

**ACTA Nº 5 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE**

8 DE NOVIEMBRE DE 2018

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Raúl FERNANDEZ MURCIA (UGT)
Ainoa COLINO PLAZA (UGT)
Eduardo GUTIÉRREZ RECIO (UGT)
Manuel BALLÁBRIGA PAREJA (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GOMEZ (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Mª Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

José Javier ALVÁREZ LOBATO (UGT)
José Luis CRESPO FERNÁNDEZ (UGT)
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)
Pilar PEÑARANDA PEÑARADA (CCOO)
Fernando SUÁREZ NAVAS (CCOO)
Severino CAGIDE BERRACO (SI)
Aitziber ARGUDO ORTEGO (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)
Daniel Andrés DEL CAMPO ASENJO (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)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

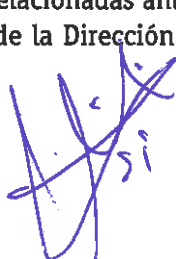
SECRETARIA DE ACTAS

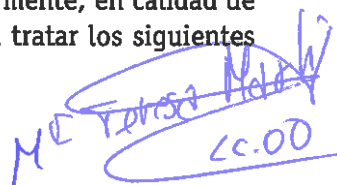
Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 8 de noviembre de 2018, siendo las 12:30 horas se reúnen en la sala de juntas de la Casa de la Radio 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:

El presidente
por orden, CGT






ME Teresa Medina
CC.OO

ORDEN DEL DIA

La Dirección indica a los RLT que en días pasados se ha remitido la información económica solicitada: el cuadro de importes con el mismo formato entregado en 2013 actualizado a 2018 y, si lo han examinado, habrán podido comprobar que según la comparativa del año 2013 en relación con 2018, lejos de haber un recorte en las partidas se ha producido un incremento medio del 1.61%. A continuación, explica la información y resuelve las dudas que se formulan. Indicando, entre otras explicaciones, que hay conceptos que han tenido un incremento importante, como son pactos de rodaje, guardias etc. La subida del complemento de especial responsabilidad se debe al descenso de la estructura directiva. Por tanto, la conclusión a la que llega la Dirección es que la recuperación salarial ya está consolidada. **Los RLT** no están de acuerdo con esta afirmación pues, en su opinión, hay que tener en cuenta que ha habido dos subidas salariales. La Dirección les recuerda las subidas de 2016 y 2017 no se han llevado a complementos y, por tanto, si se trata de una recuperación real. Con estas bases y teniendo en cuenta lo que se puede crecer para 2019 la intención de la Dirección es subir los complementos que afecten a la productividad, efectividad, motivación, flexibilidad etc.

UGT: No comparte la valoración que realiza la Dirección pues los complementos siguen teniendo el mismo valor que en 2013. También hay algunos complementos cuyo montante total ha disminuido y quieren recuperarlos. También consideran necesario que se regule el P. de programas en Convenio Colectivo, así como las condiciones de los Directivos. También quieren que se revisen las materias de igualdad y conciliación.

Pregunta a la Dirección si aplicaría la propuesta conjunta de UGT y SI sobre el permiso de paternidad.

CCOO: Además de lo expresado por UGT, en su opinión deben separarse las cantidades que corresponden a las jornadas de rodaje y los pactos de rodaje, así como a la disponibilidad y los bloques; y, así mismo, se debe incluir en el Convenio el Plus de Programas y personal directivo; En definitiva, que se regule todo en el Convenio Colectivo. Si todo esto se cumpliera, estarían dispuestos a negociar la modificación de los importes sugerida por la Dirección.

Consideran que habría que impulsar un segundo plan de igualdad, el sistema de clasificación profesional y quieren revisar y regular el plus de exención de servicios para concretar qué conceptos debe incluir y cuáles no.

Por último, indican que el mandato marco, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 17/2006 indican que hay que incluir en la negociación colectiva la evaluación del desempeño y que, es uno de sus objetivos el que se negocie en este Convenio.

El SI no comparte las afirmaciones de la dirección ni el análisis que hace sobre la recuperación salarial ya consolidada, ni acepta que las subidas del 2019 se apliquen solamente sobre complementos que afecten a la productividad, efectividad, motivación y flexibilidad, algo bastante subjetivo y difícil de cuantificar y ponderar. Coincidimos con UGT en que se ha de regular el plus de programas, así como la promoción profesional y la recuperación de lo cedido en el II Convenio.

CGT expresa que no entiende esta nueva ronda, pues está claro que todos han explicado sus objetivos de negociación. Para ellos regular el plus de programas y la carrera profesional en Convenio es una línea roja. En cuanto a la recuperación económica, no están de acuerdo con la valoración que hace la Dirección, pues el valor al alza que presentan los informes entregados se deben a que dichos pluses los cobran más personas, pero a título individual, cada uno ha sufrido el recorte del 5%.

Añaden, que, puesto que todos los acuerdos de la Comisión paritaria y las decisiones judiciales se van a incorporar al nuevo Convenio, consideran que la RPT se debe de incorporar al mismo ya que en sede judicial han reconocido su existencia como consta en la sentencia y en el documento que entregaron.

[Firma]
P.O. CGT

[Firma]

[Firma]

2/3

[Firma]
CC.OO

[Firma]

Por otro lado, quieren que la empresa manifieste su posición respecto al capítulo I

La Dirección indica que, como ya se ha expresado en reiteradas ocasiones, la relación de puestos que recoge el sistema informático de la CRTVE no coincide con las RPT que realiza la Administración pública, entre otras cosas porque CRTVE no lo es y, además, porque no existe tal obligación. Por lo que se refiere a las decisiones judiciales sobre el II Convenio Colectivo y los acuerdos de la Comisión paritaria del II Convenio Colectivo, serán objeto de estudio y negociación de cara al III Convenio Colectivo.

USO está de acuerdo con todos los argumentos de los RLT ya que sus objetivos se asemejan a lo que han expresado el resto de fuerzas sindicales. Añaden que, proponen un complemento para CUE debido a la carga de trabajo que, a su entender, existe en ese departamento.

La Dirección, explica que una vez que se aprobó el recorte de los 28 millones, se negoció el II Convenio Colectivo y cambió el sistema de retribución, que supuso casi un millón de euros que no se tuvo en cuenta en la cifra global de los 28.5 millos. Todo ello unido a los saltos de nivel ha conllevado que no se hiciera efectivo el recorte. Añade que el Complemento de Disponibilidad no sufrió el recorte del 5%.

En cuanto a la propuesta de UGT y SI sobre el permiso de paternidad, a la Dirección como iniciativa le parece bien, pero implica una subida de los costes y hasta que no estén acordadas todas las materias no estará en posición de poder valorarla.

Respecto a la petición de CGT sobre la RPT, reiteran la contestación dada en sesiones anteriores y que damos por reproducida.

Por lo que se refiere al capítulo I, la Dirección expresa que, técnicamente, es muy complicado valorar las tres propuestas distintas presentadas por los RLT y, por tanto, presentarán la suya. No obstante, hace algunas puntualizaciones:

- No está en disposición de eliminar la exclusión del personal directivo.
- Si eliminaría el apartado 6 del artículo 1
- En cuanto a la ultraactividad, se atiene a la posible modificación legislativa que pueda producirse.
- En cuanto a la composición de la Comisión paritaria, no aceptan subir el número de miembros, por lo que su propuesta es mantener los 7. Pero no se opondrán a los posibles acuerdos que adopten los RLT relativos a la distribución.
- Por lo que se refiere al apartado a incluir sobre reducir la judicialización de los conflictos, no habría inconveniente si se propone como principio inspirador y no se admitiría si se plantea como conditio sine qua nom para entablar el proceso judicial.
- No se acepta la inclusión en el art. 6 de las propuestas relativas a la evaluación del desempeño, pues se trata de una cuestión que habrá que valorar por la dificultad de ponerse en marcha.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:40 horas, quedando las partes emplazadas para el próximo miércoles 14 de noviembre a las 11:30 horas en la sala de juntas D/106 del edificio Corporación, en Prado del Rey (Madrid). 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

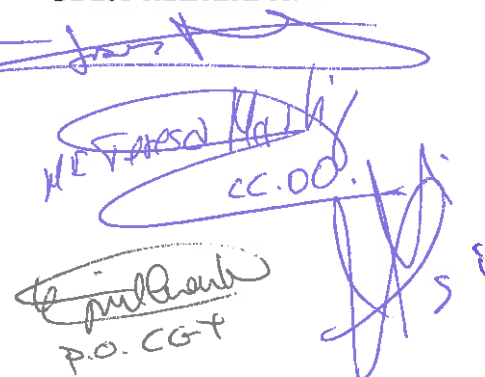


REPRESENTANTES



LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES



CC.OO.
P.O. CGT

MODIFICACION URGENTE DEL CONVENIO

ACUERDAN

Independientemente de las modificaciones que se aportaran en la Negociación del III Convenio Colectivo de CRTVE sobre el Art. 58., consideramos que se debe aprobar el siguiente Acuerdo:

Modificar el Art. 58 del Convenio Colectivo y su aplicación a partir del 1 Enero de 2018 de manera similar con lo establecido en el Acuerdo de la Mesa General de la Administración General de negociación del Estado.

Artículo 58.- Licencias.

e) Permiso de paternidad

1. Aprobar, para todo el personal de CRTVE, que el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija se amplíe a un total de 16 semanas.
2. Dicho Permiso de Paternidad se distribuirá a opción del trabajador, siempre que:
 - Las cuatro primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - Las doce semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor. Tanto la transferibilidad del permiso como el disfrute simultáneo de los periodos de descanso, más allá de los periodos acordados, sería contrario al fin último de este acuerdo, que no es otro que el fomento de la corresponsabilidad y el acabar con los factores sociales y culturales que perpetúan un modelo tradicional y discriminatorio en la asunción de roles y responsabilidades entre mujeres y hombres.

3. El permiso de paternidad se ampliarán en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo.
4. El permiso de paternidad al que se refiere el apartado Uno del presente Acuerdo, de forma progresiva, se aplicará
 - I. En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor, en los términos establecidos en el punto 2.
 - II. En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor, en los términos establecidos en el punto 2.
 - III. En 2021: Permiso de 16 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor, en los términos establecidos en el punto 2.
- f) Permiso de maternidad, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas que se ampliarán en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. Esta licencia se podrá disfrutar a jornada completa o parcial.
- h) Por lactancia, una vez finalizada la suspensión por maternidad/paternidad. El tiempo para lactancia podrá disfrutarse como ausencia diaria de una hora según se regula en las disposiciones vigentes acumulándolo para su disfrute en un periodo de cuatro semanas de ausencia. Este último beneficio será extensivo a los casos de adopción legal o acogimiento. El permiso de lactancia también podrá ser solicitada por el progenitor que disfruta del permiso de paternidad.
- m) Por visita médica del trabajador. Siempre que sea posible se realizará fuera de la jornada laboral. Para justificar la ausencia por rehabilitación, se deberá aportar

justificante de prescripción de la misma, así como de asistencia a la rehabilitación indicando el horario. Por visita médica acompañando a un familiar, será por el tiempo imprescindible y tendrá carácter de recuperable. Se deberá aportar justificante de dicha visita, pero el trabajador deberá recuperar ese tiempo prolongando su jornada dentro del mismo mes natural. Se considera no recuperable la licencia concedida para visita médica acompañando a padres con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de 12 años, hasta un máximo de 4 horas diarias y 28 horas anuales, ampliándose este último límite de 28 horas anuales hasta 42 horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a 6 años, hijos con una acreditada situación de dependencia o hijos de familias monoparentales.

o) Aprobar para toda CRTVE una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada, individualmente considerados.

La bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituye a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia.

Se aplicará a los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose un plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público de CRTVE.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del trabajador o trabajadora de CRTVE.

ESTIMACIÓN CIERRE 2018 POR CONCEPTO RETRIBUTIVO

CONCEPTO	2013 (1)	%	2018		
			ESTIMACION CIERRE (UPA SEP'18)		
			IMPORTE (3)	ABS D = (3 - 1)	% (D / 1)
RETRIBUCION BASE	173.254.044		191.287.370	18.033.326	10,41%
PAGA SEPTIEMBRE	10.855.758			-10.855.758	-100,00%
PAGA PRODUCTIVIDAD	12.468.217	25%		-12.468.217	-100,00%
ANTIGÜEDAD	42.225.056		49.500.078	7.275.021	17,23%
Cº DIRECCION/PUESTO AD	5.296.787	10%	3.910.166	-1.386.621	-26,18%
MANDO ORGANICO	2.442.231	10%	2.362.068	-80.163	-3,28%
ESP. RESPONSABILIDAD	8.161.246	10%	10.002.091	1.840.845	22,56%
PLUS PROGRAMA/GRATIF DIVERSAS	10.586.544	5%	11.194.452	607.908	5,74%
DISPONIBILIDAD	8.816.501	5%	8.891.326	74.825	0,85%
POLIVALENCIA	2.108.387	5%	2.784.546	676.159	32,07%
HORAS EXTRAORDINARIAS	366.454	5%	426.208	59.754	16,31%
JORNADA FIN SEMANA	864.765	5%	1.152.062	287.297	33,22%
UNIDAD INFORMATIVA	1.347.830	5%	1.323.068	-24.761	-1,84%
FESTIVO	3.312.248	5%	3.311.426	-822	-0,02%
GUARDIA	98.931	5%	181.875	82.944	83,84%
TURNICIDAD	171.075	5%	194.014	22.939	13,41%
NOCTURNIDAD	708.846	5%	806.533	97.687	13,78%
BOLSA VARIABLES	-1.000.000			1.000.000	-100,00%
ORQUESTA Y CORO	855.015	5%	917.947	62.932	7,36%
SERVICIO COMEDOR	2.500.000		1.072.105	-1.427.895	-57,12%
PACTOS RODAJE	1.154.641	5%	1.525.131	370.490	32,09%
DSNG	634.500	5%	530.699	-103.801	-16,36%
GRUPO OPERATIVO	517.140	5%	482.993	-34.147	-6,60%
SERVICIO MEDICO	38.304	5%	44.302	5.998	15,66%
PREVENCION	50.976	5%	55.639	4.663	9,15%
PLENA DEDICACION CORRESPONSAL	363.969	8%	332.560	-31.409	-8,63%
TALLERES	20.141	5%	17.910	-2.232	-11,08%
SERVICIOS ELECTRICOS	30.519	5%	31.270	751	2,46%
NAVARRA Y PAIS VASCO	378.127	5%	399.833	21.706	5,74%
STEADYCAM	58.706	5%	58.678	-28	-0,05%
DIGITALIZACION	40.954	5%	45.134	4.180	10,21%
RTVE A LA CARTA	79.853	5%	88.488	8.635	10,81%
IDIOMA	184.789	5%	234.550	49.761	26,93%
INST. ESPECIALES	19.578	5%		-19.578	-100,00%
COMP. PERSONAL TRANSITORIO	18.077	5%	2.145	-15.932	-88,13%
RET.CAPT.IMAGEN MOVIM	7.000	5%	9.600	2.600	37,14%
LIQUIDACION DIAS NO LIBRADOS	29.600		41.351	11.751	39,70%
FORMACION	165.950	5%	314.390	148.440	89,45%
CFV	1.648.813	5%	1.368.094	-280.719	-17,03%
RESIDENCIA EXTRANJERO	821.660	5%	628.815	-192.845	-23,47%
RESIDENCIA CANARIAS	961.654	5%	942.448	-19.206	-2,00%
RESIDENCIA BALEARES	168.438	5%	159.450	-8.988	-5,34%
RESIDENCIA CEUTA-MELILLA	80.538	5%	63.816	-16.722	-20,76%
VIVIENDA	52.278		30.400	-21.878	-41,85%
INSTRUMENTOS MUSICALES	247.680	5%	217.083	-30.597	-12,35%
COMIDAS/CENAS/ DESAY x NOMINA	562.412		418.946	-143.466	-25,51%
TRANSPORTE	476.344	50%	251.064	-225.280	-47,29%
EXENCION SERVICIO	484.030	8%	371.435	-112.595	-23,26%
GRATIFICACION ABSORBIBLE	973.770	5%	945.485	-28.285	-2,90%
MAYOR TIEMPO INVERTIDO	76.575	5%	59.904	-16.672	-21,77%
PUESTO ABSORBIBLE	5.542	5%	44.961	39.419	711,28%
COMPLEMENTO PERSONAL	32.542	5%	30.915	-1.627	-5,00%
CALIDAD TRABAJO	40.000	5%	84.000	44.000	110,00%
LIQUIDACION VACACIONES			187.529	187.529	
ESPECIAL CUALIFICACION	81.429	5%	57.217	-24.212	-29,73%
PLUS CONVENIO			1.323.957	1.323.957	
TOTAL	295.946.463		300.717.524	4.771.061	1,61%