



rtve

@Informa

30 de noviembre de 2020

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

# La Conciliación en el III Convenio

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ES UN EJE TRANSVERSAL A LO LARGO DE TODA LA REDACCIÓN DEL III CONVENIO. ADEMÁS DE LOS ARTÍCULOS 44 Y 61 QUE SE TRATAN EN ESTA HOJA, ESTÁ TAMBIÉN MUY PRESENTE EN OTRAS REGULACIONES COMO LA DE LOS COMPLEMENTOS DE PUESTO QUE YA TRATAMOS EN NUESTRA ANTERIOR HOJA.



Las principales mejoras específicas para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal las encontraremos en el **artículo 44**, que trata de la adaptación de jornadas por motivos de conciliación, y en el **artículo 61**, que aborda las licencias.

## ARTÍCULO 44

■ En su punto b), **se sube la edad de los menores a cuyos tutores se les otorga el derecho a la reducción de jornada de 12 años que se regulaban en el anterior Convenio a 16 años:**

*“Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de **16 años**, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria,*

con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Tendrán el mismo derecho las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.”*

■ Otra mejora respecto al anterior Convenio es que **se seguirá retribuyendo el complemento de variabilidad horaria cuando por situaciones de lactancia, embarazo de riesgo y/o de embarazo a partir del sexto mes de gestación, se aplique la suspensión temporal de la variabilidad de jornada.** Así lo establece este artículo en su punto h):

*“Las personas que desarrollen su prestación profesional bajo el régimen de disponibilidad y por tanto sujetas 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 de embarazo a partir del sexto mes de gestación, **sin perjuicio de que siga retribuyéndosele dicho complemento.** La dirección podrá llevar a cabo las modificaciones organizativas necesarias para garantizar el servicio, adaptando las condiciones laborales del resto del equipo afectado y velará para que esta suspensión se produzca sin perjuicios salariales a terceros.”*

■ En su punto b), se establece que **las personas afectadas por una discapacidad reconocida igual o superior al 65% dispondrán anualmente de una bolsa de 130 horas** en lugar de las 110 horas que les otorgaba el anterior Convenio, y que **las horas correspondientes a esta bolsa de horas solo se podrán utilizar acumuladas con un límite de hasta 4 horas diarias** en lugar de las 3 horas que se regulaban con anterioridad:

*“Cada persona trabajadora afectada por una discapacidad reconocida igual o 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, aquellas personas afectadas por una discapacidad reconocida igual o superior al 65% dispondrán anualmente de una bolsa de **130 horas.** Salvo lo dispuesto posteriormente, podrán disponer libremente de dichas horas mediante comunicación a su responsable directo con al menos 48 horas de antelación, que se realizará por escrito mediante los medios que al efecto determine la dirección de la empresa. Salvo que la persona trabajadora 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 **4 horas diarias**”*

■ En su punto j), **se permite reducir el tiempo de comida a 20 minutos, a petición de trabajador o trabajadora y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.** Una posibilidad que puede ser de ayuda para la conciliación de muchos compañeros y compañeras:

*“Para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a petición del interesado, **el tiempo***

*de comida podrá reducirse a 20 minutos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y con conocimiento de Recursos Humanos.”*

■ La **desconexión digital** se regula en su punto k), estableciendo que **el trabajador o trabajadora con jornada variable solo podrá recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque haya finalizado la jornada laboral, y estas se limitarán a casos excepcionales.**

*“Desconexión digital: la Corporación RTVE respetará el tiempo de descanso de las personas trabajadoras 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 y en definitiva de la calidad de la vida privada y salud de las personas trabajadoras. Solo aquellas personas que tengan asignado un complemento de jornada variable podrán recibir comunicaciones hasta las 20:00 horas, aunque hayan finalizado la jornada laboral, y estas se limitarán a casos excepcionales.”*

■ En su punto l), se establece una **bolsa de horas del 5% de la jornada anual, que son recuperables para atención y cuidado de descendientes de primer grado de consanguinidad o hijos/as menores de edad y personas mayores.**

*“Se establece para toda la Corporación RTVE una **bolsa de horas de un 5% de la jornada anual** de cada empleado o empleada, individualmente considerados. Se aplicará a los casos de cuidado de descendientes de primer grado de consanguinidad o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.*

*La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.”*

■ Otra novedad, establecida en su punto n), es que **se podrán solicitar como no laborables los días 24 y 31 de diciembre, aunque habrá que recuperar las horas no trabajadas.** La forma de recuperación de la jornada, si se usan como días de conciliación, podrá ser flexible con excesos de jornada y con horas de formación.

*“Se podrán utilizar como días especiales de conciliación familiar el **24 y 31 de diciembre**, cumpliendo la jornada anual ordinaria en la Corporación RTVE.”*

■ En este mismo artículo, en su punto m), se establece que **el TELETRABAJO, como medida de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, queda regulado en el ANEXO 5 incluido en el III Convenio Colectivo.** Es importante aclarar que esta regulación se acordó antes de que entrase en vigor el Real Decreto Ley que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia, y por tanto la ley nos obligará a adaptar y modificar parte de esta regulación, aunque más del 95% de ella es compatible con la Ley. En todo caso, al TELETRABAJO le dedicaremos una hoja posterior.

## ARTÍCULO 61

■ En su punto i), establece unos **permisos para la formación** que representan una clara mejora respecto al anterior Convenio, donde solo se contemplaba la asistencia a exámenes por el tiempo mínimo imprescindible.

*“Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal se concederán permisos al personal, distintas de las 30 horas obligatorias para los siguientes supuestos:*

- **Permisos retribuidos** para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Corporación RTVE o en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, **un día o dos si las pruebas se celebran en Comunidad distinta a la del centro de trabajo.**
- **Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses,** para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la Corporación RTVE, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.”

■ En su punto j), **se mejoran los días concedidos para traslados si son fuera de la provincia, que pasan a ser dos** en lugar de uno como regulaba el anterior Convenio.

*“Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma provincia y **dos días** en distinta provincia”*

■ Por último, en su punto k), **se aumenta la edad máxima a 14 años para acompañamiento de los hijos menores al médico**, cuando el anterior Convenio fijaba los 12 años como edad máxima del menor para este derecho, y **se incrementan las horas máximas anuales a 28 o 42 horas**, en lugar de las 12 o 22 horas anteriores.

*“Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres/madres o cónyuges/parejas de hecho con acreditada situación de dependencia, o descendientes por consanguinidad de primer grado menores de **14 años**, hasta un máximo de 4 horas diarias y **28 horas anuales**, ampliándose este último límite hasta **42 horas anuales** en el caso de tratarse de visita médica de descendientes por consanguinidad de primer grado con edad inferior a 6 años, descendientes por consanguinidad de primer grado con una acreditada situación de dependencia o descendientes por consanguinidad de primer grado de familias monoparentales.”*

### VÍDEO

“CONOCE EL III CONVENIO COLECTIVO DE LA CRTVE”

→ **Accede aquí al VÍDEO en vimeo**

¡COMPÁRTELO!

→ **Accede aquí al vídeo en TWITTER**