

ACTA Nº 15 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

12 DE FEBRERO DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GOMEZ (CCOO)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Mª Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Miguel CHARTE MESA (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
José Luis CRESPO FERNÁNDEZ (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Cristina HERNANDEZ GARCÍA (Directora Área Litigación y Laboral)

José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)

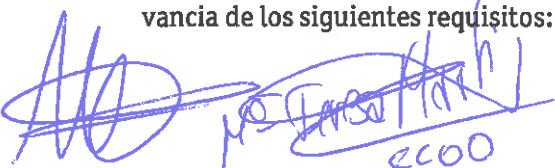
SECRETARIA DE ACTAS

Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

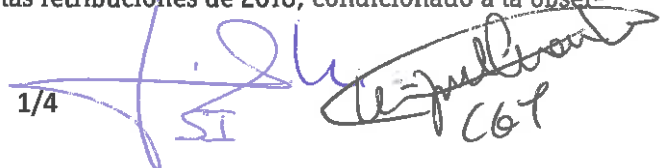
En Madrid, 12 de febrero de 2019, siendo las 16:00 horas se reúnen en la sala de juntas D/106 de la primera planta del Edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

CUESTION PREVIA

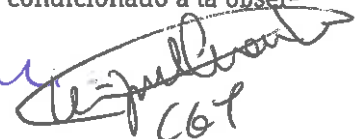
Primera.- La Dirección toma la palabra para indicar que ya se ha recibido la autorización del preacuerdo presentado sobre incremento de las retribuciones de 2018, condicionado a la observancia de los siguientes requisitos:



M.ª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA
CCOO



José María GARCÍA MEDIANO
SI



Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS
CGT



María Paz DE LA FUENTE SALVADOR
UGT

- 1) El coste de las medidas pactadas no podrá superar, en ningún caso, la masa salarial autorizada al colectivo para el ejercicio 2018
- 2) Los deslizamientos que en años sucesivos puedan derivar del incremento del valor del trienio que se pacta, deberán financiarse con cargo a los incrementos previstos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.
- 3) Deberá recogerse en el preacuerdo que los gastos de acción social no podrán experimentar incremento alguno, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18. Cuatro de la Ley 6/2018

A la vista de esta comunicación, se ha mantenido una reunión con la Subdirección de Retribuciones de Personal de la Dirección General de Costes y se les ha explicado que la subida del trienio de 2018, 2019 y 2020 solo tendrá impacto económico en la masa salarial de 2018, pues las cantidades para 2019 y 2020 se provisionarán a cuenta de la masa salarial de 2018. Por tanto, el deslizamiento solo se produciría a partir de 2021. Por ello, nos contestan que, siendo así, el punto "2" solo se aplicaría a partir de 2021.

Con respecto a los saltos de nivel, y dado que hay una sentencia que cumplir, nos aclaran que vendrán aprobados en la masa salarial del año siguiente, es decir, una vez abonados. Por ello tendremos un decalaje de 1 año. Dato que habrá que tener en cuenta en las negociaciones de años posteriores para no cometer errores. El motivo es que el salto de nivel no admite deslizamientos de la masa salarial, no permiten anticipar el importe.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con el pago de complementos en situación de I.T ha quedado clarificado y resuelto.

También indica la Dirección que en la reunión les han expresado que el sistema de incremento salarial contenido en el preacuerdo no les gusta y les resulta muy farragoso. Que en todas las empresas públicas se aplica de forma porcentual a todos los conceptos, siendo la nuestra, la única empresa que utiliza otro sistema.

A la vista de lo expuesto, se afirma que el incremento salarial de 2018, se abonará en la nómina de febrero, y también, se regularizará el mes de enero.

En cuanto al incremento adicional, no pudo entrar en el orden del día de la reunión de la CSNCEP y, por tanto, aún no se puede abonar. Por ello, en cuanto se reciba, se abonará lo relativo a 2018. En cuanto a 2019 supone un gran problema de cálculo, pues la cantidad se consolida pero habría que calcular los porcentajes, y no siendo la cuantía suficiente para que la CRTVE abone el mínimo, va a ser muy difícil de calcular.

A continuación, se hace una ronda de intervenciones por la parte social:

UGT, manifiesta su malestar por lo expuesto e indica que a ellos tampoco les gusta lo recogido en la LPGE. Dicen que el recorte realizado en 2012 supuso unos deslizamientos negativos que todavía no se han compensado y que, por tanto, la curva aún no está en equilibrio. La negociación llevada a cabo es perfectamente legal y está en consonancia con lo que recoge la LPGE y el Estatuto de los Trabajadores. Añaden que no reconocen nada de lo que se haya podido hablar en una reunión a la que no han sido convocados.

CCOO, expresa que, en el concepto de antigüedad, los trabajadores de la CRTVE han perdido mucho, así como en el plan de pensiones y esas pérdidas no se han recuperado todavía. El incremento salarial se ha pactado en el marco del proceso de recuperación de la negociación colectiva pactado con el Gobierno que, dicho sea de paso, está por encima de la Dirección General de Costes y de la CSNC, por tanto, no entienden la queja.

SI, reitera que el acuerdo alcanzado está dentro de la legalidad. Pero no entienden que a partir de 2021 haya que pagar el trienio de la forma indicada y detraerlo de otra partida al personal. Por parte del Sindicato Independiente, quieren hacer constar que lo único que aceptan es el acuerdo

J. S. SI

Ant. Cuartero 167

[Signature]
007

[Signature]

firmado y el cobro del mismo y lo demás no. Consideran que nos están avocando a la judicialización de todos los acuerdos. Solicitan a la Dirección que entregue la comunicación en la que consta la autorización bajo condiciones del preacuerdo.

CGT piensa que es la misma jugada que cuando se pretendió pagar los saltos de nivel a costa del incremento salarial de ese año. Por eso, una vez realicen las consultas jurídicas pertinentes, probablemente entablarán las acciones que correspondan y, desde luego, añaden, no aceptan que ese requisito que han impuesto a la empresa condicione la negociación colectiva.

USO, indica que a ellos tampoco les gusta el preacuerdo adoptado, como ya expresaron en su momento, y que no están de acuerdo con las condiciones impuestas.

ORDEN DEL DIA

Valoración propuesta Dirección sobre capítulo III " Sistema de Provisión de Puestos"

La Dirección solicita la valoración sobre la propuesta de regulación del capítulo III presentada por ésta. Se hace una ronda de intervenciones de las Secciones Sindicales:

UGT, no ve avances en la propuesta de la Dirección. En cuanto al derecho de información, ellos plantean que los datos censales se faciliten de forma mensual y la Dirección mantiene el envío trimestral. Tampoco contempla las columnas a añadir de la propuesta de UGT-SI. Podrían aceptar separar los procesos de provisión y estarían dispuestos a pactar un % de plazas anuales de promoción. Comentan que están barajando posibilidades en la línea de que el orden sea: Traslado, promoción, cambio de categoría (con periodicidad anual y con un porcentaje) y luego un proceso distinto de provisión.

La Dirección indica que no le parece lógico establecer un porcentaje anual, pues deberían primar las necesidades de la empresa y no establecer un % obligatorio. Podría estudiarse el vincularlo a las bajas que se produzcan.

CCOO echa de menos la definición de "unidad mínima" que será muy necesaria sobre todo si se tienen en cuenta las nuevas profesiones. Considera que la propuesta de la Dirección es decepcionante y escueta, además de no ser novedosa. No incluye la información de censo que plateaba UGT, ni los traslados convenidos en caso de problemas personales, para eliminar, así, las adscripciones temporales. Consideran necesario el desarrollo de un catálogo de puestos de trabajo para poder tener un mapa de la situación. Se avencinan cambios tecnológicos que generarán nuevos puestos, por lo que sería más fácil definir indicadores de puestos a los que se les van añadiendo unidades que determinarán la política retributiva. No están de acuerdo con el sistema de puntuación previsto por la Dirección para los traslados, pues 9 años ya te daría la puntuación máxima. Tampoco contempla la propuesta el cambio de ocupación tipo, que está en el actual Convenio, solo contempla la promoción. Tampoco ven avances en la regulación de las nuevas incorporaciones, queda difuso, pudiendo prestarse a la arbitrariedad. Consideran que habría que mejorar las condiciones en los casos de desvinculación voluntaria por incapacidad.

Entienden que la Comisión de empleo debería ser paritaria.

SI: Consideran que, como hay 5 propuestas que estudiar, habría que ir punto por punto como metodología de trabajo. Entienden que el sistema de provisión actual es muy complejo y que la empresa ha tenido que ir poniendo parches para cubrir plazas y movilizar a la plantilla. Consideran que habría que racionalizar la plantilla, hacer un catálogo de puestos con la descripción, la remuneración etc. En la actualidad no hay criterios definidos y cuando surge algo nuevo, lo hace el que está más próximo. Se están produciendo situaciones poco deseables, como la aplicación del "Mojo" en la que el informador lo hace todo y, en su opinión, es una chapuza.

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large signature and the text "de pulcra 10-7".

Handwritten mark in blue ink at the bottom left, resembling a stylized 'R' or a similar symbol.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right, with the letters "UOT" written below it.

CGT indica que han propuesto al resto de Secciones Sindicales reunirse con carácter previo a las reuniones del pleno de la Comisión negociadora para consensuar propuestas, pero aún no han recibido contestación de la parte social.

CGT Considera inasumibles los siguientes puntos de la propuesta de la dirección:

- Que los procesos de selección no sean secuenciales. **CGT** considera que el procedimiento de provisión de puestos debe ser secuencial, y antes de sacar plazas a oposiciones hay que agotar traslados y promociones.
- La eliminación de la obligatoriedad de hacer pruebas para la promoción, que se podrían sustituir por entrevistas. Además, no entienden por qué se ha eliminado la posibilidad de cambiar de ocupación tipo dentro del mismo grupo profesional, tal y como se contempla en el convenio actual.
- Que los candidatos para la contratación temporal provengan "preferentemente" de la bolsa de empleo. Esto supone de hecho "cargarse" la bolsa. Los contratos temporales tienen que salir obligatoriamente de la bolsa de empleo. Tampoco se respeta el orden de prelación de dicha bolsa. **CGT** considera que debe existir un orden de prelación claro y de obligado cumplimiento, y entiende que las propuestas por escrito presentadas por **UGT-SI** y **CCOO** están en la misma línea respecto a este punto y al anterior.

CGT añade que la propuesta de la Dirección no contempla que la bolsa de empleo deba ser pública y accesible para quienes estén incluidos. Además, **CGT** se opone a que se mantenga una "base externa" en la que incluir a dedo al personal. Por otro lado, entienden que la información a facilitar sobre becarios debería ser la misma que han conseguido por orden de la Inspección de trabajo. No admiten que se reduzca la representación sindical en tribunales a 4 miembros.

En cambio, **CGT** considera positivo que se elimine el acceso restringido, y considera que los siguientes puntos de la propuesta de la dirección pueden ser tomados en consideración:

- La ampliación de la "caducidad" de la inclusión en registro de traslados (de 1 a 3 años).
- La permanencia en la bolsa de empleo durante 3 años ampliables a 2

USO, resumen los puntos fundamentales de su propia propuesta, indicando que han partido de la regulación actual y sobre ella han ido haciendo los cambios. Consideran que el sistema de negociación que se está llevando a cabo es poco operativo, y destacan que en el anterior Convenio se fue tratando cada capítulo en comisiones de trabajo, con menos personas y se avanzaba mucho más. Esta fórmula actual resulta bastante inoperante.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 19:35 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES

LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES

Adenda de **USO** al Acta nº 15 de la Comisión Negociadora III Convenio Colectivo de la Corporación RTVE celebrada el 12 de febrero de 2019.

En la primera intervención de **USO** que consta en el acta, en la página 3, cuestión previa anterior al inicio del orden del día, debe añadirse la pregunta que **USO** formula respecto a la cuestión planteada por la dirección en el siguiente literal:

“Pero para aclarar dudas preguntamos lo siguiente ¿Si en el 2018 se sube el valor del trienio de 61 a 67 €, y el impacto sobre el incremento de la LPGE se distribuirá en 3 años sucesivos para que no minore sensiblemente los otros conceptos retributivos en la subida de este año, entonces el incremento de la masa salarial que conlleva esa subida de trienios se sumará de una solo vez o también en 3 años?”