

**ACTA Nº 27 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA  
CORPORACIÓN RTVE- 29 DE MAYO DE 2019**

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES**

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)  
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)  
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)  
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)  
M<sup>a</sup> Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)  
Eduardo GANDOLFO (CCOO)  
Jesús ORTEGA BORREGA (CCOO)  
Josep MAYOL GIRBAU (SI)  
M<sup>a</sup> Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)  
Miguel CHARTE MESA (CGT)  
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES**

Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)  
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)  
Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)  
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)  
Fernando DE LA FUENTE GÓMEZ (CCOO)  
Oscar NIETO CALLE (CCOO)  
José Antonio MORENO VILLERO (SI)  
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)  
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (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)

**SECRETARIA DE ACTAS**

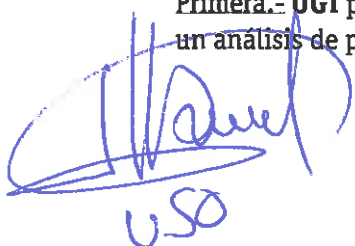
M<sup>a</sup> Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 29 de mayo de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas D 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:

**ORDEN DEL DÍA**

**PREVIA**

Primera.- UGT pone de manifiesto que, a la luz de la última hoja sindical de USO en la que se hace un análisis de plantilla por edades y por sexos, podría pensarse que dispone de información que

  
USO

  
SI

1/4

  
CCOO

  
CGT

  
UGT

las demás Secciones Sindicales no disponen, y pregunta a la Dirección cómo es posible que esto pueda darse.

**La Dirección** contesta que la información que se envía es la misma para todas las Secciones sindicales y niega rotundamente haber dado otro tipo de información a ninguna Sección Sindical. **El SI** pide a **USO** que explique de dónde ha salido esta información y **USO** responde que lo ha hecho a partir de los números de matrícula del personal, pues éstos contienen la fecha de nacimiento.

**Segunda.- La Dirección** expone que **SEPI** le ha trasladado que aún no se ha recibido la aprobación de la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva al preacuerdo de subida salarial 2019, debido a los distintos procesos electorales que se han celebrado en estos meses. También ha indicado **SEPI** que para la aprobación del porcentaje aplicable a partir del mes de julio, es necesaria la publicación oficial del PIB y la aprobación de la aplicación del incremento, según lo establecido en la LPG. Por otro lado, ante la pregunta de **CCOO**, **la Dirección** responde que las cuantías aplicables al Plan de pensiones se incluirán en la nómina de mayo, constituyendo un 0.41% del nivel económico de cada cual.

**Tercera.- CCOO** pone de manifiesto el problema que están teniendo algunas personas en los CCTT para presentar los partes de I.T de baja y alta a través del portal del trabajador, e indica que la empresa no puede exigir que se use este sistema de forma obligatoria y con carácter inmediato, sino que debería dar un margen de tiempo para que toda la plantilla se pueda adaptar a los cambios tecnológicos. **La Dirección** responde que no le ha llegado ninguna incidencia pero que hablarán con las administraciones de los CCTT para tratar los casos concretos y darles una solución.

**Cuarta.- USO** expone que el pasado lunes se convocó al personal que trabaja en Masterchef hasta las 19:00, y en función a ese horario se abonaron las dietas. Sin embargo, el rodaje fue muy bien y terminaron a las 15:30 y la Dirección ha procedido a recortarles la dieta. **La Dirección** responde que no tiene conocimiento de este asunto y solicitará la información relativa al mismo.

**Quinta.- USO** pregunta por qué se descuenta en enero el importe de la póliza del seguro voluntario, si los cálculos de la póliza comienzan en junio. **La Dirección** explica que el Convenio así lo estipula, pero en el proceso de adjudicación hubo reclamaciones que implicaron un cambio en los periodos de la póliza y por eso se produjo el desfase.

**Sexta.- La Dirección** informa de que se está trabajando en una aplicación para que el personal pueda consultar todos los beneficios sociales distintos de la nómina.

## ORDEN DEL DIA

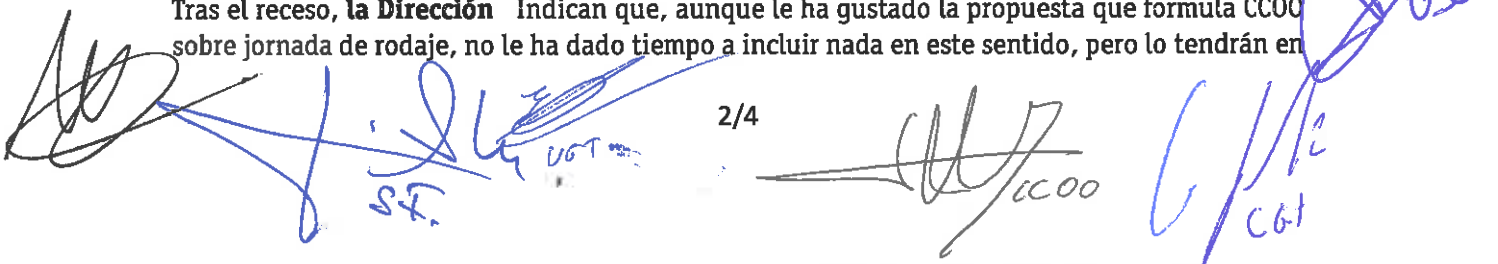
**La Dirección** toma la palabra para proponer que las Secciones Sindicales finalicen la exposición de sus propuestas sobre regulación del Capítulo VI y a continuación, la Dirección exponga la suya.

En este sentido, **CCOO** continua con la explicación de su propuesta que ya remitió completa en el día de ayer, indicando que han incluido propuestas formuladas por otros Sindicatos y que a ellos les parecieron interesantes. Concluye diciendo que remitirán una propuesta más desarrollada sobre Teletrabajo.

A continuación, **USO**, explica su propuesta remitida en el día de ayer y responde a las preguntas que le formulan el resto de miembros de la Comisión negociadora.

Se hace un receso de 15 minutos.

Tras el receso, **la Dirección** indican que, aunque le ha gustado la propuesta que formula **CCOO** sobre jornada de rodaje, no le ha dado tiempo a incluir nada en este sentido, pero lo tendrán en



cuenta para futuros borradores. A continuación, comienza la exposición de su propuesta indicando previamente que la Disposición adicional 144 de la LPGE para 2018 regula lo siguiente:

*"Jornada de trabajo en el Sector Público. Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan....\_Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas..... siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto".*

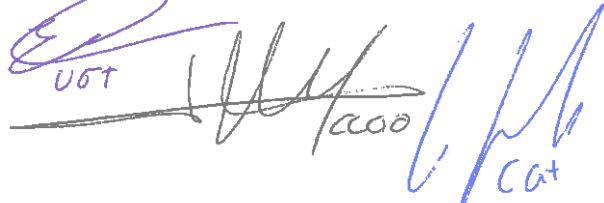
En este sentido, SEPI ha dejado claro que no es aceptable regular ni pactar una jornada inferior a las 37.5 horas semanales reguladas en la mencionada en dicha disposición adicional, pues el sector público al que pertenece la Corporación RTVE no cumple los objetivos de estabilidad presupuestaria, etc, etc. También han indicado que ni SEPI ni la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva darán el visto bueno a un Convenio Colectivo que pretenda regular jornadas inferiores a las expresadas. La Dirección añade que, en este contexto, la propuesta empresarial no puede ser otra que la de una jornada semanal de 37.5 horas de promedio en el cómputo anual.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones por parte de cada una de las Secciones Sindicales, destacando lo siguiente:

UGT afirma que no llegarán a ningún acuerdo de Convenio Colectivo que regule la jornada que acaba de proponer la empresa. En esta empresa, continua, aumentar la jornada no solo implica un mayor número de horas de trabajo efectivo, también un recorte salarial para el personal que está sujeto a disponibilidad y algún otro complemento. UGT no va a aceptar esta jornada lo diga quien lo diga. Afirma que no piensan entrar al juego ni siquiera poniendo una cláusula de salvaguarda para cuando cambie la legislación. Con esta medida se harán 16000 horas más gratis al año. En su opinión, la Dirección de la empresa no está haciendo bien sus deberes pues la propuesta que presentan es mucho peor que el Convenio único para el personal laboral de la AGE. Solicitan la instrucción de SEPI para llevarlas a sus servicios jurídicos y poder adoptar, así, las medidas legales pertinentes

CCOO indica que la jornada de 35 horas semanales se regularizó en el mes de julio mediante aplicación del BOE. Por ello, si esa aplicación no se ajustaba a norma, habrá que ver por qué se hizo así y qué responsabilidades pueden derivarse. Pero ellos no aceptan esta propuesta ni están dispuestos a discutirla. Indican a la Dirección que busque un resquicio, una vía razonable, pues siempre la hay. Añaden que la interpretación no puede ser tan taxativa cuando los acuerdos a los que llegaron los Secretarios de Estado y de Hacienda con las federaciones de CCOO y UGT no se han trasladado taxativamente a las diferentes LPGE.

El SI, indica que la parte social de esta comisión lleva varios meses negociando de buena fe con tal de llegar a unos acuerdos beneficiosos para la empresa y para el personal, y no entiende cómo la Dirección da este golpe de efecto. No cabe ninguna duda, añaden, de que ellos han emprendido esta negociación para mejorar y que desde el principio dejaron claro que su intención era, como mínimo, recuperar todos los derechos perdidos durante la crisis. La Dirección, añaden, propone ahora todo lo contrario y no lo van a admitir, ni este retroceso ni ningún otro. Consideran que la



Dirección debe buscar una vía para que esa pretensión legislativa no repercuta en ningún trabajador. Apostillan que la Dirección no ha entregado tampoco el informe en que basa SEPI su interpretación de la norma.

**CGT** suscribe lo dicho por el resto de Secciones Sindicales y pide el documento con la instrucción de SEPI. No entienden por qué la Dirección nunca entrega este tipo de documentos. Piden a la Dirección de que avise a SEPI de habrá graves problemas si asfixian al personal aumentando la jornada y sin incrementar la plantilla. Que si mantienen su postura, habrá respuesta y será contundente.

**USO**, suscriben también lo dicho por el resto de Secciones Sindicales, consideran que la medida es inadmisibile y piden que sea SEPI quien se sienta a negociar.

**La Dirección**, en cuanto a la petición del informe escrito de SEPI, contesta que todos los Sindicatos disponen del mismo. Continúa diciendo que este tema ya se trató en su momento y que la parte social hacía una interpretación contraria a la de SEPI. Añade que la parte social se comprometió a remitir el informe de las federaciones pero nunca lo enviaron. A la Dirección le toca presentar propuesta sobre el capítulo VI y no la puede hacer en otro sentido. Si a lo largo de la negociación se aprobase una LPGE que contemple otra medida diferente, la Dirección ajustaría su propuesta. Se hace un receso para acudir a las concentraciones convocadas por el Comité de empresa de Madrid.

Tras el receso, la Dirección continúa con la explicación del resto de su propuesta.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, quedando las partes emplazadas en el mismo lugar para el próximo miércoles a las 10 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 AL:

## CAPÍTULO VI.- Tiempos de trabajo y descanso

### Artículo 38.- Jornadas Y HORARIOS

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.~~

**Jornada:** Se define como el tiempo durante el que el trabajador debe permanecer en su lugar de trabajo, ya sea las instalaciones de CRTVE o en exteriores, en cuyo caso estará incluido el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.

**Horario:** Es el tiempo durante el que se concreta la prestación del servicio por parte del trabajador.

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 **y serán retribuidas como en él se determine.**

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 9 jornadas a lo largo del año natural. De dichas jornadas, un máximo de dos podrán ser festivas, sin que las mismas puedan ser las de Nochevieja y Navidad.

### Artículo 39.- Jornada de trabajo.

**Se establece una jornada de trabajo base de 7 horas diarias, de lunes a viernes, con carácter general.**

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 **Asimismo**, se establece una jornada base anual de 1561 horas de trabajo, de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. **que resulta del número de días laborables de cada centro de trabajo multiplicado por 7 horas diarias** excluidos sábados, domingos, festivos. **La Comisión Paritaria establecerá antes de final de año el calendario laboral aplicable a cada centro y puesto de trabajo.** El cómputo horario de las semanas será con el inicio de las semanas en lunes y terminando en domingo.

~~Tal y como dispone el artículo 4 del Real Decreto-Ley 20/2011, "Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos", a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos. Por lo tanto, y mientras continúen vigentes las prescripciones del mencionado artículo, con carácter general se establece una jornada base anual de 1.672,5 horas de trabajo durante el año 2013, de 37,5 horas semanales y de siete horas y media diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.~~

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, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven, **todo ello debidamente justificado, comunicado al Comité de empresa y respetando el espíritu de la Ley de Conciliación de vida laboral, familiar y personal.** 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. **Será retribuido como determine el presente Convenio.**

~~Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado. (SE CAMBIA AL ARTÍCULO 41)~~

CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios **efectivamente** realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente. **Esta información se facilitará también a la representación legal de los trabajadores.**

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

**Aquellos trabajadores con niños en edad escolar hasta los 16 años, y que su jornada laboral habitual sea en horario partido, tendrán derecho a solicitar horario continuo durante el periodo vacacional de los mismos.**

**En aquellos puestos de trabajo en que la empresa lo autorice, escuchada la RLT, se podrá comprimir la jornada laboral en el menor número de días posible.**

**En aquellos puestos de trabajo donde la organización de la empresa, escuchada la RLT, lo autorice, podrá realizarse la actividad laboral en el domicilio, justificando la tarea y el**

horario realizados. La empresa facilitará los medios necesarios para realizar la tarea y para el control de la misma.

Atendiendo al espíritu de la Ley de conciliación de vida laboral, familiar y personal, los trabajadores que tengan a su cargo menores o mayores dependientes, tendrán derecho preferente a la elección del horario laboral, siempre que el servicio lo permita.

#### **Artículo 40.- Descansos.**

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, como establece el ETT.
- ~~Salvo casos excepcionales,~~ Se retrasará la entrada al trabajo el siguiente día laborable para quienes no hayan podido observar 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.

• Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

3

• Trabajo ante pantallas de visualización y monitores de datos (PVD). Quienes desarrollen su trabajo en ~~estos~~ aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa ~~de descanso~~ de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables. El Comité General de Seguridad y Salud laboral determinará qué puestos ~~son considerados como PVD.~~ **tienen esta consideración** CRTVE 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 no suponga riesgos para su seguridad o salud.

~~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 ajustaran a lo previsto en la legislación específica. ( ARTÍCULO 42. Conciliación)~~

• Los días libres acumulados 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 caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias. **Los plazos para contestar a las peticiones de libranzas son los siguientes (así se acordó en Paritaria):**

- **Si la petición se realiza de un día para el siguiente, la empresa debe contestar en el mismo día en que se realiza la petición**

- Si la petición se realiza para entre los 2 y 6 días siguientes, la empresa debe contestar en 24 horas desde la petición
- Si la petición se realiza para entre los 7 y 30 días siguientes, la empresa debe contestar en un máximo de 3 días desde la petición
- Si la petición se realiza para su disfrute al cabo de más de un mes, la empresa debe contestar en un plazo máximo de 7 días
- En caso de no contestación por parte de la empresa en dichos plazos, se entiende que la solicitud ha sido aceptada

#### **Artículo 41.- Horarios.**

Con carácter general, se establecen los siguientes horarios ordinarios de trabajo:

De 08'00 a 15'00 horas

De 10'00 a 18'00 horas

De 15'00 a 22'00 horas

De 24'00 a 07'00 horas

Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con **8** días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado.

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 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 los centros de trabajo catalogados como “~~instalaciones especiales~~” que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar hasta 30 minutos. Estos 30 minutos serán computables como tiempo de trabajo. **Además, se adecuará una sala para comer, equipada con frigorífico, microondas y toma de agua.**

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. **Si solo se ofreciera para comer o cenar una bolsa de picnic, estará compuesta por dos bocadillos, uno caliente y otro frío, una bebida y un postre. Todo ello cumpliendo escrupulosamente con los gramájenes, calidades y condiciones higienicosanitarias normalizadas.**

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~~ 14:00 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 CRTVE facilitará aquella, en los términos establecidos en el artículo 68 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~~ 16:00 horas
- Cena: 20:00 a ~~22:30~~ 22:00 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, **así como una reducción de jornada del 25% del número de horas de la jornada que se realice en horario nocturno por su especial penosidad y riesgo psicosocial.**

\*Horario a turnos: se entenderá como tal el definido en el artículo 47.

**Artículo 42.-** Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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 cuatro 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 ~~42~~ **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 tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o~~ **por** cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración **o atención domiciliaria** 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 o el familiar. 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 **y** 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 ~~42~~ **16** años o personas con discapacidad, 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 con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado 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.
- g. Tiempo suficiente si se somete a un tratamiento de fecundación asistida: 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~~ **flexibilidad** 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 y/o embarazo a partir del sexto mes de gestación, **sin perjuicio de que continúe siendo retribuido por dicho complemento**. 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 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 superior al 65 % dispondrá anualmente de una bolsa de 110 horas.

Salvo lo dispuesto posteriormente, el trabajador podrá disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 24 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 tres 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.

**k. El trabajador tendrá derecho por formación y estudios:**

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir horario de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reglado.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo

d) El tiempo dedicado a la realización de un examen de estudios oficiales reglados, así como la hora anterior y la posterior a su inicio y final respectivamente, será contabilizado como de trabajo efectivo.

**Artículo 43.- Horarios variables.**

Con carácter general, se determina que los complementos que comporten variabilidad horaria serán para el personal de CRTVE 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.

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. **Directivo.**
2. Especial responsabilidad

3. Programa
4. Disponibilidad Flexibilidad
5. Turnicidad
6. Guardia
- 7 Jornada de fin de semana
8. Unidades Informativas
8. Jornada de rodaje
9. Pacto de rodaje
9. Complemento de Orquesta y Coro
10. 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 44.-** Jornadas para **Directivos y mandos orgánicos y Directivos.**

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, **según los límites de la legislación vigente.**

**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, **con los límites de la legislación vigente.** En aquellos que ostenten un complemento cuya retribución esté comprendida entre los niveles 51 y 55 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.

**Artículo 46.-** Complemento de Programas

Compensa a los trabajadores adscritos a un programa determinado por su especial dedicación. Este complemento de programas será, en cada caso, comunicado a la Representación Legal de los Trabajadores en todos sus términos y condiciones, respetando los límites de la legislación vigente.

**Artículo 47 6.-** Disponibilidad. **FLEXIBILIDAD**

~~Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera 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 CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos y en aquellas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección 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.-~~

~~Se aplicará mediante las dos siguientes modalidades:-~~

- a) ~~Disponibilidad A: Este complemento compensa al trabajador por su disposición a las siguientes condiciones horarias: Son las modificaciones en los horarios diarios~~

~~de trabajo establecidos en el cuadrante horario mensual. y que no supongan y no pueden suponer un incremento de la jornada base de 37.5 35 horas semanales. La jornada diaria podrá fluctuar entre 4 y 9 horas al día. en cómputo mensual. Las horas que excedan de 9 diarias y 35 semanales se consideran horas extraordinarias.~~

~~b) Disponibilidad B: Modificaciones en la jornada base que supongan modificación de horario y/o 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. 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.~~

~~La adscripción a cada modalidad y el número de bloques de 5 horas mensuales al que está sujeto cada trabajador será comunicada en el portal del trabajador la última semana del mes anterior, junto al cuadrante en el que se establezca el horario de trabajo mensual de cada trabajador. Los bloques de horas de ampliación asignados a cada trabajador podrán aplicarse a lo largo de todo el mes, con respeto a las reglas establecidas a continuación:~~

~~El complemento de Flexibilidad compensa al trabajador por su disposición a las siguientes condiciones horarias: modificaciones en los horarios de trabajo establecidos en el cuadrante horario mensual, que no suponen un incremento de la jornada base de 35 horas semanales. La jornada diaria podrá fluctuar entre 4 y 9 horas al día. Las horas que excedan de 9 diarias y/o 35 semanales serán consideradas y por tanto retribuidas como horas extraordinarias.~~

#### ~~A) Modificaciones sobre el cuadrante horario mensual~~

~~La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 48 horas. En el caso de que el preaviso sea realizado con menos tiempo, tendrá que ser justificado fehacientemente al trabajador y comunicado al Comité de Empresa correspondiente.~~

#### ~~B) Adelanto del horario~~

~~Las horas adelantadas sobre el horario planificado en el cuadrante mensual serán computadas como horas extraordinarias. No se podrá adelantar el horario más de 1 vez a la semana, y deberá ser aceptado por el trabajador.~~

#### ~~C) Prolongación del horario~~

~~Cuando al trabajador se le comunique una prolongación de jornada hasta 4 horas antes de finalizar su jornada laboral, la propia comunicación equivale a 1 hora extraordinaria. Si la comunicación se realiza con menos de 4 horas, la propia comunicación equivale a 2 horas extraordinarias.~~

~~Los posibles cambios contemplados en los anteriores puntos no podrán ser superiores a 1 por semana sobre el cuadrante horario planificado mensualmente.~~

Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse **de forma fehaciente** de forma **directa** al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.

**La jornada máxima no podrá superar en ningún caso las 12 horas diarias, según el Estatuto de los Trabajadores vigente.**

**El trabajo realizado en festivo o fin de semana será compensado con el complemento correspondiente.**

**Es un complemento de carácter voluntario para el 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, respetando los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal, el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:-~~

~~1. En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.-~~

~~2. En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto, la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día. En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una hora trabajada, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.-~~

~~En cualquiera de estos casos, cuando se supere la máxima jornada ordinaria las horas de más se computarán como horas extraordinarias. Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y trabajador/a.-~~

~~3. Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días. El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de "jornada con disponibilidad", ya fuera con ampliación de horas trabajadas o para la modificación de la jornada base de 37.5 horas semanales, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:-~~

~~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. 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.

La jornadas realizadas en festivo generan un día de descanso a librar en el año siguiente a contar desde el día trabajado, a criterio del trabajador y de acuerdo con la empresa.

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. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo en los apartados 2, 3 y 4.~~

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura inmediata 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.~~

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

#### **Artículo 48 7.-** 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~~ **35** 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 fehaciente 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 49 25 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse la Ley de 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 11 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa deberá intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible

#### **Artículo 49 8.- 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 computará como tal.**

El régimen de guardia puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Los excesos de jornada, una vez agotada la jornada máxima ordinaria, se considerarán 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.

#### **Artículo 50 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 28 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria.
- El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana. Se compensarán como horas extraordinarias los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria establecida para el fin de semana en los párrafos anteriores.

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.

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 flexibilidad**, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial.

#### **Artículo 510.-** 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.

Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad **flexibilidad** y polivalencia, pudiendo en este caso excepcional se del tiempo de preaviso general por cinco veces al mes.

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.-~~

~~1.- En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes 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 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 con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión. Asimismo, se comunicará periódicamente a los Comités de Empresa qué trabajadores perciben el complemento de jornadas de rodaje, tan pronto dicha información esté disponible.-~~

~~2.- Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de rodaje por día en que circunstancialmente deba realizarse la cobertura, que puede significar una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria.-~~

~~3.- Las jornadas realizadas con este complemento computarán como jornadas de 7,5 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada.-~~

~~Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, con las excepciones establecidas en las tablas de incompatibilidades de este convenio.-~~

~~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 la cantidad prevista de módulo festivo del convenio colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, 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 su complemento de mando en los días de aplicación del pacto de rodaje.~~

## **Artículo 52 3.- 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 **con flexibilidad y siempre que se comunique en el cuadrante horario mensual 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. **Respetará en todo caso la Ley de Conciliación de vida laboral, familiar y personal y la Ley de Prevención.**

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 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. **La ruta debe ser la más segura posible a la hora de realizar los cálculos económicos.**

**1.5. Los trabajadores dispondrán del plan de trabajo antes de iniciar efectivamente la Comisión de Servicio.**

**1.6. La producción facilitará el lugar adecuado para aquellos trabajadores que requieran cambiar su indumentaria de trabajo y aseo personal después de realizar su jornada laboral y antes de iniciar el viaje.**

### 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~~ 35 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.

- Los cambios sobre el plan de trabajo inicial que afecten a horarios, estarán sujetos a los criterios del complemento de flexibilidad.

### 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 diez 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 de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales 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 tres horas.
- También se pernochará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

3.2. Cuando se trate de cubrir algún acontecimiento informativo o evento especial en lugar distinto al de trabajo habitual que suponga desplazamiento ~~y se esté sujeto a jornada de rodaje~~, el tiempo de viaje se computará como un día más de los dedicados a la cobertura de dicho evento y se retribuirá de igual forma que los días de trabajo en el lugar del desplazamiento.

**Artículo 53 4.-** 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.

**Los tiempos de traslado desde el centro de trabajo al lugar donde tengan que prestar el servicio, serán computados como de tiempo de trabajo efectivo.**

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

**Artículo 54 5.-** Instalaciones especiales.

1. En aquellos centros especiales de CRTVE, en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, observar el régimen general de jornadas y horarios, CRTVE podrá mantener, de acuerdo con el personal afectado, y durante todo el año o en los meses en que sea preciso, algunos de los siguientes sistemas:

a) Trabajo durante un día en el centro emisor, en jornada máxima de quince horas, sin obligación de pernoctar en el centro, y con derecho a licencia durante los dos días inmediatos al de realización del servicio, en cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este convenio.

b) Trabajo y permanencia en el centro emisor, con pernocte en el mismo, durante períodos de tres o cinco días, con derecho a licencia en los días inmediatos en la cuantía necesaria para cumplir el promedio semanal de jornada laboral general de este convenio. La jornada de trabajo efectivo durante el período de permanencia será discontinua, permitiendo al personal el descanso nocturno. El período de permanencia nocturna, sin trabajo efectivo, sólo se contabiliza a efectos de jornada cuando CRTVE obligue a dicha permanencia y pernocte.

c) Trabajo y permanencia en el centro emisor, de hasta veinticuatro horas continuadas, seguidas de tres días completos de licencia. La jornada de trabajo, por ser discontinua,

se considera extendida a todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro, y tendrá la cuantía necesaria para atenerse al general promedio semanal de jornada laboral de este convenio.

Tales regímenes especiales no serán de aplicación al mando orgánico o responsable del Centro.

2. Quienes observen alguno de los regímenes especiales citados en el número 1 disfrutarán de un día libre más sobre los reseñados anteriormente, por cada número de días festivos no dominicales igual al número de turnos de trabajo establecidos. Este descanso se observará en el primer o segundo turno inmediato a aquel período, y de no poderse disfrutar, se compensará o incrementará el período anual de vacaciones.

3. La vacación anual reglamentaria del personal sujeto a alguno de los regímenes mencionados en el número 1, se concretará en la exención de servicio durante un número de días igual al cociente de dividir el período total de vacaciones retribuidas entre el número de turnos de trabajo del centro con derecho a los días de descanso sucesivos como si efectivamente se hubiera trabajado.

En igual proporción se concretará el disfrute de las licencias que concede el artículo 58.

4. Excepcionalmente, CRTVE podrá acceder a que el personal no obligado, en general, a pernoctar en el centro, lo efectúe algún día concreto, sin que esta permanencia se considere como jornada a ningún efecto.

5. CRTVE se obliga a mantener en buen uso el mobiliario y enseres de sus centros aislados, y el personal queda autorizado para su uso adecuado.

6. En todo lo no especificado en este artículo resultarán de aplicación al personal destinado en centros especiales lo establecido en este convenio colectivo.

7. CRTVE acordará con la representación de los trabajadores (C.I.) la calificación de centros aislados, así como el régimen de trabajo que en cada uno de los citados en el punto número 1 haya de observarse, notificándolo al Ministerio de Trabajo.

#### **Artículo 55 6.- 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) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico, que se establece en el anexo número 1 de este convenio.

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~~ **seis** meses desde su generación.

#### **Artículo 56 7.-Vacaciones anuales.**

Con carácter general, los trabajadores acogidos al presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables, **atendiendo a la Ley de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

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 preferentemente desde el uno de junio al treinta de septiembre, o en cualquier otra época del año, en todo caso supeditadas a las necesidades del servicio, 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 a las personas que tengan asignado el periodo vacacional de sus hijos/as por acuerdo o decisión judicial en ese periodo.

**Aquellos trabajadores que tengan personas mayores o hijos a su cuidado y que requieran atención médica domiciliaria, tendrán prevalencia a la hora de disfrutar del periodo vacacional principal.**

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.

Cada dependencia, unidad o departamento organizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año. No podrán variarse los turnos de vacaciones, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador, 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.

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.

Los trabajadores que, por necesidades de servicio, sean requeridos por CRTVE para disfrutar fuera del periodo preferente establecido como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Aquellos trabajadores que 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 naturales más de vacaciones anuales.

El personal que finalice las vacaciones en viernes, se incorporará al trabajo el lunes siguiente.

Las peticiones formuladas en tiempo y forma no atendidas por la empresa en un plazo de 15 días se entenderán por aceptadas.

#### **Artículo 57 8.- 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, quince días naturales. Esta licencia no será acumulable a la de matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la misma.

b) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia. Dichos días empezarán a computar al día siguiente del fallecimiento y no se tendrán en cuenta los festivos. Asimismo, disfrutaran de esta licencia los cónyuges o "parejas de hecho".

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

d) Por nacimiento de hijo o adopción, el padre tendrá derecho a tres días naturales, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

e) Permiso de paternidad y maternidad, según legislación vigente. para el año 2013, quince días naturales, y a partir del 1 de enero de 2014 dieciséis días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los casos de partos, adopción o acogimiento múltiples. Dicho permiso se ampliará a veinte días naturales ininterrumpidos en caso de familia numerosa, o con algún miembro con discapacidad superior al 33%. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.

f) Permiso de maternidad, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas que se ampliarán en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. A opción de la madre también se podrá ceder parte del permiso al otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.



g) Por cuidado de menores afectados por ~~cáncer u otra~~ enfermedad grave.

@) Por cuidado de mayores, hasta segundo grado, por enfermedad grave.

h) Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad. El tiempo para lactancia podrá disfrutarse como ausencia diaria de una hora según se regula en las disposiciones vigentes acumulándolo para su disfrute en un periodo de cuatro semanas de ausencia. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal o acogimiento.

Las anteriores licencias podrán añadirse a los días de vacaciones y días de motivos particulares.

i) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija.

j) Por motivos particulares, hasta tres días al año, a razón de 1 día por cuatrimestre que el trabajador se encuentre en activo. Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. ~~Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones.~~ Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.

Por cada trienio, el trabajador disfrutará de un día más acumulativo de libranza por motivos particulares.

k) Por asistencia a exámenes de estudios oficiales ~~se estará a lo especificado en el art 42.K por el tiempo imprescindible.~~

l) Por traslado de domicilio habitual, un día.

m) 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 con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de ~~42~~ 16 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 14 horas anuales, ampliándose este último límite de 14 horas anuales hasta 22 en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a ~~6~~ 12 años, hijos con una acreditada situación de dependencia, o hijos de familias monoparentales.

n) Por asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo y/o preparación al parto, para los empleados que vayan a ser padres, incluso si los dos trabajan en CRTVE, un máximo de 15 horas.

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~~ **6** 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.

Los profesores de la Orquesta y del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo, podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo ~~establecido~~ de tres meses.



## 28 DE MAYO 2019 PROPUESTA JORNADA CCOO CAPÍTULO VI

### 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 9 jornadas a lo largo del año natural. De dichas jornadas, un máximo de dos podrán ser festivas, sin que las mismas puedan ser las de Nochevieja y Navidad. Estas jornadas deberán ser comunicadas con 7 días de antelación y computarán para la jornada anual del trabajador.

#### 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 base anual que resulta del número de días laborables de cada centro de trabajo multiplicado por 7 horas diarias excluidos sábados, domingos, festivos y vacaciones con las particularidades y excepciones de cada puesto y centro de trabajo. La Comisión Paritaria establecerá antes de final de año el calendario laboral aplicable a cada centro y puesto de trabajo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de las semanas en lunes y terminando en domingo. (Anexar Jornada 2019)

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

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 publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios y días de trabajo de cada trabajador que, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado.

#### **Registro de la jornada:**

La información del registro permitirá comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo; esto es, de la jornada diaria, descansos entre jornadas, descansos semanales, formas de ordenación del trabajo (Tipo de Jornada Variable, Jornada Irregular, trabajo nocturno, Comisión de Servicio, Servicio Exterior, Teletrabajo etc.), del respeto a los derechos de conciliación o de desconexión digital, entre otros. Los registros se conservarán durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo para poder verificar la autenticidad de los datos debe poder verificarse.

El registro para las jornadas realizadas fuera de los centros de trabajo (Comisión de Servicio, Servicio Exterior, Teletrabajo, etc.) se realizará por medios manuales (como la firma del trabajador) o por medios analógicos o digitales (tarjetas, huellas dactilares, aplicaciones diversas...) siempre que los medios sean aportados por la empresa y de la forma en la que se acuerde con la RLT. En todo caso, el sistema elegido deberá preservar los derechos constitucional y legalmente establecidos, como el derecho a la intimidad y a la dignidad, y garantizar la protección de datos de carácter personal. El sistema utilizado debe garantizar la autenticidad y fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que puedan resultar manipulados o alterados. No sirven a estos efectos cuadrantes horarios, calendarios o documentos elaborados por la empresa o por terceros. No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad del trabajador para el registro de jornada.

Para el acceso a los datos del registro por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de Empresa no resulta preciso el consentimiento de los trabajadores (art. 6.1 a) del RPD). El derecho de acceso a esta información está limitado a la necesaria para cumplir con el desempeño de sus funciones y no podrá ser usada para finalidades incompatibles con aquellas que justificaban su conocimiento. El tratamiento de los datos facilitados por la empresa por parte de los representantes deberá ajustarse al estricto cumplimiento de la legislación de protección de datos.

CRTVE facilitará mensualmente al personal en formato digital y editable la certificación de los horarios realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, producción especial, horas y días a librar acumulados, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente. Esta información se facilitará asimismo en formato digital y editable a la RLT.

#### **Artículo 40.- Descansos.**

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 festivo trabajado o Pacto de Rodaje, así como las horas a librar por Producción Especial**, 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 caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias.

- Cuando el horario de trabajo sea continuado, el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso, computables como de trabajo. El momento de este disfrute se acomodará a las necesidades del servicio.

- Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD). 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. El Comité General de Seguridad y Salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. CRTVE 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 no suponga riesgos para su seguridad o salud.

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.~~ **(Lo pasamos a Art. 58)**

#### **Artículo 41.-Horarios.**

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 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 los centros de trabajo que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar hasta 30 minutos. Estos 30 minutos serán computables como tiempo de trabajo. **En todos los centros de trabajo sin comedor, se habilitará una sala para comer, con menaje, frigorífico, microondas y fregadero.**

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 **y la empresa abonará la totalidad de la comida o cena, sea en el centro de trabajo o de rodaje por estar en exteriores. En el caso de ser necesaria la entrega de Picnic en el puesto de trabajo, esta entrega no sustituirá el abono de la comida.**

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 7:15 **(ambas inclusive)**. 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 14:00h 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 CRTVE facilitará aquella, en los términos establecidos en el artículo 68 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 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, y la realización de una jornada máxima diaria de 8 horas.

Horario a turnos: se entenderá como tal el definido en el artículo 48.

#### **Artículo 42.-Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

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 a la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, sin perjuicio de lo establecido en la Ley vigente sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Este supuesto se aplicará también para el cuidado, durante la hospitalización y 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. En cualquier caso, el trabajador tendrá elección preferente del turno y horario de trabajo con el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral.

c. En el supuesto en el que el trabajador desarrolle su prestación de trabajo en una jornada variable 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, tarde, noche o fin de semana y la reducción económica o cambio del complemento que le corresponda, salvo que la realización del servicio no lo permita de manera acreditada. Esta justificación deberá ser revisada en la Mesa de Igualdad. En cualquier caso, el trabajador tendrá elección preferente del turno de trabajo con el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral.

En la coincidencia de solicitudes, cuando la suma de reducciones de jornada acumule una jornada de trabajo o más, se realizará una contratación interina.

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 16 años o personas con discapacidad, 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. Para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a petición del trabajador, el tiempo de comida será reducido este tiempo a 20 minutos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio de forma acreditada.

g. Las personas que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado 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.

h. Tiempo suficiente si se somete a un tratamiento de fecundación asistida o fertilización: derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

i. 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 y/o embarazo a partir del sexto mes de gestación, **sin perjuicio de que siga retribuyéndose dicho complemento**. La Dirección llevará 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.

j. Bolsa de horas. Cada trabajador afectado por una discapacidad reconocida 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 superior al 65 % dispondrá anualmente de una bolsa de 110 horas.

Salvo lo dispuesto posteriormente, el trabajador podrá disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 24 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 **cuatro** 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.

**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 en los casos en que el trabajador autorice a la Corporación a recibir comunicaciones una vez finalizada la jornada laboral, éstas se limitarán a casos excepcionales para mantener el servicio y se computarán como tiempo efectivo de trabajo de como mínimo una hora.**

**Estas autorizaciones podrán ser revocadas cuando el trabajador lo solicite expresamente.**

**Lo regulado en los apartados g y h se justificará a través del servicio médico de empresa para preservar la confidencialidad y sigilo de datos personales.**

#### **Artículo 43.- Horarios variables.**

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

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. **En todos los casos percibirán el complemento de variabilidad horaria.**



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

1. Directivo
2. Mando orgánico
3. Especial responsabilidad
4. Disponibilidad
5. Turnicidad
6. Programas
7. Guardia
8. Jornada de fin de semana
9. Unidades Informativas
10. Jornada
11. Producción especial
12. Pacto de rodaje
13. Comisión de Servicio
14. Gratificación Absorbible
15. Complemento de Orquesta y Coro
16. 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).

Una vez determinado el análisis y valoración de Puestos descrito en el capítulo III se procederá a negociar la sustitución de los actuales complementos por los nuevos complementos fruto de este catálogo de puestos de trabajo.

#### **Artículo 44.- Jornadas para Directivos**

Quienes ocupen puestos Directivos deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas con variabilidad horaria, respetando la jornada anual regulada en el artículo 39, quedando compensada sólo su especial responsabilidad y variabilidad horaria con el complemento directivo.

#### **Artículo 45.- Jornadas para mandos orgánicos**

Quienes ocupen puestos de mando orgánico deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas con variabilidad horaria, respetando la jornada anual regulada en el artículo 39, quedando compensada sólo su especial responsabilidad y variabilidad horaria con el complemento mando orgánico.

#### **Artículo 46.- Jornadas para especial responsabilidad**

Quienes ocupen puestos de especial responsabilidad deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada base, respetando la jornada anual regulada en el artículo 39 quedando compensada sólo su especial responsabilidad y variabilidad horaria con el complemento especial responsabilidad.

#### **Artículo 47.- Disponibilidad**

Se aplicará, por periodos anuales, al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad habitual y alteraciones de los horarios de trabajo establecidos en la planificación mensual, respetando siempre las doce horas de descanso entre jornadas y la jornada anual.

Con carácter general, se determina que el complemento de disponibilidad será para el personal de CRTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Emisiones, Controles, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos y en aquéllas 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.

Se aplicará mediante las siguientes modalidades:

- 1) Disponibilidad de Lunes a Viernes:
  - a) Turnos de mañana y tarde (entre las 7:00 y las 22:00 horas)
  - b) Turnos de día y noche (Resto de jornadas superiores al 1a)
- 2) Disponibilidad de Lunes a Domingo:
  - a) Turnos de mañana y tarde (entre las 7:00 y las 22:00 horas)
  - b) Turnos de día y noche (Resto de jornadas superiores al 2a)

**Modificación de los horarios:** modificaciones en la jornada base que supongan modificación y/o ampliación de horario dentro de las limitaciones de cada modalidad. La facultad de la empresa de modificación y/o ampliación de horarios 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.

Los horarios base serán planificados con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior, a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado, en el cuadrante que establece el horario de trabajo mensual de cada trabajador.

Las modificaciones y ampliaciones de horario podrán aplicarse a lo largo de todo el mes, con respeto a las reglas establecidas a continuación:

1. La modificación y/o ampliaciones de horario previamente fijado en el cuadrante mensual deberán comunicarse en los cuadrantes semanales que se publicarán 5 días antes de la semana planificada. Las comunicaciones de los posibles cambios del cuadrante mensual deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.
2. Las modificaciones y/o ampliaciones sobre el cuadrante mensual no podrán ser más de 7 días al mes y los cambios superiores a éstos, se compensarán mediante el complemento regulado en el art. XX, dependiendo del número de cambios realizados, con un máximo de 11 días al mes, sobre el cuadrante mensual previsto. Su reparto será equitativo entre el personal de la unidad.

En el caso de que con carácter excepcional por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación, se podrán modificar los horarios con una antelación mínima de 24 horas, respetando siempre los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal. Cuando no pueda cumplirse el tiempo de preaviso de 24 horas para una convocatoria, el preaviso se realizará en las siguientes condiciones:

1. En el caso de la modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.
2. En el caso de que se tenga que prolongar el horario sobre el previsto, la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de la finalización de la jornada prevista para ese día.

3. En el caso de que el preaviso se produzca con menos antelación de lo expuesto anteriormente, el mero hecho de la comunicación equivaldrá a una **compensación para el trabajador/a de 25€ por cada día**, con independencia del número de horas que dicha modificación pudiera suponer.

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

4. Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y que estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días. **Estas modificaciones se repartirán entre todos los trabajadores del área.**

El cómputo de jornada de los trabajadores adscritos al régimen de disponibilidad, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

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.

Por cada festivo trabajado que coincida de lunes a **sábado**, 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 **fines de semana y 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 **al número de horas trabajadas. En el caso de que sea necesario trabajar en fin de semana o festivo con la modalidad 1a o 1b (de lunes a viernes), se estará a lo regulado cómo jornada irregular en el artículo 38 y la compensación del artículo 68.1.**

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. En éste régimen de jornada, se considerará tiempo de trabajo extraordinario aquél que se desempeñe superando los límites establecidos como tiempo máximo de trabajo en los apartados 2, 3 y 4, **(10 horas diarias, 50 horas semanales o más de 10 días de trabajo en 14 días). Cuando se supere la máxima jornada ordinaria, las horas de más se computarán como horas extraordinarias.**

Los trabajadores que tengan asignada disponibilidad podrán intercambiar sus **horarios y días** de trabajo de mutuo acuerdo, con la autorización de la jefatura inmediata 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.

Como consecuencia del poder organizativo de CRTVE, será facultad de ésta designar los **puestos de trabajo que** estarán sujetos **anualmente** a cada **modalidad** de régimen de disponibilidad.

Las retribuciones correspondientes a este régimen se desarrollarán en el artículo X.

#### **Artículo 48.-Turnicidad**

Se considera **puesto de** 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 **la Turnicidad** a los equipos **con trabajo a turnos establecidos y** 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:

- a) Turnos con jornadas máximas de 35 horas semanales en cómputo anual. La jornada diaria será de 7 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 cómputo 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.
- 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 25 € por menor preaviso. En todo caso deberán respetarse 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 11 horas de trabajo. Para el relevo, la empresa intentará cubrirlo con la mayor brevedad posible.
- El turno base anual será equilibrado en el reparto equitativo de modificaciones, trabajo en noches, fines de semana y festivos, tanto a lo largo del año, cómo trimestralmente.

#### **Artículo 49.- Programas.**

A) **Ámbito subjetivo de aplicación.** Personal adscrito a los puestos de trabajo que se desempeñan en los Programas o áreas: Información, Producción, Realización, Información Gráfica y las que se acuerden con la representación de los Trabajadores.

B) **Cómputo horario:** La jornada ordinaria será de 35 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo trimestral, respetando en todo caso la jornada máxima anual.

C) **Concepto.** Se aplicará al trabajador solo para la especial dedicación y calidad en el desarrollo de sus funciones para el programa o área en el que está adscrito, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el ET.

D) **Voluntariedad.** La adscripción a este tipo de complemento será voluntaria.

E) **Adscripción:** La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por asignación expresa de la Dirección de la Empresa a través de comunicación escrita, con la aceptación por parte del trabajador, por períodos no inferiores a un año con posibilidad de prórroga.

La adscripción se prorrogará tácita y sucesivamente por periodos anuales, salvo denuncia de cualquiera de las partes firmantes con un mes, como mínimo, de anterioridad a la fecha de vencimiento de las sucesivas prórrogas.

F) **Descanso semanal y Festivos:**

En el supuesto de no disfrutarse el descanso semanal de dos días por semana, se disfrutarán los descansos restantes de conformidad con el trabajador cuando lo permitan las necesidades del servicio y 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, respetando el descanso semanal mínimo establecido en el ET, acumulable por periodos de hasta 14 días. En caso de no librarse por razones no atribuibles al trabajador se abonarán con el pago de horas extraordinarias.

Los sábados, domingos o festivos trabajados se compensarán según la jornada realizada de conformidad a los módulos de libranza y días libres por festivo trabajados.

G) **Modificación Jornada:**

1. Este complemento incluye la modificación horaria establecida en el Convenio Colectivo para la regulación de jornadas con Disponibilidad.
2. Exceso Horario

2a) **Cómputo Trimestral**

Determinación de la Jornada Trimestral:

Jornada Trimestral= (nº días trabajados del trimestre – festivos – días de vacaciones – sábados y domingos no trabajados) x 7 horas

## 2b) Cómputo

A estos efectos, la totalidad de las horas trabajadas se computarán al valor de 1, sin incremento alguno, con independencia del exceso de jornada que supongan respecto a periodos de tiempo inferiores al trimestre.

Cada día en situación de Incapacidad Temporal ó de permiso retribuido se computará como siete horas ordinarias.

## 2c) Tratamiento del exceso

Las horas que excedan de los límites señalados, serán retribuidas como horas extraordinarias de acuerdo al artículo X. La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en las nóminas de Enero, Abril, Julio y Octubre.

## H) Control Horario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del presente artículo deberá proporcionar a su superior inmediato una relación mensual de los horarios realizados fuera del sistema de fichajes (Exteriores, Teletrabajo, etc.), con su firma, totalizando las horas de exceso en el mes, en la primera semana del mes siguiente. Una vez cumplimentado el impreso correspondiente por el trabajador, y visado por su superior inmediato, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos y se entregará copia al/a trabajador/a, aplicándose el exceso que figure en el indicado modelo en cómputo trimestral de acuerdo al apartado G2a).

**TRANSITORIA:** Todo el personal que cobraba el plus de programas a día de la firma del presente convenio, cobrará el complemento de Programas.

## Artículo 50.- 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 **pactados con la Representación Legal de los Trabajadores** 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 computarán como parte de la jornada del trabajador.**

El régimen de guardia puede suponer tanto la alteración horaria como la ampliación de la jornada. Los excesos de jornada, una vez agotada la jornada máxima ordinaria, se considerarán 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 mínimo de fines de semana de descanso establecidos en cada complemento y se tendrá en cuenta que la guardia no significa tiempo descanso.**

#### **Artículo 51.-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 28 horas de trabajo computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria.
- Para las personas que **desde la entrada en vigor del I Convenio Colectivo hayan estado desarrollando su trabajo** en fin de semana en jornada de dos días, la empresa mantendrá sus condiciones mientras que voluntariamente continúen en la jornada anterior con la retribución contemplada en el artículo 62. Este régimen será de dos días (sábado y domingo) y no podrá superar el límite de las 12 horas de trabajo efectivo diario, computables a todos los efectos como las 35 horas de jornada ordinaria.
- El descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de la semana. Se compensarán como horas extraordinarias los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria establecida para el fin de semana en los párrafos anteriores.
- **El personal con Jornada Fin de Semana tendrá derechos a los Festivos marcados en el Calendario Laboral que coincidan con sus días de trabajo. En caso de trabajar el día festivo se tendrá derecho a una libranza equivalente a las horas trabajadas ese día.**
- 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.
- **Para las modificaciones horarios y la retribución por dichos cambios se estará a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad.**

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.

#### **Artículo 52.-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.

Así mismo se realizará contratación interina o comisión de servicio para cubrir las necesidades, cuando los casos de permisos de maternidad, paternidad, IT o cambios de puesto por riesgo para el embarazo y excedencias por cuidados de hijos y familiares, impidan seguir atendiendo las necesidades de la UI.

El desarrollo de las labores de las Unidades Informativas 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.

Se aplicará mediante las siguientes modalidades:

1. Disponibilidad de Lunes a Viernes.
2. Disponibilidad de Lunes a Domingo.

Para las modificaciones horarios y la retribución por dichos cambios se estará a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad, pudiendo en este caso excepcionarse del tiempo de preaviso general con menos de 24 horas por cinco veces al mes.

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. Los trabajadores que estén habilitados para la conducción cobrarán el complemento regulado en el artículo X.

### **Artículo 53.- Producción especial**

En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de Producciones especiales, eventos o rodajes 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 Producción especial 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 Producción Especial, así como el número de días de aplicación por escrito o correo corporativo, a los trabajadores afectados de su decisión. En el caso de que no se especifiquen días concretos, se entenderá que la Producción Especial se aplicará a todos los días que dure el evento o la comisión de servicio. Asimismo, se comunicará periódicamente a los Comités de Empresa qué trabajadores perciben el complemento de Producción Especial, 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 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 la cantidad prevista de módulo festivo del convenio colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, el día libre correspondiente.

#### **Artículo 54.- Pactos de rodaje**

Los pactos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsible con antelación deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, **con presencia del servicio de prevención de RTVE**, 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 su complemento de mando en los días de aplicación del pacto de rodaje.

#### **Artículo 55.- 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, **salvo causas derivadas a compromisos de la conciliación laboral, familiar y personal**, siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal **de cada área o unidad**. 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 a que la comisión da lugar, conforme al artículo 71 de este convenio.

1.3. **Para compensar las especiales condiciones de la jornada de trabajo en la comisión de servicio recogidas en este artículo y la situación de pernocta fuera del domicilio se percibirá la cuantía de X €/por cada día de pernocta, que serán compatibles con todos los complementos. (SOLICITAMOS NÚMERO DE COMISIONES DE SERVICIO EN 2018)**

1.4. 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.

1.5. 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 35 horas semanales, 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 **Producción Especial** por cada día de pernocta.
- Las horas trabajadas durante la comisión de servicio se computarán dependiendo del régimen al que el trabajador esté adscrito, con el abono de las que excedan del total de horas ordinarias como horas extraordinarias, salvo que esté incluido en el complemento de **Producción Especial o Pacto 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. **El tiempo de desplazamiento entre el lugar de pernocta y el lugar de trabajo será considerado parte de la jornada.**
- 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.

### 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 sólo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje **como jornada ordinaria de trabajo**.
- Cuando el viaje vaya precedido o seguido de **cualquier** actividad laboral **o transporte de equipo**, se computarán **la totalidad de las horas invertidas en el viaje, más las efectivamente trabajadas. En este caso, si el trabajador condujese, la jornada de trabajo no podrá superar las siete horas.**
- El cálculo del tiempo **y distancia** que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio o aportado por CRTVE, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales de carreteras **por las vías más seguras** y los tiempos de los descansos recomendados **de la DGT**.

Se pernoctará 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 21 horas y la estimación del viaje sea superior a las tres horas.
- También se pernoctará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el responsable así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad.

3.2. Cuando se trate de cubrir algún acontecimiento informativo o evento especial en lugar distinto al de trabajo habitual que suponga desplazamiento y se esté sujeto a **Producción Especial**, el tiempo de viaje se computará como un día más de los dedicados a la cobertura de dicho evento y se retribuirá de igual forma que los días de trabajo en el lugar del desplazamiento.

#### **Artículo 56.- 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.

El cómputo efectivo del tiempo de trabajo se establecerá en todos los casos desde el centro de trabajo, incluso cuando el trabajador sea citado en un lugar diferente para iniciar su jornada.

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

#### **Artículo 57.-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 obtiene sumando el salario bruto de cada trabajador/a más las pagas extraordinarias y los complementos salariales, excluyendo el complemento de nocturnidad, festivos, pacto de trabajo, y jornada de rodaje, divididas entre el número de horas laborables anuales, que correspondan. El valor de estos complementos excluidos se computarán sólo en el caso de que la hora ordinaria se produzca en las condiciones que regulan dichos complementos.

El valor de las horas extraordinarias quedará de la siguiente forma:

- Diurna: Valor de la hora ordinaria incrementada en un 25%
- Nocturna: Valor hora ordinaria incrementada en un 45%
- Festiva: Valor hora ordinaria incrementada en un 75%

- 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 58.-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 preferentemente desde el uno de junio al treinta de septiembre, o a elección del trabajador en cualquier otra época del año, supeditadas a las necesidades del servicio.

En situación de familias monoparentales se facilitará la elección de turno a las personas que tengan asignado el periodo vacacional de sus hijos/as por acuerdo o decisión judicial en ese período.

Si se fraccionasen, uno de los períodos deberá ser de al menos el 50 por 100 del total de las vacaciones. No existirá límite al fraccionamiento del otro período, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio. Los trabajadores deben presentar sus solicitudes antes del 1 de abril a CRTVE.

En el caso de que un trabajador solicitase disfrutar el período vacaciones del 1 de enero al 1 de mayo, o fuera del plazo establecido, la empresa deberá contestar la aceptación o no 15 días después de que se haya efectuado la solicitud.

Cada dependencia, unidad o departamento organizará y autorizará las vacaciones de su personal antes del primero de mayo de cada año. La falta de respuesta por parte de la empresa llegada esta fecha, tras la solicitud de trabajador, se darán por autorizadas. 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.

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.

Los trabajadores que, por necesidades de servicio, sean requeridos por CRTVE para disfrutar fuera del período preferente establecido como mínimo la mitad de la vacación anual, tendrán derecho a 3 días más de vacaciones.

Aquellos trabajadores que 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 naturales más de vacaciones anuales.

### **Artículo 59. Vacaciones por 10 años de servicio.**

CRTVE concederá por una sola vez, un incremento de 10 días laborables de vacaciones retribuidas al trabajador por cada 10 años de servicio prestado, a disfrutar en años sucesivos al nacimiento del derecho en períodos mínimos de 5 días laborables en la época en que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 60.-Licencias y Permisos.**

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. Por nacimiento de hijo o adopción, el padre tendrá derecho a 5 días laborables, ampliables hasta 7 si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera del lugar de su residencia.
- e. Suspensión por Maternidad/Paternidad/Adopción/Guarda de hijo, se pasa al Artículo 92.-Causas y efectos de la suspensión y Queda establecido tal y como se recoge en el decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes aprobado por el Gobierno y que entró en vigor el 1 de abril 2019.
- f. 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.

- g. Por permiso para el cuidado del bebé lactante, (regulado en el RDL 6/2019, en vigor desde el 8 de marzo de 2019) y una vez finalizada la suspensión por nacimiento. El tiempo para de cuidado al lactante podrá disfrutarse como ausencia diaria de una hora según se regula en las disposiciones vigentes acumulándolo para su disfrute en un periodo de cinco semanas de ausencia. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal o acogimiento.
- h. Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que lo exija. En caso de discrepancia se revisará el caso con el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal del centro de trabajo.
- i. Por motivos particulares, hasta tres días al año, a razón de 1 día por cuatrimestre que el trabajador se encuentre en activo. Esta licencia se disfrutará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Sólo con carácter excepcional, estas licencias podrán disfrutarse antes o después de las vacaciones. Estos días de libre disposición caducarán en el año natural en el caso en que no hayan sido disfrutados.
- j. Por asistencia a exámenes y prácticas obligatorias de estudios oficiales, exámenes de conducción, pilotaje de drones, instalaciones o similares, por el tiempo imprescindible.
- k. Por traslado de domicilio habitual, 2 días si es en la misma provincia y 4 días si es fuera de la provincia.
- l. 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 al cónyuge o pareja de hecho o a padres con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de 16 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 20 horas anuales, ampliándose este último límite hasta 30 en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a 8 años, hijos con una acreditada situación de dependencia, o hijos de familias monoparentales.

m. Por asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo y/o preparación al parto, para los empleados que vayan a ser padres, incluso si los dos trabajan en CRTVE, se disfrutará del tiempo necesario.

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 períodos, 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.

Licencias por Conciliación de la vida Laboral, Personal y Familiar: Se podrán pedir Licencias sin derecho al abono de retribución alguna, por un plazo no superior a 15 días fraccionable en dos períodos, 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 computará a efectos de antigüedad y a efectos del cálculo de vacaciones anuales reglamentarias.

**Orquesta y Coro:** Los profesores de la Orquesta y del Coro, por las peculiaridades derivadas de su trabajo, podrán solicitar dicha licencia cinco veces al año, siempre que el cómputo de peticiones no supere el plazo establecido de tres meses.

### **Artículo 61.- Teletrabajo**

El teletrabajo es una de las formas modernas de organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico, así como un medio para flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada.

La empresa, aportando los medios apropiados y bajo su responsabilidad, podrá proponer a diferentes trabajadores la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo temporal y rotativo por periodos de uno o dos días a la semana, que por necesidades productivas se podría extender a un máximo de una semana al mes, siendo voluntaria la aceptación por los mismos.

En cualquier caso, el teletrabajador debe estar en contacto con su unidad para comentar cualquier problema o incidencia que pueda encontrar y evitar el aislamiento. Incluso la diferencia de los tiempos estimados con los que realmente se vaya encontrando.

Todo ello dentro del ámbito legal y de acuerdo con los principios recogidos en el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, suscrito entre los interlocutores sociales y las organizaciones empresariales de los estados miembros de la unión europea el 16 de julio de 2002 y su normativa de desarrollo, así como la normativa que desarrolle esta actividad.

Las actuaciones en esta materia serán acordadas con el comité intercentros.

A COMPLETAR

# Propuesta UGT-SI: Reglamento para las Elecciones de la Comisión de Régimen Interior de la Orquesta y Coro

El Comité de Empresa de la Corporación CRTVE de Madrid "garantizará la elección y funcionamiento de las citadas Comisiones de Régimen Interior..." como se recoge en el Convenio Colectivo Cap. 1, Art. 3 del Régimen Especial de la Orquesta y Coro de RTVE.

Por consiguiente, tras la solicitud del Censo al Departamento de RRHH, procederá a su exposición para que se lleve a cabo cuando proceda la renovación de los miembros de la Comisión de Régimen Interno de la Orquesta o del Coro de CRTVE, a fin de verificar su contenido y según el procedimiento establecido por la comisión paritaria.

1. El Comité de Empresa de CRTVE Madrid publicará el calendario electoral siguiendo los siguientes criterios:

- El censo se expondrá durante un mínimo de cinco días hábiles, estableciéndose, a continuación, un plazo de tres días hábiles para resolver posibles reclamaciones.
- De igual modo, el mismo día se dará a conocer la relación de los miembros que conformarán la mesa electoral, que estará compuesta por: el miembro con más antigüedad, el de más edad y el de menor edad; ocupando respectivamente: la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría de la mesa. En dicha relación deben figurar los posibles suplentes de cada uno. Si alguno de los miembros de la comisión va a presentarse como candidato no podrá ser miembro de la mesa electoral por lo que cederá su puesto al siguiente miembro con más antigüedad, más edad o menor edad respectivamente.
- Cumplidos estos plazos, el plazo de presentación de candidaturas será de cinco días hábiles, se podrán presentar las candidaturas individuales por parte de los miembros incluidos en el Censo. Las candidaturas se entregarán según modelo adjunto (anexo A) a los miembros de la mesa electoral que entregarán un recibí en el que figurara firma y fecha de entrega.



- Una vez cerradas las candidaturas, se publicará la relación provisional de candidaturas y se abrirá un plazo de cinco días hábiles para resolver posibles reclamaciones.
  - La mesa electoral tendrá tres hábiles días para resolver las posibles reclamaciones tras lo cual se procederá a proclamar las candidaturas definitivas.
  - Una vez proclamadas las candidaturas se abrirá un periodo de entre 5 y 10 días hábiles para pedir el voto
  - Los trabajadores que por distintas causas no puedan ejercer su derecho a voto el día estipulado para ello podrán ejercer el voto adelantado durante los últimos 5 días hábiles del tiempo destinado por los candidatos a pedir el voto. Dicho voto adelantado se realizará según lo especificado en el anexo B.
  - Transcurrido el plazo de petición de voto, se procederá al siguiente día hábil a la elección de los cuatro miembros preceptivos entre los propuestos en una lista abierta.
2. La votación será personal, secreta y por escrito. Se confeccionará una papeleta única en la que figuren todos los candidatos, ordenados alfabéticamente por su primer apellido
  3. En ellas se podrán marcar a un máximo de 4 candidatos, siendo elegidos los 4 candidatos que hayan obtenidos más votos.
  4. Las papeletas con tachaduras, rotas, o con más candidatos marcados se considerarán nulas.
  5. En el momento de la votación se deberá presentar la acreditación CRTVE o DNI del votante para ser consignada en la lista del censo.
  6. El Comité de Empresa de la Corporación de CRTVE en Madrid garantizará la elección de la citada Comisión de Régimen Interior con la presencia de hasta un interventor por

sección sindical representada en el citado órgano, que deberá identificarse ante la respectiva mesa electoral. Así mismo, cada candidato puede designar también un interventor.

7. Concluida la votación, la mesa electoral elevará un acta de los resultados obtenidos a la Gerencia de la Orquesta y Coro, al Comité de empresa de Madrid y a la Dirección de RR.HH. Dicha acta consignará a los cuatro miembros más votados. En caso de empate en votos en el último puesto de la correspondiente Comisión, se realizará un sorteo.
8. El resto de candidatos no elegidos que hayan obtenido quedarán de sustitutos ordenados de mayor a menor por el número de votos, para el caso de renuncia o baja de CRTVE de cualquiera de los miembros de la Comisión cubrir la plaza vacante según este orden.
9. La Comisión de Régimen Interior deberá estar compuesta por al menos 3 miembros. En caso de que el número de miembros de dicha Comisión fuera inferior, supondrá la renovación completa de la correspondiente Comisión y la celebración de nuevas elecciones.

## Anexo A

### ELECCIONES COMISIÓN RÉGIMEN INTERIOR CORO RTVE

Presento mi candidatura para la Comisión de Régimen Interior del Coro 2018

Nombre y Apellidos	DNI	FECHA	FIRMA

PARA LA MESA ELECTORAL

---

### RECIBÍ PRESENTACIÓN CANDIDATURA

### ELECCIONES COMISIÓN RÉGIMEN INTERIOR CORO RTVE

Presento mi candidatura para la Comisión de Régimen Interior del Coro 2018

Nombre y Apellidos	DNI	FECHA	FIRMA

NOMBRE RECEPTOR:

FDO:

## Anexo B

### Instrucciones de voto adelantado

Los trabajadores que por alguna causa no puedan ejercer su derecho al voto el día estipulado para ello, podrán ejercer su derecho adelantando su voto en el tiempo establecido para ello, de la siguiente forma.

Se le entregará a la mesa electoral un sobre cerrado firmado en la solapa por el trabajador y con los datos de nombre y apellido así como su número de DNI. Este sobre grande el que contendrá: fotocopia del DNI del votante, así como en un sobre cerrado normalizado para estas elecciones sin marca de ningún tipo, la papeleta de votación .

A la entrega de dicho sobre, el receptor de la mesa, comprobará que la persona está en el censo, lo incluirá en una relación de votantes adelantados y entregará un recibi de la entrega de la papeleta.

El día de la votación la mesa electoral abrirá los sobres y comprobará uno a uno si han ejercido su derecho a voto y si no ha sido así, incluirán el sobre del voto en la urna antes de comenzar el recuento.