

ACTA Nº 33 DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO CRTVE CELEBRADA EN FECHA 09 DE OCTUBRE DE 2018

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Miguel Ángel CURIÉSES GAITE (UGT)
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Marcos BETHENCOURT LEON (CGT)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
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)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

M^a Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 9 de octubre de 2018, siendo las 09:30 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, Representantes de la Dirección, para tratar los siguientes asuntos:

ORDEN DEL DÍA

Subida salarial 2018


La Dirección toma la palabra, para recordar que en la sesión pasada, hizo una nueva propuesta que no fue compartida por la RLT. También, resume las distintas propuestas que se debatieron, sin acuerdo, en dicha sesión. Por último, pregunta a los RLT si han realizado alguna modificación que permita el acercamiento de posturas.

CCOO formula una nueva propuesta, en aras de dicho acercamiento, que explica a continuación:

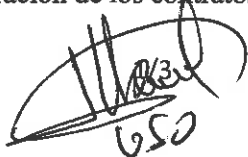
- La subida proporcional del 1,5 % de enero a diciembre, y el 0.25 % adicional de julio a diciembre aplicada al salario base.
- En cuanto a la antigüedad, proponen calcular el 1,5% de toda la masa de antigüedad y aplicar, con esa cantidad, una cantidad lineal a todo el personal.
- El resto, es decir, el 0.25 no aplicado a la antigüedad más los porcentajes no aplicados a los complementos, se destinarían a las siguientes partidas:
 - Subir los trienios que se perfeccionen a partir del 1 de enero a 70€.
 - Mejorar la remuneración de los contratos en prácticas



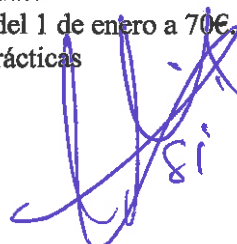
CGT



CCOO



USO



SI



UGT



- o El sobrante, si lo hubiera, se aplicaría proporcionalmente al S. base.
- En cuanto al 0,3% mantienen la postura de la propuesta mayoritaria.

UGT se reafirma en la propuesta mayoritaria. Consideran que el recorte que sufrieron los trienios fue de un valor medio de 80 a 60 y por tanto quieren que, al menos, se recupere el valor anterior y añade que la propuesta de CCOO contiene un error, ya que realiza un traspaso de la masa salarial a una partida que no forma parte de la misma, como son los contratos en prácticas. Perjudicando así, a los demás. Ante la duda, la Dirección aclara que, efectivamente, el presupuesto de los contratos en práctica es una partida independiente y no forma parte de la masa salarial que autoriza Hacienda anualmente y sobre la cual se calcula el porcentaje de subida.

SI, se mantiene en la propuesta mayoritaria presentada porque, en su opinión, es la más adecuada para recuperar los derechos salariales perdidos con la crisis.

CGT, indica que le gusta la propuesta de CCOO en cuanto aplican una cantidad lineal a la antigüedad, pero consideran que el porcentaje de subida de los contratos en prácticas debe salir del 0,3%.

USO afirma que no le gusta la nueva propuesta de CCOO y se mantiene en la suya (subir todos los conceptos en los porcentajes aprobados).

Se hace un receso para estudiar la nueva propuesta y tras el mismo **la Dirección** explica lo siguiente: En primer lugar, el aumento de la remuneración de los contratos en prácticas y el valor de los nuevos trienios no se puede pactar por tratarse de materia propia de la negociación colectiva. Por otro lado, viendo que la línea es aumentar el S. base y la Antigüedad, propone incrementar ambos conceptos en los porcentajes del 1,5% durante todo el año y 0.25 adicional durante el segundo semestre y el resto, aplicarlo de forma lineal a la antigüedad que cada persona tiene consolidada y que, aproximadamente supone unos 10€. La Dirección también explica que no puede alcanzar ningún preacuerdo sin la autorización de SEPI y de Hacienda.

UGT explica que el acuerdo para la función pública que negociaron las federaciones de UGT y CCOO para tres años, se hizo para recuperar parte del recorte del 5% practicado en los años de crisis, por ello no aceptarán ninguna propuesta que no implique la subida del módulo de 60 euros de antigüedad. Así mismo, expresa su discrepancia con lo manifestado por la Dirección respecto a la capacidad negociadora de ésta y propone que se entregue el escrito en el que se le indica a la Dirección que no puede firmar ningún preacuerdo.

CCOO puede aceptar que la mejora de los contratos en prácticas se realice en la negociación del Convenio Colectivo, pero no va a aceptar ninguna propuesta que no implique la subida del módulo de 60 euros por trienio. Por otro lado, alega que el acuerdo de las federaciones de CCOO y UGT con el Ministro de hacienda conlleva la ampliación de la negociación colectiva, por tanto, no pueden intentar, ahora, limitar esa capacidad de negociación.

SI y USO también solicitan que se entregue el escrito en el que se indica a la Dirección que no puede firmar ningún preacuerdo sin el beneplácito de SEPI y de Hacienda.

La Dirección pregunta si aceptarían la propuesta presentada por ésta en el caso de que los 10 euros se aplicasen al módulo de 60 euros por trienio en lugar de aplicarse a la antigüedad consolidada.

Se debate la cuestión y se decide hacer un nuevo receso. Tras el mismo, los RLT manifiestan:

UGT se reafirma en aplicar proporcionalmente el 1,5 y 0.5 adicional a salario base más antigüedad, y los trienios nuevos a 89, 40 euros.

CCOO mantiene aplicar proporcionalmente el 1,5 y el 0.25 adicional al salario base. En cuanto a la antigüedad, el 1,5% de la masa de ésta se aplicaría de forma lineal a la antigüedad consolidada. Y el resto se destinaría a subir el valor de los nuevos trienios que se perfeccionen a 70 euros y la cantidad sobrante a subir de forma proporcional el salario base.

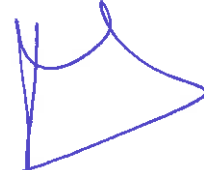
SI mantienen la propuesta inicial mayoritaria, incluida la subida del valor de los trienios nuevos a 89, 40 euros



UGT



CGT



CGT se reafirma en su propuesta de subida aplicando toda la subida de la masa salarial a salarios de forma lineal.

La Dirección indica que no se puede aplicar la propuesta de subida del módulo de antigüedad de UGT y del SI. En primer lugar, porque no cuadran las cuentas pues se pretende aplicar una cantidad que sale de la masa salarial de toda la plantilla a 1/6 de la misma, que son los que perfeccionan nuevo trienio durante 2018, de esta manera se comprometen cantidades que no están autorizadas para años futuros, contraviniendo, así, las instrucciones de no incrementar la masa salarial más allá de lo que se autorice por parte de la autoridad competente. Instrucciones que todos conocen.

La Dirección continúa diciendo que se puede estudiar subir el módulo de antigüedad en 10 euros, de manera que se aplique el nuevo valor a las personas que perfeccionen un trienio en 2018 (aproximadamente 1/6 de la plantilla) y, dado que el devengo se produce en tres años, provisionar las cantidades para el personal que lo perfeccione en 2019 y 2020 a cuenta de la masa salarial de este año. Esta fórmula podría ser viable pues no compromete las masas salariales de años futuros.

Los RLT no están de acuerdo con esta postura, consideran que la subida de 2018 hay que gastarla íntegramente en 2018 pues en años venideros nadie sabe qué puede ocurrir. No obstante, se debate la propuesta. Dado que no se alcanza un acuerdo, se decide aplazar la decisión.

Los RLT preguntan si se han solicitado los datos sobre el plan de pensiones. La Dirección contesta que se han pedido, pero aún no se ha recibido la información solicitada.

CGT solicita que se trate el escrito presentado a la comisión paritaria en el que solicitan que se entregue a la parte social la RPT que la empresa, ha afirmado tener; mediante un certificado presentado en La Audiencia Nacional y reconocido por esta como hecho probado undécimo en la sentencia 130/2018. La Dirección indica que presentará el listado de puestos de trabajo por localidad y destino geográfico. CGT recuerda que, tal y como se pedía en el conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es un instrumento de ordenación de los recursos humanos con una estructura muy concreta que se usa en la administración así como en muchas empresas públicas y solicita, que ya que se ha reconocido tener esa RPT elaborada, se haga entrega de la misma anexa a este acta. La Dirección responde que no tiene la RPT tal y como se entiende en la Administración pública, entre otras cosas porque no existe tal obligación. No obstante, se remitirá por correo electrónico el listado de puestos de trabajo por localidad y destino geográfico, tal y como recoge el certificado presentado ante la Audiencia Nacional.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, quedando las partes emplazadas para el próximo miércoles 17 de octubre del corriente. Todo 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 con presencia en la Comisión Paritaria, lo que yo como secretaria certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

LA REPRESENTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES

LA SECRETARIA

3/3