

CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISION I.SA.

Madrid, a 27 de febrero de 2018.

Lugar. Juan Esplandiú 11 - 13.

Acta número 6:

Asistentes:

Por parte de la dirección: Rosa Piñol Raurich; Anna Bufí Gaig; Jordi Arandes Corbella; José María Pérez Ruano, José Manuel Chao Arana y José Manuel Otero Zorrilla.

Por parte de la representación legal de los trabajadores: Roberto Marín Lázaro; Oscar Roselló Albert, José Adolfo Rodríguez Suárez, Xavier Caballé Agramunt y Luis Panero Blanco como secretario general de la **sección sindical STC**. Jesús Emilio Castellot Martín, María del Mar Meléndez Juárez, Jordi Peix Pintor y Rodolfo Sánchez Merodio como secretario general de la **sección sindical de CC.OO.** Rosa Nieves Marcos Abad, José Ramón Noguero Sánchez, José María Vizcaíno Gutiérrez y M^a Eugenia Solana del Álamo como secretaria general de la **sección sindical SI**. Raúl Blanco Pérez, Fernando Polo Ponce y como presidente nacional Francisco Javier Cornejo López de la **sección sindical de CSI-F**.

Durante el desarrollo de la sexta sesión de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Retevision I SA, **ambas partes han alcanzado un preacuerdo sobre el V Convenio Colectivo de Retevision I SA.**, en base a los principios enunciados en la declaración de intenciones que se firmó el 22 de enero de 2018 por todos los integrantes de la Comisión Negociadora.

Los términos del preacuerdo del V Convenio Colectivo de Retevision I S.A., son los siguientes:

1.- Vigencia Convenio Colectivo.

El V Convenio Colectivo de Retevision I SA, tendrá una vigencia de tres años. Comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2020.

2.- Incremento salarial durante la vigencia del V Convenio Colectivo de Retevision I S.A.

Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual, con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta, de cómo máximo el 0,5% del año 2018, se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del convenio colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% se abonará en la nómina del mes de febrero.

3.- Cálculo de la reducción de jornada y compactación de la jornada reducida.

El cálculo de la reducción de jornada y compactación de la jornada reducida conforme fija el artículo 33 del Convenio Colectivo, se fijará a razón de 224 días laborables al año.

4.- Paternidad.

Se incluye dentro del artículo 30 del convenio una nueva letra acerca de la ampliación del permiso de paternidad, aumentándose su duración hasta un máximo de cinco días laborables adicionales.

5.- Maternidad.

Respecto del permiso de dos semanas adicionales de maternidad fijado en el artículo 30 k) del convenio se introduce el inciso de que el padre podrá disfrutar de la proporcionalidad de las dos semanas adicionales de maternidad, siempre que la madre le ceda como mínimo una semana y como máximo diez semanas de su derecho. Así en el caso de cesión de la madre al padre de diez semanas, le corresponderán al padre nueve días. En el caso de cesión de la madre al padre de una semana, le corresponderá al padre un día.

6.- Asuntos propios.

Se acuerda incluir dentro del artículo 30 e) del convenio, un inciso sobre el disfrute de los días de permiso retribuido de asuntos propios en fracciones de cuatro horas siempre y cuando se realice jornada partida y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

7.- Licencia sin sueldo.

Se acuerda incluir dentro del texto del artículo 28 del convenio colectivo una ampliación de la licencia sin sueldo en los siguientes términos:

Se podrá solicitar o ampliar hasta un máximo de seis meses de duración la licencia sin sueldo para aquellos casos en el que por razones de guarda legal se tenga a cargo un menor de doce años de edad o un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. En estos supuestos la Compañía cotizará a la Seguridad Social por el tiempo de duración de la licencia sin sueldo por las contingencias comunes de acuerdo a lo legalmente establecido, conforme a la base de cotización correspondiente al mes anterior al comienzo de la licencia sin sueldo.

8.- Excedencia.

Se acuerda ampliar el plazo de duración de la excedencia contemplada en el actual artículo 27 del convenio colectivo hasta los tres años de duración en el supuesto de contar con un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

9.- Calendarios de los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y cabeceras de zona.

Se acuerda que durante la vigencia del convenio los calendarios de los centros de Barcelona, Madrid y las cabeceras de zona, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan se

podrán confeccionar estableciendo como hora de entrada las 07.45 horas fijando como salida mínima las 17.00 horas, exceptuando el personal adscrito a las unidades técnicas, centros de control y al personal sujeto a turnos que quedarán sujetos a su regulación particular.

10.- Teletrabajo.

Se acuerda que durante el primer semestre del año 2018 se establezcan las bases para la puesta en marcha del teletrabajo. Durante el primer semestre del año 2018 la comisión de teletrabajo definirá los requisitos y criterios del proyecto, implantándose primero un programa piloto hasta final de año. A final del año, se analizarán y ajustarán los resultados del piloto para su implementación en el primer semestre de 2019.

11.- Igualdad.

Se acuerda fijar dentro del artículo 32 del convenio colectivo, la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Retevisión I SA, con la intención de que las conclusiones del mismo se presenten durante el primer semestre del año en curso.

12.- Promoción.

Se acuerda que durante la vigencia del convenio colectivo se efectuará la promoción de los actuales grupos y niveles más bajos de la compañía, es decir, de los adscritos al 3B y 4B actuales progresando al 3C y al 4C respectivamente, así como un 2% adicional de la plantilla cada año de vigencia, siendo la referencia de este porcentaje la plantilla existente conforme al censo de 30 de septiembre de cada año. Todo ello conforme a los criterios que se puedan fijar por la Comisión de Empleo.

13.- Disposición Transitoria.

Una vez finalizados los años 2018, 2019 y, en su caso 2020, y se tenga conocimiento del IPC real correspondiente a cada uno de esos años, se efectuará una regularización de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en los años 2018, 2019 y, en su caso, 2020 en el marco del ERE nº [10/2018] respecto a la diferencia entre el importe a cuenta percibido en el momento de la extinción (0,5%) y el IPC real correspondiente al año en que se produzca la extinción de su contrato limitado a los meses durante los cuales hubiera prestado servicios para la empresa.

La regularización salarial anterior no supondrá revisión de ningún tipo: (i) del salario neto mensual del Plan de Rentas, del importe del complemento ni del importe del convenio especial de los trabajadores adheridos al Plan de Rentas; ni (ii) del importe de las indemnizaciones a tanto alzado previstas en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas del referido ERE.

Respecto del modelo de explotación fijado en el marco del convenio colectivo, el preacuerdo del V Convenio Colectivo de Retevisión I S.A., alcanzado entre la representación legal de los trabajadores en la comisión negociadora y los miembros de la dirección también presentes en dicha comisión, establece lo siguiente:

1.- La integración del personal de Retevisión I S.A, en las nuevas unidades técnicas, se llevará a cabo sin que en ningún caso puedan existir traslados forzosos.

2.- Los técnicos de las unidades técnicas tendrán como principal cometido la atención de los centros con servicios de alto impacto poblacional, así como la gestión de infraestructuras, el seguimiento y el control de las subcontratas que presten servicio a la Compañía. Atendiendo al dimensionamiento de cada Unidad Técnica, se priorizará la atención de los servicios más críticos con personal propio, reduciendo al máximo la subcontratación y recuperando servicios subcontratados en aquellas UT's donde sea posible.

3.- En las sedes de las Unidades Técnicas con seis técnicos o más, se podrá disponer de un doble localizado. Asimismo, las nuevas unidades podrán asumir el retén si así lo acuerdan por mayoría.

4.- Las vacantes que se generen y estén adscritas a las jefaturas de zona, podrán ser cubiertas por trabajadores de la Compañía sin que para ello se requiera traslado dentro de su ámbito geográfico siempre que el trabajador estuviese adscrito a la zona de la vacante a la que opta.

5.- El personal que opte a las vacantes que se generen en las zonas o en las unidades técnicas no sufrirá merma económica respecto de los conceptos salariales fijos que perciba.

6.- El personal adscrito a las nuevas unidades técnicas dejará de percibir el porcentaje de la dieta establecida en el artículo 23 del convenio colectivo en aquellos desplazamientos que se realicen por cuestiones relacionadas con el trabajo dentro del ámbito de su unidad técnica siempre que los mismos no impliquen pernocte fuera de su domicilio habitual, quedando fuera de este posible acuerdo aquellos desplazamientos derivados de cursos de formación, u otras actividades que no sean su trabajo habitual.

7.- Al personal de las unidades técnicas que realizase en jornada ordinaria recorridos superiores a 350 kms en total, se le abonará en concepto de dieta por desplazamiento el 20% del importe de la misma de acuerdo con el valor de las tablas, más el importe de la comida fuera de la sede, de acuerdo con el importe reflejado en las tablas, no siendo acumulable o compatible con el importe del 10% de la dieta en desplazamientos superiores a 45 kms.

8.- Los actuales técnicos de los centros de Gamoniteiro, Torrente y Valencina, quedarán adscritos a sus correspondientes unidades técnicas. En los centros de Torrente y de Valencina se estudiará la posibilidad de fijar un sistema de atención cuando se requiera por las condiciones del servicio. Los trabajadores de Gamoniteiro con contrato de trabajo fijo discontinuo pasarán a incorporarse a la plantilla con contrato indefinido en función del vencimiento de su actual contrato. Asimismo, se estudiará la posibilidad de fijar un sistema de atención en el centro de Gamoniteiro cuando se den condiciones meteorológicas adversas. Mientras no se acuerde a través de la comisión técnica fijar un sistema de atención distinto,

cuando se den circunstancias meteorológicas adversas el régimen de trabajo del centro será como el regulado en el punto 11 de Condiciones comunes de explotación del IV Convenio Colectivo de Retevisión I.S.A.

9.- Dentro de la Comisión Técnica, la dirección de la compañía presentará un informe sobre la forma factible en que los centros de atención 24 horas los 365 días, asegurarán el cumplimiento de los turnos anuales. Asimismo, informará a la misma comisión de la forma en que se constituirá el pool para cubrir las posibles necesidades coyunturales.

10.- Se creará una comisión mixta de trabajo formada por representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación de Retevisión y Tradia por un lado, y por otro lado con representantes de la dirección para estudiar y analizar un régimen de trabajo común en los centros de control.

El resto del articulado del IV Convenio Colectivo de Retevisión que no haya sido modificado por el contenido del presente preacuerdo seguirá aplicándose en sus mismos términos en todo aquello que no sea incompatible o contrario a lo pactado en este preacuerdo.

Antes de la finalización del mes de septiembre del 2018, se procederá por una comisión creada al efecto a la redacción del texto del V Convenio Colectivo de Retevisión I SA. Dicha comisión estará formada por 2 representantes de cada uno de los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo, y por 4 representantes por parte de la Dirección.

Ambas partes asumen que los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del periodo de negociación llevado a cabo hasta el momento son los contenidos en este preacuerdo, el cual sustituye y deja sin efecto cualquier otro ofrecimiento que se hubiera podido realizar en el marco de las negociaciones mantenidas.

La eficacia del presente preacuerdo queda supeditada a la aprobación del mismo por parte de la asamblea de trabajadores y de la dirección de la empresa.

Una vez leído el documento del preacuerdo de convenio colectivo por ambas partes, se vota por llamamiento de todos los componentes de la Comisión Negociadora, siendo el resultado el siguiente:

Roberto Marín Lázaro. SI

Oscar Roselló Albert: SI

José Adolfo Rodríguez Suárez: SI

Xavier Caballé Agramunt: SI

Jesús Emilio Castellot Martín: SI

María del Mar Meléndez Juarez: SI

Jordi Peix Pintor: SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI


SI

Posteriormente, se levanta la sesión.