

**ACTA Nº 39 DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
COLECTIVO CRTVE CELEBRADA EN FECHA 27 NOVIEMBRE DE 2018**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)
M^a Jesús GONZÁLEZ ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR (UGT)
Ana Isabel ÁLVAREZ IGLESIAS (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
Jesús JIMENEZ MARTÍNEZ (SI)
José Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Miguel Ángel CHARTE MESA (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
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 (Gestión Derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

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

En Madrid, 27 de noviembre de 2018, siendo las 09:30 horas se reúnen en la sala de juntas D/106 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:

CUESTIÓN PREVIA

La Dirección informa que, en relación con el asunto de la ubicación del local del Comité Intercentros en la Casa de la Radio, no se va adoptar ninguna medida de momento, por tanto se mantiene la ubicación de dicho local.

ORDEN DEL DIA

Subida salarial

La Dirección toma la palabra para resumir las posiciones de las partes en la sesión anterior, destacando que, tras un gran esfuerzo, la Dirección propuso un incremento del 0.5% de la antigüedad consolidada, a pesar de ir en contra de la filosofía retributiva, dado que éste concepto es el que separa a las partes, se consideró que era una subida pequeña que podría ser aceptada. De hecho, tanto CCOO como CGT podrían estar en posición de aceptar la propuesta, aunque éste último tendría que hacer la consulta a su afiliación, a pesar de que esa subida también va en contra de su filosofía retributiva, aunque por motivos distintos a los de la Dirección. Sin embargo, la propuesta no fue aceptada por UGT, SI, ni USO, no pudiéndose aprobar, entonces, al no contar con la mayoría de la parte social.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'SI', 'USO', 'CGT', and 'UGT'. A handwritten '1/4' is also visible.

La Dirección tiene la voluntad de que la plantilla cobre cuanto antes la subida salarial, y considera que esta comisión debe ser capaz de llegar a un acuerdo. Por ello, y en aras de desbloquear la situación, estaría dispuesta a aceptar una subida de la antigüedad consolidada de un 1%. Por tanto, la propuesta sería la siguiente:

Salario base: incremento del 1,5% durante el primer semestre y 1,75% durante el segundo.

Antigüedad consolidada a 31/12/2017: 1%

Incremento adicional del salario base por aplicar el excedente de la antigüedad: 0,14%

Trienio que se perfeccione a partir del 01/01/2018: 67 euros.

Subida adicional del salario base de los niveles F1 a D1, ambos inclusive de 10 euros.

Incremento adicional ya pactado aplicado al plan de pensiones

UGT-SI, expresan que su propuesta era definitiva y de cierre y añaden que no están de acuerdo con la interpretación que hace la Dirección sobre la antigüedad como concepto anacrónico. No obstante, solicitan un receso para estudiar la propuesta.

CCOO, están en disposición de estudiar cualquier propuesta, pero quieren ver las cifras para ver el impacto económico en dicho concepto. Expresan, también, que esta propuesta se aleja mucho de su filosofía.

CGT lamenta que la empresa suba al 1% la antigüedad consolidada pues para ellos esta propuesta es inasumible.

USO, mantiene su propuesta inicial pues considera que es la más justa para el personal.

La Dirección indica que tampoco les gusta esta propuesta, pues consideran que seguir retribuyendo de forma tan amplia la antigüedad no es una política típica de empresas modernas. No obstante, hay que desbloquear la situación y, en el ámbito de la negociación colectiva, seguirá negociando políticas más acordes con la empresa moderna que CRTVE debe ser.

Se hace un receso y tras el mismo:

UGT-SI: dicen que, una vez estudiada la propuesta, están dispuestos a reconsiderar la suya pero aplicando un 1,5% durante todo el año a la antigüedad consolidada y el 0,25 no aplicado a este concepto durante el segundo semestre, aplicarlo a subir el trienio a 68 euros.

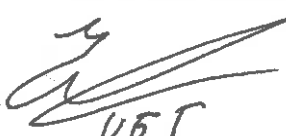
CCOO considera que se puede llegar a un acuerdo mejor para todos los trabajadores y quieren saber si la Dirección está dispuesta a aceptar la propuesta de UGT y SI, si la Dirección acepta, CCOO podría sumarse a pesar de que les supone un esfuerzo enorme. No obstante, quieren conocer el impacto económico y lo quieren sopesar, pues el 1,5% les parece excesivo.

CGT: En consonancia con su argumento anterior, si el 1% les parece inasumible, lógicamente el 1,5% también.

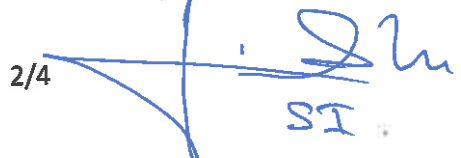
USO: Tampoco lo acepta.

Se hace de nuevo un receso. Y tras el mismo:

La Dirección, finalmente aceptaría subir la antigüedad en 1,5% pero no acepta subir el trienio a 68, sino que lo mantiene en 67 y el 0,25% no aplicado a la antigüedad lo llevaría al salario base en el segundo semestre, suponiendo un incremento de éste de 0,08% que sumando al 1,75% de incremento en el segundo semestre, implicaría una subida del salario base que, para aclarar, quedaría: Salario base: subida en

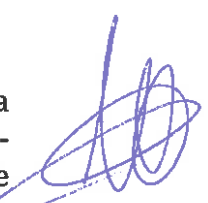

UGT


USO

2/4 
SI


CCOO


CGT



el primer semestre de 2018 del 1,5% y en el segundo semestre de 2018, la subida sería del 1,83% (1,75%+0,08%), y esta sería también su propuesta definitiva.

Se abre una ronda de valoraciones:

UGT y SI: indican que la cifra que separa su propuesta de la Dirección es un 0,25%, y que, dada su escasa importancia, aceptan que vaya al salario base, por tanto, aceptan la última propuesta de la Dirección.

CCOO, no están dispuestos a aceptar la propuesta de UGT-SI. Pueden aceptar el 1% o el 1,5% siempre y cuando se aplique de manera lineal y no porcentual. No obstante, lo hablarán con la ejecutiva estatal para ver si pueden sumarse.

CGT y USO, no aceptan la propuesta y se remiten a lo ya argumentado.

La Dirección indica que redactará la propuesta de preacuerdo para su firma por las partes y la elevará a la aprobación de SEPI, para posteriormente, enviarla a la Comisión de seguimiento de la negociación colectiva junto con la propuesta de preacuerdo del incremento adicional que se firmó en la sesión anterior. (Se adjuntará como anexo a este acta)

Tasa de reposición

La Dirección ha remitido todas las sentencias por las que se incorpora personal a la empresa, entendiendo que no contaban como incorporaciones a los efectos de la tasa de reposición, pero lo cierto es que la mayoría de ellas califica a los trabajadores como indefinidos, y como ya se adelantó la pasada semana, a pesar de la Sentencia del Tribunal Supremo mencionada en aquella reunión, la LPGE indica que a los efectos de tasa de reposición no se tendrán en cuenta los indefinidos no fijos. Por tanto, es probable que la tasa de reposición para la CRTVE sea 0.

Los RLT indican que consultarán con sus servicios jurídicos respectivos las posibles acciones legales que puedan emprenderse para que se aplique el criterio del Tribunal Supremo en el sentido de considerar que en las empresas públicas no puede hacerse distinción entre indefinidos e indefinidos no fijos.

Consolidación de plazas

La Dirección entrega un documento que contiene los criterios de consolidación de los puestos ocupados durante más de tres años, así como una relación de los mismos. También añade que la idea que se pretende es mantener la plantilla estable, por tanto, los puestos que se vayan consolidando se restarán del cupo de contratación temporal.

Se debate este asunto, siendo las posiciones de los RLT las siguientes:

- Consideran que hay más puestos que añadir al listado, por ejemplo, habría que incluir al personal fuera de Convenio
- A la vista del listado, aprecian que no van a resolverse los problemas de carencia de personal en las áreas técnicas pues la mayoría de los puestos son de información y contenidos, área donde a su entender, hay suficiente personal.
- La LPGE, indica, que también contempla excepciones. Por ello la empresa debería explorar ese ámbito, pues hay áreas que pueden colapsar debido a la

falta de efectivos, a la edad de los mismos, a las situaciones de I.T y la probable jubilación de ¼ de la plantilla en los próximos 6 años. Por eso, indican, debería solicitarse una excepción inmediata de 200 personas.

Manifestación de CGT: Indican que con el cuadro entregado se ve perfectamente donde ha ido a parar la contratación en los últimos años, que las áreas técnicas que tienen graves problemas de personal no se ha contratado y se sigue sin contratar. Creen que si la tasa de reposición merma el cupo de la SEPI de contratación se agravará aún más el problema en esas áreas con graves problemas estructurales. Por otro lado, indican que la LPGE regula la posibilidad de que se puedan depurar responsabilidades en el caso de que por incumplimiento de la naturaleza de los contratos temporales, éstos se conviertan en indefinidos. Añaden que han pedido que la empresa indique quién es el responsable de los casos que se han dado en CRTVE y no han recibido respuesta.

La Dirección solicita a los RLT que para la próxima sesión, aporten dos listados: uno con los puestos que cumplen con los criterios de consolidación y tienen naturaleza estructural y otro que contengan las necesidades estructurales que consideren perentorias.

Medidas de conciliación

La Comisión de igualdad ha propuesto a la Comisión paritaria que se apliquen los criterios contenidos en las actas 17 y 24 a todos los permisos retribuidos. Los RLT sostienen que la Comisión de igualdad no puede estar por encima de la Comisión paritaria a la hora de publicar la guía de conciliación- donde se han reflejado algunos puntos distintos a lo pactado en la Comisión paritaria. Por ello, solicitan que se trate este asunto en el pleno de esta Comisión. La Dirección indica que dará una contestación en la próxima reunión.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, quedando las partes emplazadas para el próximo martes 4 de diciembre 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 SECRETARIA

LA REPRESENTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES

ANEXO ACTA Nº 39

LOCALIDAD	OCUPACIÓN TIPO	TIPO DE CONTRATO			
		COLABORADOR	INTERINO	PRÁCTICAS	TOTAL
ALICANTE	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
AVILA	INFORMACION Y CONTENIDOS		2		2
BARCELONA	DOCUMENTACION			7	7
	INF. GRAFICA Y CAPTACION DE IMAGEN		1		1
	INFORMACION Y CONTENIDOS			6	6
	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)			4	4
	SONIDO			1	1
LAS PALMAS	INFORMACION Y CONTENIDOS		1	1	2
MADRID	DOCUMENTACION		1	5	6
	EDICIÓN, MONTAJE PROCESOS AUDIOV.			4	4
	INFORMACION Y CONTENIDOS		13	20	33
	INGENIERIA SUPERIOR	2			2
	REALIZACIÓN (ASISTENCIA)			10	10
	SONIDO		1	1	2
	TECNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRONICO		1	2	3
	TÉCNICA INFORMÁTICA			1	1
MALLORCA	INFORMACION Y CONTENIDOS		2		2
MERIDA	INFORMACION Y CONTENIDOS		2		2
SALAMANCA	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
SANTANDER	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
TENERIFE	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
TOLEDO	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
VALLADOLID	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
ZAMORA	INFORMACION Y CONTENIDOS		1		1
ZARAGOZA	REALIZACION (ASISTENCIA)		1		1
		2	32	62	96

Los criterios adoptados son:

- No se contemplan los contratos por obra sin categoría de convenio, debido a que tienen en contrato importes mensuales que responden a una jornada inferior a la de nuestro convenio.
- En los contratos por obra con categoría de convenio, no tenemos en cuenta los que son para un programa determinado. Tan sólo contemplamos los dos existentes como ingenieros, ya que se consideran plazas estructurales.
- Para los contratos interinos, tenemos en cuenta aquellos que tiene como motivo adscripción temporal, vacante, obra o servicio determinado.
- En los contratos en prácticas consideramos que son “ininterrumpidos”, aquellos puestos de trabajo en los que los contratos se enlazan con un lapso de tiempo de 30 días o más pequeño.