

ACTA Nº 30 DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CRTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO.)
María Teresa MARTIN DEL CAZ (CC.OO.)
Oscar NIETO CALLE (CC.OO.)
Josep MAYOL GIRBAU (Sindicato Independiente)
José Antonio MORENO VILLERO (Sindicato Independiente)
Máximo Pablo RODRIGUEZ RECIO (Sindicato Independiente)
Daniel Andrés del CAMPO ASENJO (USO)
Ana María SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)
Marcos BETHENCOURT LEON (CGT)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora de Recursos Humanos y Organización)
Cristina HERNANDEZ GARCIA (Directora Area Litigación y Consultivo)
Mª Paz de la FUENTE SALVADOR (Subdirectora de Compensación y Gestión del Talento)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Area Relaciones Laborales)
Jose María GARCIA MEDIANO (Director Area Gestión de Personal)
Francisco Javier HERNANDEZ RAMOS (Director Area Organización y Presupuesto)

SECRETARIO DE ACTAS

Fernando LOPEZ BERNABE (Dirección Area Relaciones Laborales)

En Madrid, 26 de julio de 2016, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas D/106 del Edificio de Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de Representantes de los trabajadores y Representantes de la Dirección.



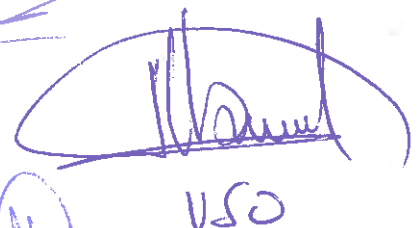
CGT



CCOO



UGT



USO



USO



Propuestas a debatir según el orden del día:

- Aplicación de la *Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018*.
- Asuntos presentados a partir del día 29 de mayo de 2018:
 - Ampliación de la pausa de la comida en 30 minutos en los centros que carezcan de comedor de empresa.
 - Abono del complemento de Disponibilidad, bloques disponibilidad, polivalencia y polivalencia ad personam durante los periodos vacacionales.
 - Art. 95 del Convenio Colectivo: abono indemnización por jubilación anticipada a personas menores de 63 años.
 - Interpretación art. 46 del Convenio Colectivo: Disponibilidad
 - Empleo público y jubilación de personas con discapacidad.

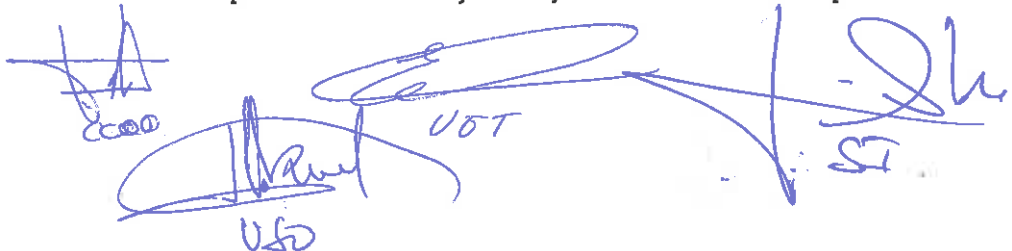
➤ **Aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018**

La Dirección pregunta a los representantes de los trabajadores si han logrado llegar a una postura común en lo que se refiere a la aplicación de la subida salarial para el personal al servicio de la Corporación RTVE, contemplada en la *Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018*, „Para el ejercicio 2018 se contemplaba un incremento salarial fijo (1,5%) y otro variable (0,25%) ligado al cumplimiento del objetivo de crecimiento del PIB. Además, se preveía que cada Administración podrá destinar hasta 0,2% o un máximo del 0,3 % adicional, referido al importe de su Masa Salarial, para, entre otras medias, la implantación de planes de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones. A día de hoy, la Dirección no maneja el importe exacto al que asciende la Masa Salarial para CRTVE (estará entorno a los 279 millones de euros) y, en consecuencia, tampoco puede dar traslado a la parte social del desglose de dicha cifra.

Dado que la parte social manifiesta no haber logrado consensuar una propuesta común de aplicación de la subida salarial mencionada, cada una de las secciones sindicales representadas en esta Comisión Paritaria traslada de manera individualizada su propuesta:

- UGT. – Subida lineal del 1,75% (1,5 fijo + 0,25 variable), aplicable a salario base y antigüedad. El importe adicional (de hasta el 0,3% de la masa salarial) sería destinado como aportación empresarial al Plan de Pensiones de CRTVE, a recuperar la gratuidad en el servicio de comedores, transportes y al presupuesto de Acción Social.
- USO.- Subida porcentual del 1,75%, aplicable a todos los conceptos retributivos. Y lo restante que sirva para recuperar económicamente aquellas partidas que tuvimos que minorar o eliminar durante la crisis, descartando el plan de pensiones, ya que la subida debe de ser para todos los trabajadores y no todos tienen dicho plan.

CGT



UGT

USO

ST

- Sindicato Independiente.- Subida proporcional del 1,75%, aplicable a salario base y antigüedad. El importe adicional se destinaría a recuperar el "statu quo" anterior a la aplicación del *R.D. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad*.
- CGT.- Subida lineal del 1,75% aplicable únicamente a salario base. El importe adicional se destinaría al incremento porcentual del salario de los contratos en prácticas (en la actualidad se encuentra en el 70% para el primer año y el 80% para el segundo año de contrato)
- CC.OO.- Subida lineal del 1,50% aplicable a salario base y antigüedad. El 0.25 se destinaría a mejorar los complementos de Convenio, "disponibilidad", "polivalencia" etc. El importe adicional (de hasta el 0,3% del importe de la Masa Salarial) se destinaría como aportación empresarial al Plan de Pensiones de CRTVE.

No obstante, el Sindicato Independiente plantea que, dado que el *II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo* se configura como un acuerdo global y plurianual para los años 2018, 2019 y 2020, se podría contemplar en esta negociación un ajuste, a futuro, que recogiera dicha globalidad y que nos permitiera modificar el importe de conceptos retributivos que, esta Sección Sindical considera, han quedado claramente desfasados. El Sindicato CC.OO. manifiesta su receptividad a estudiar esta propuesta del Sindicato Independiente.

En este sentido la Dirección informa a los representantes de los trabajadores de que, en la reunión mantenida con SEPI, nadie ha hecho un planteamiento en este sentido. También se recuerda a la parte social que, en el Acuerdo referido, una parte de los incrementos contemplados (los recogidos como incrementos variables) están condicionados al cumplimiento de unas determinadas tasas de crecimiento económico y, para el ejercicio 2020, al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria previstos en la *Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera*.

Por otro lado, la Dirección reitera a los representantes de los trabajadores, en relación con los fondos que se refieren a la parte adicional (0,2%-0,3% del importe de la Masa Salarial), que el destino de dichos fondos será destinado a la implantación de planes de mejora de la productividad, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones. En este sentido, las propuestas de la parte social, referidas al empleo de los fondos adicionales deberán ser acordes con el literal del Acuerdo. Así mismo, también es reseñable que la *Ley de Presupuesto Generales del Estado 2018* considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado y que, además, no podrán experimentar ningún incremento en 2018 respecto a los del año 2017.

Como ya se trasladó a la parte social en la reunión anterior de esta Comisión Paritaria (la celebrada el 12 de julio de 2018), la propuesta de la Dirección sigue siendo aplicar los correspondientes porcentajes de incremento a todos los conceptos salariales. Se entiende que la política retributiva es un instrumento de

la Dirección de Recursos Humanos que pretende una optimización de los procesos productivos y nos dota de una mayor flexibilidad en el ámbito de la organización del trabajo. Hay que incrementar en igual cuantía los complementos salariales que retribuyen la formación y especial dedicación de los trabajadores de la Corporación RTVE que perciben dichos complementos. De otro modo, y ante la "congelación" del importe de dichos complementos que pretende la parte social, podríamos llegar a una situación en la que no se incentivara lo suficiente a los profesionales de la empresa a asumir las responsabilidades que llevan aparejadas las percepciones de éstos complementos.

En cualquier caso, una vez escuchados los planteamientos de las diferentes secciones sindicales presentes en esta reunión, la Dirección traslada a los representantes de los trabajadores que una vez que el Ministerio de Hacienda nos comunique la cifra exacta a la que asciende la Masa Salarial para la CRTVE y una vez realizadas las consultas pertinentes, ante la Secretaría de Estado de la función pública, en referencia al modo de implementación de la subida salarial en la Corporación RTVE, se convocará a esta Comisión Paritaria para informar al respecto.

➤ **Asuntos presentados a partir del día 29 de mayo de 2018:**

- Ampliación de la pausa de la comida en 30 minutos en los centros que carezcan de comedor de empresa.

Los representantes de CC.OO. estiman que en algunos centros de trabajo de la CRTVE, cuyas instalaciones no tienen comedor de empresa, los trabajadores deben emplear mucho tiempo en desplazarse hasta los restaurantes más cercanos. Solicitan a la Dirección que la pausa para la comida se extienda en 30 minutos (hora y media en total) y que esta extensión se compute como horario efectivo de trabajo. Esta propuesta es asumida por toda la parte social

La Dirección estima que esta petición es desmesurada y que, en condiciones normales, una hora es tiempo suficiente para comer y para desplazarse al restaurante al que se decida acudir. Cualquier circunstancia extraordinaria o sobrevenida que pueda producirse, en este sentido, se gestionará de forma flexible por parte de esta Dirección.

A

Handwritten signatures and initials in blue ink. The signatures include 'CST', 'CCOO', 'USO', 'OOT', and 'SI.' with various scribbles and lines connecting them.

- Abono del complemento de Disponibilidad, bloques disponibilidad, polivalencia y polivalencia ad personam durante los periodos vacacionales.

La parte social manifiesta que los distintos complementos referidos no se cobran por doce mensualidades. Aunque la diferencia es pequeña siempre se queda por debajo de esas doce percepciones referidas.

La Dirección traslada a los representantes de los trabajadores que esto no es así. Las herramientas informáticas que ayudan en la confección de las nóminas de los trabajadores de CRTVE, están programadas de forma que los importes de los complementos descritos se cobren por doce mensualidades. Invita a la parte social a que les haga llegar ejemplos concretos en las que, según dicha parte, esto no se cumpla y se estudiará caso por caso.

- Artículo 95 del Convenio Colectivo: abono indemnización por jubilación anticipada a personas menores de 63 años.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada voluntaria se requieren, en la actualidad, unos requisitos de edad mínima, situación de alta (o asimilable) en Seguridad Social y periodo mínimo de cotización efectiva en dicho régimen. Dado lo variado que pueden ser las situaciones personales de cada trabajador en referencia a dichos requisitos se producen un abanico de situaciones a las que hay que dar un estudio individualizado. No obstante, la Dirección informa a los representantes de los trabajadores que se está cumpliendo escrupulosamente con lo prevenido por el artículo 95 de nuestro Convenio Colectivo.

- Interpretación artículo 46 del Convenio Colectivo: Disponibilidad

Una vez que, desde el pasado 5 de julio, los trabajadores de la CRTVE han recuperado la jornada de trabajo de 35 horas semanales, se plantea la cuestión de encajar esta nueva jornada laboral al personal que percibe el complemento de disponibilidad en su modalidad B. La empresa, a partir de la citada fecha, está aplicando 1, 2, 3 o 4 bloques según la jornada que tenía planificada el personal con disponibilidad B. Ya en la reunión anterior de esta Comisión Paritaria los representantes de los trabajadores habían mostrado su disconformidad con la medida aplicada. Entendían que el Convenio regula un máximo de 2 bloques de 5 horas cada uno y que el exceso de horario, por encima de este límite, debería ser computado y remunerado como horas extraordinarias.

La Dirección entiende que el complemento de disponibilidad B fue pactado con los representantes de los trabajadores en el primer Convenio Colectivo de CRTVE atendiendo a un espíritu y en el marco en el que la jornada laboral era de 35 horas semanales. Una vez recuperada la jornada laboral de 35 horas semanales, lo lógico sería volver a la aplicación del complemento de disponibilidad atendiendo a aquel espíritu y con hasta 4 bloques de 5 horas, como entonces.

- Empleo público y jubilación de personas con discapacidad.

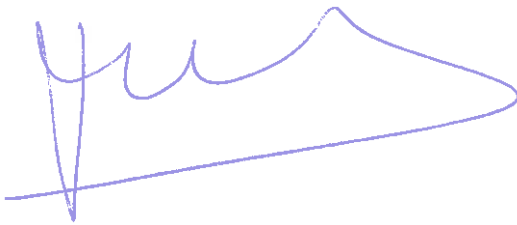
Página 5 de 6



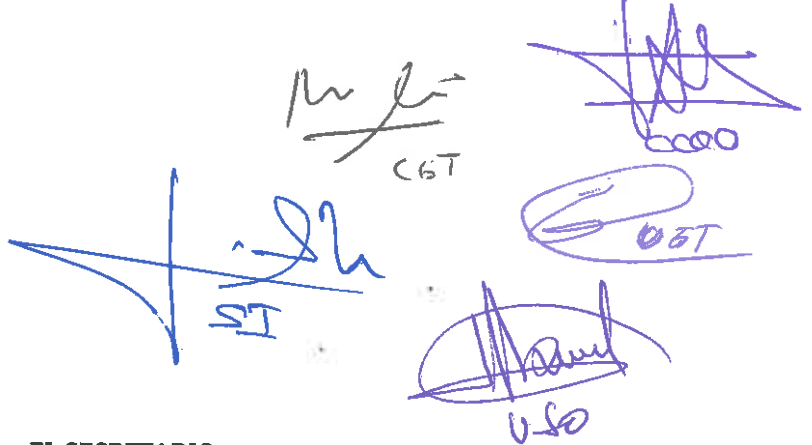
La Dirección entiende que son extensibles a esta cuestión las manifestaciones vertidas en el punto referente al artículo 95 del Convenio Colectivo. Unicamente habría que incluir como parámetro adicional la del grado de discapacidad acreditado (mayor al 65% o mayor al 45% y hasta el 65%).

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión lo que se acredita por la presente acta que firma un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales que como Representantes de los Trabajadores participan en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo de CRTVE, lo que yo como secretario certifico.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION



REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



EL SECRETARIO

