran percibiendo antes del periodo citado.**

CUARTA.- Cuando la empresa haga uso de la bolsa de horas retribuidas deberá comunicarlo a las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

QUINTA.- La recuperación de las horas de trabajo se realizará respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal que corresponden legamente a las personas trabajadoras.

Estando conformes las partes intervinientes con las estipulaciones que anteceden, y en prueba de conformidad tras la oportuna votación, suscriben el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este escrito, tanto el representante de la Dirección como un representante de las Secciones Sindicales firmantes, que suman la mayoría de los miembros de la representación unitaria, anticipándolo de forma verbal por videoconferencia para posterior e inmediata rúbrica digital por el sistema Vía Firma.

Real Decreto-ley 10/2020,

No será objeto de aplicación el permiso retribuido regulado en el presente real decreto-ley a las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena:

13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.

Se reanuda la reunión a las 16.00 horas, tras la remisión de una segunda propuesta de acuerdo que también se anexa en su transcripción literal al final de esta acta.

La Directora de RRHH señala que se siguen realizando esfuerzos para comprar más equipos informáticos, además de los cientos ya adquiridos, para poder incrementar el número de personas en teletrabajo, y también que habrá más rotación de personal para la realización de las tareas esenciales.

- Por parte de UGT: manifiesta su total conformidad con la propuesta empresarial, si quedan excluidos los trabajadores que realizan su jornada total o parcial, los de retén, los trabajadores en cuarentena o trabajadores especialmente sensibles definidos en el grupo de riesgo por el Ministerio de Sanidad, los cuales no tendrían que recuperar ninguna hora, a excepción de la cifra del 75% de recuperación para los trabajadores inactivos y señala que sería mejor hablar de días que de porcentajes

- Por parte de CCOO: pregunta qué se considera falta de prestación efectiva y entiende necesario explicitarlo. Manifiesta que es necesario enumerar los programas que, al no hacerse, derivan en esa falta de prestación efectiva. Manifiesta que el personal de programas que se graban por temporadas el resto del tiempo hacen otros programas. Ahora, insistimos todos los recursos de RTVE deben destinarse al cumplimiento del servicio público esencial. Los trabajadores

de RTVE no están asignados de por vida a un programa determinado ni siquiera a una ocupación exclusiva. La organización es una atribución de la empresa e insiste en la necesidad de conocer a cuanto personal, por áreas y centros se aplicaría el acuerdo.

- Por parte de SI: señala que el RD Ley no se aplica porque somos servicio público esencial y no ha cesado la actividad empresarial. Entiende que atravesamos una situación extrema que provoca situaciones no previstas. Pero señala que una cosa son los voluntarios y otros los que no prestan servicios porque la empresa no les da ocupación. Pide que se hagan más relevos de equipos sobre todo en Madrid que cree que es donde está el problema. También pregunta por la cifra de afectados, Áreas y Ocupaciones Tipo. Indica que incluso a colectivos como “protocolo”, señalados por la Dirección como ejemplo de colectivo inactivo, tienen trabajo todo el año y se les podría dar trabajo en relación a futuros eventos. Señala que el porcentaje del 75% es muy alto e inasumible.

- Por parte de CGT: considera que el personal en situación de “retén” está en disponibilidad para la empresa y por lo tanto está trabajando y que los trabajadores no deben pagar las decisiones organizativas de la empresa. La Dirección no está considerando la formación como una alternativa a su propuesta, entendiéndose aquella como formación específica para ocupación tipo que la empresa considere que no esté prestando un servicio efectivo.

- Por parte de USO: No pueden asumir el texto propuesto por la dirección porque no cambia sensiblemente el presentado por la mañana. Indica que les encantaría estar en una negociación para hablar de cómo en el futuro se va a organizar el trabajo a partir del punto de inflexión que supone esta situación, en la forma de entender el teletrabajo, etc y que como sindicato quieren participar en eso.

- Por parte de CCOO: señala que existe prácticamente unanimidad en la aplicación del acuerdo como fórmula adicional de conciliación a quienes voluntariamente así lo expresen, bien por motivos de conciliación o por miedo, por lo que podría hacerse un acuerdo sobre ese punto y para el periodo temporal referido por el RD Ley 10/2020.

Insiste que en su opinión no es una decisión acertada la reducción de los informativos territoriales, que en este momento es una programación básica de servicio público, tampoco comparten que se hayan suprimido programas como CRÓNICAS, AGROSFERA que atiende al sector primario (agrario) y en este momento es también básico en el servicio público que debe ofrecer RTVE. Manifiesta que la dirección traslada que RTVE está considerada una empresa de bajo riesgo, pero sin embargo mantiene a la mayoría de la plantilla fuera de las instalaciones y por otro lado dice que las instalaciones están desinfectadas y preparadas para la incorporación de los trabajadores. Si esto es así, si las instalaciones son seguras para la salud de los trabajadores no entendemos por qué no se incorpora a más personal a las mismas. La Dirección pregunta al resto de organizaciones sindicales si están de acuerdo con la propuesta de CCOO de incrementar la duración de los informativos territoriales. CGT señala que no, que debe haber un personal mínimo presencial en los centros de trabajo, que no

quieren colapsar las UCIs y que la salud es lo primero. UGT señala lo mismo, no debe aumentarse la producción. El SI señala que incluso debería minorarse y que los relevos no se apliquen mensualmente sino por periodos temporales inferiores. CCOO llama a la reflexión de que si los informativos territoriales están reducidos en un 60% y se considera que así se cumple el servicio público encomendado, ese mismo argumento podría trasladarse a los telediarios y para hacer el mínimo imprescindible ¿también deberían durar la mitad?

La Dirección pone de manifiesto que la aplicación a quienes se quieran acoger voluntariamente al acuerdo forma parte de un acuerdo global, y que no puede reducirse a eso. Señala que las posturas están muy alejadas y que vista la situación de desencuentro actual no se fija la hora de la siguiente reunión en este momento, se concretará mañana si vuelve a haber reunión.

Finaliza la reunión a las 17:10 horas.

SEGUNDA PROPUESTA EMPRESARIAL DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE LA CREACION DE UNA BOLSA EXTRAORDINARIA DE HORAS RETRIBUIDAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL TIEMPO NO TRABAJADO CON MOTIVO DE LA SITUACIÓN GENERADA POR LA CRISIS DEL COVID 19.

En Madrid, a 31 de marzo de 2020.

REUNIDOS

De una parte, la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., S.M.E (en adelante la Corporación RTVE), con CIF A84818558 y domicilio social en la Avda. de Radio y Televisión, 4, de Pozuelo de Alarcón, representada por su Directora de Recursos Humanos, Paloma Urgorri Pedrosa.

Y de otra parte, la sección sindical de XXXXX, la sección sindical XXXXXXXXXXXX, que representan a la mayoría de los representantes unitarios de la Corporación RTVE.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad y legitimación suficientes para suscribir el presente acuerdo de efectos colectivos y, a tal efecto,

EXPONEN

PRIMERO.- Que ambas partes son conscientes de la grave situación sanitaria motivada por la pandemia del coronavirus COVID 19 y de su afectación directa y negativa en la economía, en la actividad productiva de las empresas y en la sociedad en general, con la correspondiente incertidumbre que genera en términos de estabilidad en el empleo o condiciones laborales. Dicha situación ha determinado la declaración por el Gobierno del estado de alarma, aprobando en fechas recientes numerosas normas, tendentes no solo a reforzar el sistema de salud pública sino también a gestionar la repercusión de la crisis en el plano socio laboral, proporcionando flexibilidad a las empresas con el objetivo principal de favorecer el mantenimiento del empleo, reforzando al mismo tiempo la protección de las personas trabajadoras y sus familias, sin perder de vista la necesaria salvaguarda de la actividad productiva.

Ello ha propiciado la necesidad de adoptar medidas extraordinarias y urgentes en la Corporación en materia de prevención de riesgos laborales, pensando en proteger la salud de la plantilla como primer objetivo compartido por la Dirección y por los representantes de las personas trabajadoras. Además, se ha potenciado la realización del trabajo a distancia por un muy elevado número de personas en un tiempo record, gracias a un gran esfuerzo técnico y organizativo, anticipando en el tiempo la puesta en marcha del teletrabajo, ya negociado en el marco del III convenio colectivo, y sin perjuicio de realizar su implantación definitiva cuando la situación crítica que atravesamos termine; lo anterior ha procurado tanto la protección de personas con necesidades especiales por razón de su salud o de conciliación de su vida familiar y laboral como asegurar la ocupación efectiva de una elevada cifra de personas trabajadoras.

SEGUNDO.- Que al margen de lo anterior, la existencia de un grupo de personas trabajadoras inactivas en la Corporación RTVE determina la necesaria adopción de una medida encaminada al mantenimiento activo de su relación laboral sin empeoramiento de sus condiciones retributivas, a través de un sistema de recuperación del tiempo no trabajado, como alternativa a la adopción de medidas más gravosas.

A tal fin, en virtud de lo anterior, y tras la debida negociación, las partes, en la representación que ostentan llegan a un acuerdo que se rige por las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente acuerdo resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Corporación RTVE que, sin suspensión de su relación laboral, y con independencia de su ocupación tipo, ~~no hayan prestado servicios efectivos,~~ **no presten servicios efectivos,** ni de forma presencial ni a distancia, ~~en parte o en su totalidad,~~ durante el lapso temporal definido a continuación.

SEGUNDA.- Se acuerda el establecimiento de una bolsa de horas retribuidas que se utilizará para compensar el equivalente al tiempo no trabajado por las personas delimitadas en la cláusula anterior **desde el 1 de abril de 2020, inclusive, hasta el 3 de Mayo de 2020, pudiéndose prorrogar hasta la finalización del estado de alarma si es con posterioridad al 3 de Mayo.**

RTVE analizará el posible incremento de producción, continuará con los esfuerzos para procurar el trabajo a distancia (teletrabajo) al mayor número de personas posibley procurará aumentar la rotación de los equipos en la medida de lo posible. La compensación deberá realizarse antes del próximo 30 de junio de 2021 mediante la prestación efectiva de las horas de trabajo no realizadas por cada persona trabajadora antes de tal fecha con un factor de corrección del 75%; esto es, solo se compensará el 75% de las horas no trabajadas salvo los que voluntariamente hubieran optado por permanecer inactivos. . Además, la Corporación RTVE podrá computar, a efectos de compensación, las horas realizadas con motivo de ampliaciones horarias (festivos trabajados, jornadas de rodaje, excesos horarios, etc.) que aún no hayan sido retribuidas o compensadas con descanso o las horas con cargo a vacaciones devengadas en años anteriores y pendientes de disfrute por cumplir los requisitos establecidos para ello. Ambos sistemas son compatibles entre sí.



De manera voluntaria, las personas trabajadoras podrán proponer a la empresa permanecer en situación de inactividad, y si la empresa pudiera aceptarlo por ser compatible con las necesidades del servicio y por tratarse de personas sustituibles, recuperarán el 100% de las horas correspondientes a las jornadas no trabajadas.

TERCERA .- Las personas trabajadoras afectadas por el acuerdo conservarán el derecho a la retribución salarial que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

CUARTA.- Cuando la empresa haga uso de la bolsa de horas retribuidas deberá comunicarlo a las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

QUINTA.- La recuperación de las horas de trabajo se realizará respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal que corresponden legamente a las personas trabajadoras.

Estando conformes las partes intervinientes con las estipulaciones que anteceden, y en prueba de conformidad tras la oportuna votación, suscriben el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este escrito, tanto el representante de la Dirección como un representante de las Secciones Sindicales firmantes, que suman la mayoría de los miembros de la representación unitaria, anticipándolo de forma verbal por videoconferencia para posterior e inmediata rúbrica digital por el sistema Vía Firma.