



rtve

@Informa

9 de septiembre de 2021

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

El complemento de Unidades Informativas

DESDE UGT RTVE DIRIGIMOS ESTA HOJA INFORMATIVA A TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADSCRITOS A LAS UNIDADES INFORMATIVAS.



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

A todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a las unidades informativas, exceptuando a quienes por diferentes motivos solicitaran conciliación de la vida laboral y familiar, 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, o para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Asimismo, en el caso de que 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 o trabajadora 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 las personas trabajadoras o se dotará a las mismas de tarjeta de crédito corporativa.

¿Cuánto se abona por el complemento de unidades informativas?

NIVEL ECONÓMICO	U.I. con Opción 1	U.I. con Opción 2	U.I. con Opción 3
A-B	493,64 €	544,09 €	604,63 €
C-D DEL GRUPO I-I	493,64 €	544,09 €	604,63 €
C-D DEL RESTO DE GRUPOS	493,64 €	544,09 €	604,63 €
E-F	468,72 €	519,17 €	579,71 €

¿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 51,85 euros, independientemente de la jornada realizada. El reparto del trabajo en festivos será equitativo entre los trabajadores y trabajadoras 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 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 a partir de las 20 horas, salvo que se esté trabajando. **En sus días libres o de descanso tampoco está obligado a permanecer en su municipio, isla o provincia.**

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

¿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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 y trabajadoras con disponibilidad.

En el artículo 46 del III Convenio se establecen una serie de pautas de aplicación para todas las personas sujetas a **variabilidad horaria**, con independencia de cuál sea su modalidad.

Se regula que la suma de las jornadas realizadas a efectos retributivos será mensual, que **la jornada ordinaria diaria de trabajo oscilará entre un mínimo de 5 y un máximo de 10 horas**, y que **la jornada semanal ordinaria tendrá un máximo de 50 horas** de trabajo efectivo. Por cada festivo trabajado que coincida de lunes a viernes se generará un día de descanso, y se establece que **el mero hecho de convocar para trabajar un sábado, domingo o festivo ya genera el derecho a la compensación con el complemento de festivo si dicha convocatoria fuese anulada con una antelación menor a los 5 días.**

En su cuarto punto, se establece que **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 la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de cuatro días.** El reparto del trabajo en sábados, domingos y/o festivos será equitativo entre los integrantes de los mismos puestos de trabajo de cada área o unidad.

La persona trabajadora descansará un mínimo de 2 fines de semana por mes natural. El descanso de fin de semana lo podrá cambiar voluntariamente de acuerdo con la empresa, por el descanso en domingo y lunes o viernes y sábado. Por último, se establece que las personas sujetas a complementos de variabilidad horaria podrán **intercambiar sus jornadas de trabajo de mutuo acuerdo**, con la autorización de la jefatura superior.

¿Qué tipos de complemento disponibilidad o unidad informativa existen?

Se crean **TRES OPCIONES** dentro del Complemento de Disponibilidad y Unidades Informativas:

OPCIÓN 1

Conllevará la modificación del horario y/o jornada del trabajador o trabajadora. Se le comunicará el día 25 del mes anterior. Una vez publicado no podrán realizarse modificación alguna. **La persona trabajadora podrá conocer por tanto el día 25 del mes anterior sus días de descanso, así como el horario y jornada que va a realizar el mes siguiente, y no hay posibilidad de cambio alguno a lo largo de todo el mes.**

OPCIÓN 2

Además de la asignación de horarios comunicada como el día 25 del mes anterior, el responsable de la misma tendrá la **posibilidad de poder aplicar cambios de jornada y/o horario en una de las dos quincenas del mes, siempre cumpliendo con el régimen de preavisos incluido en la regulación de la disponibilidad**. Tendremos una quincena sin posibilidad de variación horaria respecto a lo publicado en el mes anterior.

Hay **dos variantes** dentro de esta opción:

2.1 Posibilidad de cambios de jornada / horario en la segunda quincena. El trabajador o trabajadora conocerá el día 25 del mes anterior sus días de descanso, así como el horario y jornada que va a realizar en la primera quincena del mes siguiente. **La segunda quincena queda con la posibilidad de cambios de jornada y/o horario con los preavisos establecidos.**

2.2 Posibilidad de cambios de jornada / horario en la primera quincena. El trabajador o trabajadora conocerá el día 25 del mes anterior sus días de descanso, así como una planificación del horario y jornada que van a realizar en la segunda quincena del mes siguiente. El día 8 del mes en curso conocerá la planificación definitiva de esta segunda quincena, no pudiéndose modificar los días de descanso y solo se podrán realizar hasta un máximo de tres modificaciones/ampliaciones de horario con respecto a las publicados el día 25 del mes anterior. **La primera quincena queda con la posibilidad de cambios de jornada y/o horario con los preavisos establecidos.**

OPCIÓN 3

En esta modalidad se podrán realizar cambios de jornada y/o horario a lo largo de todo el mes, siempre que el trabajador o trabajadora manifieste su voluntariedad de aceptar esta opción y siempre que se cumpla con el régimen de preavisos regulado para dichos cambios. El compromiso de la persona trabajadora para acceder a este tipo de disponibilidad será, al menos, trimestral, y también se podrá hacer una planificación para la segunda quincena el día 8 de cada mes. Por tanto, **esta última opción es de CARÁCTER VOLUNTARIO, y se podrán realizar modificaciones de horario y/o jornada en todo el mes.**

Para las posibles modificaciones de horario o jornada contempladas en las opciones 2 y 3, se establece además un claro **RÉGIMEN DE PREAVISOS**. La modificación deberá comunicarse con una **antelación mínima de 24 horas**, y las comunicaciones de estos cambios deberán hacerse **avisando de forma directa** para asegurar el conocimiento de los mismos.

No obstante, **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:

- En modificación horaria se podrá preavisar el día anterior durante la jornada de trabajo.
- En prolongación de horario sobre el previsto, la comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de cuatro horas antes de finalizar la jornada prevista para ese día. En

este caso, la persona trabajadora tendrá una compensación por cada una de las modificaciones, en una cuantía que en el anexo 1 se establece en 19,43 euros.

- Las modificaciones que afecten a días de descanso o fines de semana que sean de descanso y estén previamente fijados deberán comunicarse con una antelación de 5 días. En el caso de anulación de la citación en un plazo inferior a los 5 días, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo del complemento de festivo

Estas modificaciones se repartirán entre todas las personas del área que estén en este régimen y **no podrán sobrepasar 3 días por mes natural y persona.**

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

El trabajador o trabajadora descansará un **mínimo de 2 fines de semana por mes natural.** El descanso de fin de semana lo podrá cambiar voluntariamente, 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 y trabajadoras 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 mensual.

La realización de horas extraordinarias deberá ser previamente aceptada por el trabajador o trabajadora, y solo ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio podrá ser obligatoria la realización de horas extraordinarias.

La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75%, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación. El resto de las horas se abonarán se abonará en función del salario de cada trabajador o trabajadora.

¿Es compatible este complemento con la polivalencia “ad personam”?

No es compatible, ya que está incluida en el complemento. Si la persona trabajadora dejase de cobrar este complemento, volvería a cobrar la polivalencia “ad personam”.

