



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 31 de marzo 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)
Alejandro CAÑA (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)
Ana SUEIRO (USO)

POR LOS 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 litigación y laboral)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

Siendo las 17:00 horas, se reúnen mediante videoconferencia las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección, para tratar 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.

La Directora de Recursos Humanos y Organización expone 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, potenciando 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; 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.

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 en la línea de lo dispuesto por el reciente Real Decreto Ley 10/2020.

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

- Por parte de UGT: Entienden que las medidas aplicables, en su caso, deberán serlo únicamente relativas al mes de abril 2020, no a marzo, entendiendo que sean cuales sean las medidas que se adopten, no serían aplicables ni al personal en situación de cuarentena, ni al personal en la situación que se ha denominado de “retén” que no está en casa porque quiera.

- Por parte de CCOO: Señala que la convocatoria ha sido precipitada y que tendrán que darle una vuelta a la propuesta. A su juicio, el RD Ley publicado el domingo excepciona claramente a RTVE en los puntos 11 y 13 del Anexo por tener la consideración de SP esencial. La dirección unilateralmente (no atendió la petición del CI para formar parte del comité de crisis) decidió la situación de los trabajadores, los que permanecían en sus puestos, los que teletrabajaban y los que pasaban a situación de “a disposición” en sus domicilios. No ha habido elección por parte de estos últimos trabajadores. El personal que se encuentra en sus domicilios lo está siguiendo instrucciones de la Dirección. CCOO entiende que en esta situación excepcional todos los recursos de RTVE deberían dedicarse a ofrecer el SP que tiene encomendado y específicamente en este momento. La organización del trabajo corresponde a la empresa y a sus directivos. Y en cualquier situación, exigimos que se atienda con las máximas garantías la salud de los trabajadores en el desempeño de su ocupación. En todo caso, consideran que no podría aplicarse ningún posible acuerdo a la gente en cuarentena, ya que debe considerarse como accidente de trabajo. Pide que se aumente la programación de servicio público, debiendo acordarse cómo se

aplican los esfuerzos a cumplir ese servicio público. Entienden que este acuerdo puede ser de interés como una medida adicional a las existentes de conciliación y voluntaria.

- Por parte del SI: Manifiestan las mismas dudas que CCOO en cuanto a la aplicabilidad del RD Ley. Señalan que está existiendo arbitrariedad de determinados responsables en la asignación de trabajo, y proponen que un posible pacto se aplique únicamente a quienes se acojan voluntariamente a la medida. Asimismo, en su caso y para evitar arbitrariedades, propone la aplicación de rotaciones al personal en las distintas situaciones. Destacan que los trabajadores que se encuentran en su casa siempre se ha entendido como una garantía de prestación del servicio público ante los casos de contagio que se puedan producir en el personal que trabaja presencialmente. En todo caso, su situación ha sido ordenada por los responsables de la empresa, quedando a disposición de ellos y muchos de ellos realizando los trabajos que se les puedan encomendar. No se puede repercutir sobre un trabajador una situación de permanente disponibilidad que ha establecido la propia empresa como estrategia de protección para disponer de relevos.

- Por parte de CGT: Consideran asimismo que no es de aplicación el RD Ley. Manifiestan su adhesión a las manifestaciones del SI exponiendo que no se puede responsabilizar al personal de una decisión organizativa de la empresa, que en su momento fue valorada de forma positiva por CGT porque tiene como finalidad minimizar los contagios. La empresa debe seguir las recomendaciones de la “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus” del Ministerio de Trabajo y Economía Social con medidas preventivas entre las que figura: “3.a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas [...]”

Además, el Llamamiento de la Dirección de RTVE del 14 de marzo explicita: “[...] Todo el personal que ha sido apartado provisionalmente de sus funciones en las sedes de la corporación deberá estar en comunicación permanente y preparado para asumir el relevo cuando así se le requiera [...]”. Proponen el fomento del uso del tiempo en formación.

- Por parte de USO: De la misma forma, entienden que el RD Ley no es aplicable. No van a hablar de devolver horas de las semanas precedentes en que la empresa decidió organizar la actividad laboral con teletrabajo, retenes, etc. Podemos escuchar a la dirección sobre que quiere hacer a partir de ahora, pero para ello hace falta que diga qué planes tiene para el futuro próximo y ya haríamos después nuestro análisis.

La Directora de Área litigación y laboral expone que se trata de una situación de fuerza mayor, absolutamente excepcional y no imputable a la empresa, que se han realizado enormes esfuerzos tanto en materia de dotación de equipos de protección a la plantilla, incluso de equipos que ni siquiera son obligatorios, y en proveer de medios materiales para teletrabajar al mayor número de personas posible. Que se está proponiendo un acuerdo razonable.

- Por parte de UGT: Señala que sabe que se están negociando acuerdos en otras empresas públicas y apela a que seamos prácticos y propongamos algo razonable vinculado al mes de abril.

- Por parte de CCOO: Insiste en que no se ha cubierto el servicio público que corresponde cubrir y pregunta por el número de afectados de la medida, a lo cual se responde por la Dirección que, según las cifras de las que dispone, estarían entre 800 y 1000.

- Por parte de SI: Señala que si bien sabe que la voluntad de RRHH no es la de fastidiar le parece una decisión arbitraria e imprudente.

A las 18.30 horas las partes acuerdan realizar un receso, durante el cual por la Dirección se remitirá un borrador de posible acuerdo, emplazándose las partes para una nueva reunión, sobre las 20:00 horas, para continuar tratando el asunto.

A las 20:00 horas, tras el receso y la remisión del borrador, que se adjunta a esta acta al final de la misma, las partes manifiestan:

- UGT: Manifiesta su disconformidad con la propuesta de la empresa, y propone continuar con la situación actual.

- CCOO: Entiende que solo debería aplicarse a personal que decida acogerse voluntariamente a esa situación. Mandarán una contra-propuesta e insiste en que RTVE no está desempeñando el SP esencial que tiene encomendado (especiales informativos, información territorial, programa AGROSFERA, etc.)

- SI: Se ratifica en lo expuesto anteriormente por UGT y CCOO. Los trabajadores no han elegido quedarse en casa.

- USO: Se ratifican en lo expuesto anteriormente, añadiendo que entienden que el acuerdo es discriminatorio, y que es decisión de los mandos quien se queda en casa. Los compañeros no están de vacaciones, están disponibles, no se explicó nunca que esos días de aislamiento había que recuperarlos, son medidas de prevención y no laborales.

- CGT: Asimismo, se ratifican en su postura anteriormente expresada y la propuesta les parece más gravosa que el RDLeY.

Por parte de la Dirección de RRHH se expone que la propuesta pretende mejorar lo dispuesto en el RDLeY, y está abierta a mejorarlo incluyendo un pequeño factor de corrección, pero si no hay acuerdo RTVE deberá adoptar medidas porque la situación tampoco es culpa de la empresa y que no puede aceptarse un único criterio de voluntariedad.

Se vuelve a convocar a las partes a una siguiente reunión mañana a las 12:00 por videoconferencia, instándoles a remitir propuestas.

Finaliza la reunión a las 19:50 horas.



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, o no los presten, 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 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.

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.