

PROPUESTA DIRECCIÓN 4-11-2009

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

TIEMPO DE TRABAJO

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se hace necesario establecer la premisa de que, tanto los horarios como las jornadas tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija. Por ello, la turnicidad y rotación serán elementos inherentes a nuestra actividad a lo largo de todos los días de la semana, sin distinción entre los días festivos u ordinarios, con la excepción de la compensación económica que será la marcada en este Convenio.

1. JORNADA ANUAL

La jornada efectiva, en cómputo anual, se establecerá cada año en base al correspondiente calendario laboral, que se publicará en cada centro de trabajo en el plazo de un mes, después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Con carácter general se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1568 horas de trabajo efectivo, a razón de 35 horas de media en cómputo semanal, a menos que se esté sujeto a algún tipo de jornada especial.

2. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 35 horas semanales de promedio en cómputo mensual.

- Salvo las jornadas especiales o los eventos puntuales que exijan otra regulación, el descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
- En los casos en los que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador.
- Todos los trabajadores, de manera genérica, disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos que, a ser posible, serán en sábado y domingo o en domingo y lunes, a menos que por la singularidad de su jornada requieran otras pautas de descanso.

3. HORARIOS

Los horarios podrán ser:

Horario continuado: Es aquél en el que el trabajador realiza su trabajo en un solo bloque de tiempo al día, sin pausa, salvo un descanso de 15 minutos que se considerará como trabajo efectivo. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.

Horario partido: Es aquél en el que el trabajador desarrolla su labor en dos bloques temporales al día, con una separación de entre 1 y 2 horas para comer o cenar. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La separación máxima de 2 horas se dará cuando la Empresa así lo determine, en base a las necesidades organizativas imperantes.

Cuando se realice una jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, se disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo, a estos fines, no computables como jornada laboral. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

Comida: 13:00 a 16:00 horas

Cena: 20:00 a 22:00 horas

Cuando la jornada empiece al menos una hora y media antes de los citados intervalos, los trabajadores tendrán derecho a comida y/o cena, en los servicios de comedor de empresa si los hubiere, y en su defecto a la compensación económica que se establezca.

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 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.

4. JORNADAS ESPECIALES

Son aquellas que, motivadas por la especificidad de los servicios a prestar, difieren de la jornada habitual o genérica. Se considerarán jornadas especiales, entre otras posibles:

4.1. Jornada de fin de semana: Es aquella en la que el trabajador realiza su labor en los últimos tres días de la semana (viernes, sábado y domingo), o en los cuatro últimos (jueves, viernes, sábados y domingos). En estos casos, la jornada ordinaria podrá superar el límite de las 9 horas diarias de trabajo efectivo, teniendo una jornada semanal de 33 horas de trabajo efectivo en el

Comentario: Este dato deberá ser determinado con mejor precisión.

primero de los casos y de 35 en el segundo, y una hora de pausa para la comida y /o cena.

Comentario: Idem

El descanso semanal de estos trabajadores será de cuatro o de tres días respectivamente (los restantes de la semana).

4.2. Jornadas prolongadas

Son aquellas que, aún siendo ordinarias, son distintas a la jornada "común" ordinaria señalada en el artículo...

Dichas jornadas devengarán el complemento de carácter funcional denominado "**complemento de disponibilidad**", en cualquiera de las siguientes variedades, en función del tiempo en que de forma efectiva se prolongue la jornada:

Este complemento retribuye la aceptación a alterar el horario así como a prolongarlo, todo ello en base a los diferentes tipos existentes.

-Tipo	Obligación	Cuantía a percibir
1	Implica la obligación de estar localizable y disponible, así como aceptar acudir al trabajo a materializar la disponibilidad en cualquiera de sus tipos, si así se le requiere.	
2	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar hasta 10 horas mensuales, su jornada.	
3	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 10 y hasta 20 horas mensuales, su jornada.	
4	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 20 y hasta 30 horas mensuales, su jornada.	
5	Implica la aceptación de acudir al trabajo en el horario requerido y ampliar más de 30 y hasta 40 horas mensuales, su jornada.	

Estas ampliaciones de jornada serán consideradas en todos los casos como jornadas ordinarias de trabajo, considerándose extraordinarias todas aquellas horas, en cómputo mensual, que sobrepasen las jornadas ampliadas de cada una de las disponibilidades.

La percepción de cualquiera de los tipos 2, 3, ó 4 conllevará la percepción del tipo 1, con lo cual, el complemento de disponibilidad retribuye tanto el hecho de estar localizado y disponible como la alteración y ampliación de la jornada ordinaria.

La propuesta de este complemento se realizará por escrito, firmando el interesado su aceptación. En aquellos centros de trabajo o en su caso unidades o áreas en los que sea necesario atender a necesidades que requieran esta disponibilidad horaria y prolongación de jornada y no existan trabajadores que voluntariamente quieran adherirse a este régimen, la empresa determinará quienes hayan de quedar sujetos a él. El incumplimiento de esta obligación por parte del personal afectado será tratado de forma similar al incumplimiento de una orden.

Cuando en cómputo mensual, como consecuencia de la aplicación de la disponibilidad no se respeten los descansos semanales obligatorios, éstos se trasladarán al mes siguiente

4.3. Prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de RTVE.

Durante el tiempo en el que el trabajador deba realizar su trabajo fuera de cualquiera de los lugares de trabajo del Grupo RTVE, 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 efectivo 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 ordinaria promedio de 35 horas. En este caso la única variación se producirá en la medida en que la jornada deba fraccionarse a lo largo del día, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar.

- Cuando, por el contrario, se prevea que el tiempo de trabajo efectivo sea superior a la jornada ordinaria general, se optará por la ampliación de jornada en alguna de las modalidades de disponibilidad anteriormente reguladas. En estos casos, la obligación de determinar por escrito el tipo de ampliación, no será requerida, sirviendo una autorización expresa del correspondiente superior jerárquico.

Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado, se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, preferentemente a la finalización del evento o acontecimiento que motivó el desplazamiento.

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, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de la Empresa.

El tiempo de viaje, que será establecido previamente por RTVE, se considerará como tiempo efectivo de trabajo en los siguientes términos:

- Cuando en el desplazamiento se invierta una jornada y en dicho día sólo se viaje, computará como una jornada ordinaria de trabajo.
- Cuando el viaje vaya 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, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales de carreteras.

4.4. Jornadas en instalaciones especiales

4.5.-Jornadas para puestos de responsabilidad

Quienes ocupen puestos de mando de unidades o puestos asimilados, deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada ordinaria general de 35 horas, quedando compensados con el Plus de Especial Responsabilidad (48, 49, 50 ó superiores).

4.6. Turnicidad, rotación o trabajo a turnos

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, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período de tiempo determinado.

La rotación se efectuará en todo caso en unidades semanales, pudiendo ser la frecuencia de la rotación superior a una semana. Los turnos se planificarán, como mínimo, con una antelación mensual, dándose a conocer a los interesados con una antelación mínima de dos semanas sobre su fecha de inicio. Todo ello, salvo casos puntuales derivados de bajas o ausencias no previstas.

Los trabajadores sujetos a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio, que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos.

5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán esta consideración todas aquellas horas que sobrepasen, en cómputo mensual, la jornada ordinaria o en su caso, la correspondiente jornada especial.

En razón a las necesidades del servicio, todo trabajador se compromete a realizar horas extraordinarias hasta el tope máximo de 80 al año. No obstante esto, la Empresa solamente impondrá esta obligación cuando las necesidades sean inaplazables y no existan trabajadores voluntarios con la idoneidad requerida para desempeñar estas tareas.

La compensación de las horas extraordinarias se hará, de forma prioritaria, mediante descanso dentro de los siguientes cuatro meses naturales a partir del que se realicen.

Cómputo de horas trabajadas en domingo o festivo.

Las horas trabajadas en domingo y festivo computarán al 1,25 de su valor o tiempo, para todos aquellos trabajadores que trabajen 5 o más días a la semana o que, sin cumplir este requisito, no sea habitual en su distribución de jornada, el trabajo en esos días.

Para el resto de los casos, el cómputo será de 1 a 1.