



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey - Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org [fCgt Rtve](#) [t@cgtrtve](#) - tve@cgt.es

19 de Julio 2018 N° 341

La maldita "disponibilidad"

Todo el que sufre el complemento de disponibilidad conoce bien que se puede estirar de tal manera que te convierte en un **trabajador por horas en vez de por jornadas** y que puede llegar a hacer casi imposible la conciliación de tu vida personal y familiar. Están a la orden del día constantes cambios de horario, producto de la falta de personal y planificación por parte de jefes y "jefecillos", así como jornadas "acordeón" entre 5 y 10 horas, estas últimas generalmente los fines de semana sin hacer distinción entre horas festivas y ordinarias y que, para colmo, abarata notablemente el módulo de festivo.

Los firmantes del primer convenio (CCOO, UGT y USO), que inicia esta conversión de trabajadores por jornadas en trabajadores por horas y los del segundo (UGT, SI y USO), que empeora el asunto notablemente, a menudo alegan que el "espíritu" de las respectivas negociaciones no era convertir el complemento de disponibilidad en esta mierda y les creemos. Lo que no creemos en CGT es en "espíritus", **lo que se escribe cediendo derechos lo paga la plantilla, asegurado.**

Recientemente se han producido dos hechos

Vienen a confirmar lo que ya avisamos antes de la firma del II Convenio en varias hojas ([ejemplo nº169 en nuestra web](#)), que la actual redacción de este complemento es una auténtica chapuza, a saber:

1º Resolución de la inspección de trabajo de una denuncia que habíamos interpuesto CGT y USO. La inspección no nos da la razón en nuestra denuncia de lo que están haciendo en algún departamento de medios de "planificar" el mes anterior simplemente el horario de referencia y luego ir poniendo, los viernes, los horarios de la semana siguiente. Considera que no es ilegal ya que cumple con las 24h de antelación para modificación de horario y los 5 días para notificar el fin de semana. El "cacareado" planificador, es pues inútil, no sirve para nada más que para saber tu horario de referencia. Esto es lo firmado en el primer convenio y luego ratificado en el segundo. No obstante en la inspección se consiguió el compromiso de la empresa para que las planificaciones semanales se saquen los jueves en vez de los viernes. Ahora solo queda, una vez agotada la vía de la inspección, el interponer un conflicto colectivo, que lo vemos difícil, o pelear todos unidos cuando se abra la negociación del próximo convenio para cambiar sustancialmente la redacción del mismo.

2º. Reunión de la paritaria de 12/07/2018. Parece que la empresa pretende, que aunque se haya reducido a 35 horas semanales la jornada base ordinaria, que los trabajadores con plus de disponibilidad sigamos haciendo al menos 37.5 ó más.

HOJA 169 del 15 octubre 2013

¿ERROR o las 37,5 horas por la puerta falsa?

El artículo 39 jornada de trabajo especifica que con carácter general la jornada en RTVE será de 35 horas semanales y 7 horas diarias. No obstante, también establece que mientras esté en vigor el real decreto 20/2011 (el de la media hora de Rajoy) la jornada semanal será de 37,5 horas/semana, 7,5 horas/día. De esta forma se garantiza, y así lo venden los firmantes, que si el real decreto de marras decae, la jornada en RTVE volvería a las 35 horas semanales.

Bien, pues resulta que hemos detectado una serie de "errores", no desmentidos hasta ahora, que podrían dejar esta pretensión en papel mojado para gran parte de la plantilla, a saber:

DISPONIBILIDAD. Art 46/2/b. *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...*

TURNICIDAD: Art 47/a. Turnos con jornadas máximas de 37,5 horas semanales en cómputo anual.

...
Si se trata de errores de transcripción, corrijanse; si no se trata de errores, el asunto merece una explicación, a ver si por la puerta de atrás metemos a los compañeros que tengan una disponibilidad u otros complementos unas bonitas ampliaciones de jornada por la cara.

PARA ELLO VEN DOS OPCIONES:

Agarrarse a que en el convenio habla de una jornada base de 37,5 horas en la redacción de la disponibilidad A, dejando a estos trabajadores con una jornada distinta a la jornada base general de 35 horas. Aplicar un mínimo de dos bloques de 5 horas previstos en la disponibilidad B y adicionalmente que la parte social les demos el visto bueno para ampliar estos bloques a 4 y así llegar a las 40 horas, más o menos como estaba redactado en el primer convenio. Estos bloques solo sirven que la hora extra encubierta salga por unos 8 euros brutos, (5 euros aprox limpios), una pasta vaya.

Por último, y como siempre se puede ir un poco más allá, incluso de lo escrito claramente, según nos informó la dirección han dado órdenes expresas para que ya en este mes de julio se notifique a los trabajadores de forma fehaciente que les asignan 2 bloques de 5 horas, algo que va claramente contra el convenio ya que, según este, hay que notificarlos antes del 25 del mes anterior. La horas generadas se



deberían, pues, pagar como horas extra. Algunos jefes ya han hecho esta notificación de palabra (mecanismo fehaciente donde los haya), pero es que otros ni siquiera eso. Hay muchos trabajadores que no han tenido comunicación alguna y tampoco una reorganización de sus jornadas para adaptarlas a las 35 horas.

Si te notifican que te ponen bloques en Julio o no te notifican nada ni te reorganizan tus horarios a la jornada de 35 horas, te proponemos este modelo para informar a la empresa de tu desacuerdo y luego valorar si emprender acciones legales.

Texto para enviar a RRHH y jefes desde tu correo corporativo

El día XX de julio mi jefe XXXX me comunica (verbalmente o por correo) que se me van a aplicar dos bloques de 5 horas para la ampliación de jornadas en el mes en curso.

Según el artículo 46 del Convenio Colectivo en vigor, ***"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"***.

Por lo tanto la asignación de estos bloques es contraria al Convenio y manifiesto que no estoy conforme por si fuera necesario tomar las medidas oportunas para hacer valer la normativa en vigor.

Para cualquier duda consulta a nuestro@delegado@s o escribe a cgtrtve.org

CGT: lucha, derechos, transparencia