



rtve

@Informa

8 de julio de 2016

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

COMPLEMENTO UNIDADES INFORMATIVAS

ACTUALIZACION DE NOTA EXPLICATIVA DEL COMPLEMENTO DE UNIDADES INFORMATIVAS, DIRIGIDA A LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS TERRITORIALES Y A LOS RESPONSABLES DE LAS UNIDADES INFORMATIVAS



¿A quién se le aplica el complemento de unidades informativas?

A todos los trabajadores adscritos a las unidades informativas, exceptuando a los trabajadores que por diferentes motivos solicitaran conciliación de la vida laboral y familiar y tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. 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.

Asimismo, 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.

¿Qué comprende este complemento?

Disponibilidad, polivalencia y 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.

¿Cuánto se abona por el complemento de unidades informativas?

NIVEL ECONÓMICO	U.I.	U.I. con 1 bloque	U.I. con 2 bloques	U.I. con 3 bloques	U.I. con 4 bloques
A-B	470,25 €	518,70 €	567,15 €	615,60 €	664,05 €
C-D DEL GRUPO I-I	470,25 €	516,80 €	563,35 €	609,90 €	656,45 €
C-D DEL RESTO DE GRUPOS	470,25 €	513,95 €	557,65 €	601,35 €	645,05 €
E-F	470,25 €	485,20 €	524,15 €	563,10 €	602,05 €

Actualmente sólo se abona un máximo de dos bloques por el aumento de jornada de 35 horas a 37,5 horas semanales aprobadas por el Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de Diciembre de 2011.

¿Es compatible este complemento con el módulo de sábado domingo y festivos?

Sí, es compatible, y por cada sábado, domingo o festivo realizado se cobrará 49 euros, independientemente de la jornada realizada. El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad. La jornada mínima por la que podemos ser convocados a trabajar es de 5 horas.

¿Es compatible con el complemento de guardias de lunes a viernes o de sábados a domingos?

No es compatible. Es imposible que un trabajador esté 24 horas y los 365 días al año de guardia. Una vez terminada la jornada laboral, no se estará de guardia y no se estará obligado a acudir al trabajo en caso de que suceda algo noticiable, ni a llevar el teléfono móvil corporativo.

RTVE no podrá llamar a nuestros teléfonos particulares si no le hemos autorizado expresamente.

¿Es compatible este complemento con los bloques de las horas de la disponibilidad?

Sí, es compatible. 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.

¿Qué tipo de tipos de horarios se pueden aplicar?

Los horarios que se pueden aplicar son

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 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. **No existen horarios partidos en RTVE.**

¿Qué tipo de jornadas u horarios debe realizar?

Se estará a lo dispuesto para los trabajadores con disponibilidad.

La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá oscilar entre un mínimo de cinco horas y un máximo de diez horas. No podrán realizarse más de 75 horas de trabajo ordinarias cada dos semanas, o en su caso, no más de 80 horas de trabajo ordinarias si el trabajador estuviera adscrito al régimen de disponibilidad B, realizando una jornada entre 25 y 50 horas semanales.

La modificación del horario y/o jornada previamente fijado deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas.

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 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 5 días por mes natural y trabajador/a

¿Con cuánto tiempo se debe comunicar la modificación de horario y/o jornada?

La modificación del horario y/o jornada previamente fijado **deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas**. Las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse avisando de forma directa al trabajador, para asegurar el conocimiento de los mismos.

¿Pueden comunicar con menos de 24 horas de antelación la modificación del horario?

Se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo, respetando los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal.

¿Pueden comunicar con menos de 24 horas de antelación la prolongación de jornada?

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**, pero respetando los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal.

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.

¿Cuántas veces pueden comunicar con menos de 24 horas de antelación la modificación de horario y la prolongación de jornada con las normas descritas anteriormente?

Estas modificaciones **se repartirán entre todos los trabajadores del área y no podrán sobrepasar 5 días por mes natural y trabajador/a**, respetando en todo caso los compromisos derivados de la Conciliación Laboral, Familiar y Personal.

¿Cuántos días de trabajo y de descanso tendré?

Sera de **8 días de descanso cada 4 semanas**. 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.

¿Cuántos fines de semana de trabajo y de descanso tendré?

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.

¿Puedo intercambiar los horarios con otro compañero?

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.

¿Es compatible este complemento con la realización y abono de horas extraordinarias?

Sí, es compatible. Se considerarán horas extraordinarias las horas que superen la jornada máxima ordinaria (10 horas), las horas que superen la jornada máxima semanal (50 horas) y las horas que superen la jornada máxima bisemanal (75 horas o 80 si se tienen bloques de horas).

La realización de horas extraordinarias deberá ser previamente aceptada por el trabajador y solo ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio podrá ser obligado el trabajador a realizar horas extraordinarias.

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. El resto de las horas 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.

¿Es compatible este complemento con la polivalencia "ad personam"?

No es compatible, ya que está incluida en el complemento. Si el trabajador dejase de cobrar este complemento, volvería a cobrar la polivalencia "ad personam", siempre que no se modificara su categoría.