

En Barcelona, a 13 de diciembre de 2022.

Reunidos de una parte los representantes del Comité Intercentros de la Empresa Retevisión I,S.A., siendo estos: Por CC.OO: Jesús Emilio Castellot Martín, Enric Gómez Talavera, Miquel Garau Carreras, Dunia Afonso Martínez. Por STC: Iván Chacobo Rosado, José Manuel Romero Hidalgo La Calle, Jesús Rodríguez Capitán y Joan Ribes Abella. Por SI: José Ramón Noguero Sánchez, Álvaro Pilar San José y Manuel Méndez González. Por CSIF: Santiago Castejón Fernández

Y de otra parte los representantes de la Empresa Retevisión, I. S.A., siendo estos: Jordi Arandes Corbella, Anna Bufí Gaig, José María Pérez Ruano, María Peña Solano Ubiergo y José Manuel Otero Zorrilla.

Asisten en calidad de asesores los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas. Por CC.OO: Maria del Mar Meléndez Juárez. Por SCT: Oscar Roselló Albert. Por SI: María Eugenia Solana del Álamo. Por CSIF: Susana García Tarifa.

Asimismo, en calidad de invitado por el propio Comité Intercentros de Retevisión I.S.A. y por la representación de la Empresa, asiste y participa el secretario general de la sección sindical USO Roberto Marín Lázaro que en la actualidad cuenta con representación unitaria dentro de la Empresa en tres centros de trabajo.

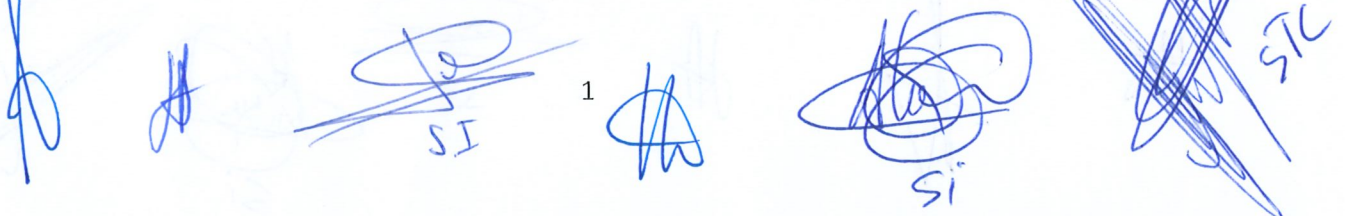
EXPONEN.

Primero.- Que la inflación en la coyuntura actual ha seguido una tendencia ascendente situándose por encima de las previsiones establecidas en el momento de la negociación. Ello ha hecho necesario abrir un proceso de diálogo con la representación legal de los trabajadores con la intención de adecuar las revisiones acordadas, teniendo en cuenta para ello la elevada incertidumbre de los mercados y el endurecimiento de las condiciones financieras, así como la mayor volatilidad de los mercados internacionales de capital en los que se viene operando.

Segundo.- Ante esta situación descrita, ambas partes estiman necesario, en este contexto, mantener unas condiciones de estabilidad en el desarrollo de las relaciones laborales de la Compañía, y así, en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerde una revisión del texto del vigente convenio colectivo, ampliándose la vigencia del actual marco normativo y adaptándose la revisión económica a la coyuntura actual, así como adoptándose otras medidas que se especificarán en el presente acuerdo.

Tercero.- Que las partes intervinientes, tanto la de la representación de la Empresa como el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., se reconocen mutuamente como interlocutores válidos, con legitimación suficiente para alcanzar el presente acuerdo en los términos previstos en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

1



Por todo ello, y en vista de los hechos expuestos las partes **ACUERDAN**.

Primero.- Que el V Convenio Colectivo de Retevisión I,S.A., amplía su vigencia en dos años más respecto de la actual hasta el 31 de diciembre de 2026. Para ello se procederá a dar nueva redacción al artículo 4 del Convenio, ámbito temporal, siendo la redacción la siguiente:

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2026.

3. Finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.

Segundo.- Ambas partes acuerdan la modificación del artículo 43 (Sistema retributivo) del V Convenio Colectivo de Retevisión I S.A, siendo la redacción aprobada por las partes y que se incorporará dentro del artículo 43, la siguiente:

“Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7%, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023 . En caso de que el IPC exceda de un 6,7%, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7%. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7%, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5% percibido por el personal desde el mes de febrero del año 2022.

Para el año 2023, y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección Financiera para el año 2023, año 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto. En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección

2

Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.

Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5% regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora "diferencial"), de la siguiente forma:

- a) Hasta un "diferencial" del 1%, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5% de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de 2 días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5, se redondeará al alza al 0,5, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5 e inferior al 1% se redondeará al alza al 1%, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

- b) Si el "diferencial" es superior al 1% e inferior o igual al 2%, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1% del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1%, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

- c) Para un "diferencial" superior al 2%, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2% de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 y 2026 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos la cuota personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.

Tercero.- Como consecuencia de la revisión salarial pactada en el artículo 43 del convenio colectivo, se hace necesario revisar y dar nueva redacción al artículo 30 apartado e) (permisos retribuidos del convenio, asuntos propios). Las partes acuerdan que la redacción será la siguiente:

Artículo 30. Permisos retribuidos.

- e) Por asuntos propios cinco días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutar más de tres días consecutivos, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de

enero del año siguiente. Asimismo, se podrán disfrutar en fracciones de cuatro horas siempre y cuando se realice jornada partida y que las necesidades del servicio lo permitan. Respecto del aumento del número de días para su disfrute de asuntos propios, habrá que estar al contenido y sistema de compensación acordado en la redacción dada en el artículo 43 del convenio colectivo para el periodo 2022 a 2024.

Cuarto.- Como consecuencia de la revisión, ambas partes acuerdan introducir en el texto del convenio colectivo un nuevo artículo que habilite, a partir del año 2024, a las personas trabajadoras la posibilidad de solicitar con carácter voluntario la adhesión al plan de compensación flexible. El importe del plan de compensación flexible estará constituido, para cada una de las personas trabajadoras, por la suma anual del importe de su ticket restaurante que percibe, y por el importe anual que la Compañía abona de su tarjeta sanitaria a cada persona trabajadora, conforme establece el convenio colectivo.

Asimismo se establece que, la adhesión voluntaria a este sistema supondrá que durante el periodo de disfrute, la persona trabajadora podrá contratar una serie de productos y servicios que ofrece la Compañía en función de sus necesidades o preferencias, dejando de percibir los productos y/o servicios que venía recibiendo en la forma y manera establecida en el convenio colectivo, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

La Compañía se compromete a informar puntualmente a la representación legal de los trabajadores, a lo largo del año 2023 de la implementación del plan de compensación flexible que se acuerda.

Para dar cumplimiento a lo acordado entre las partes en el presente punto, se pacta la necesidad de incorporar un nuevo artículo al texto del convenio colectivo dentro del Capítulo X (Sistema retributivo), creando dentro del Capítulo X una nueva Sección 5ª con la denominación de Plan de compensación flexible. La redacción propuesta sería la siguiente:

Sección 5ª. Plan de compensación flexible.

Artículo 52 bis. Plan de compensación flexible.

Retevisión I S.A., habilitará para las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, a partir del año 2024, un plan de compensación flexible para poder contratar una serie de productos y/o servicios que ofrezca la compañía en función de sus necesidades o preferencias. El importe del plan de compensación flexible estará constituido, para cada una de las personas trabajadoras, por la suma anual del importe de su ticket restaurante que percibe, y por el importe anual que la compañía abona de su tarjeta sanitaria a cada persona trabajadora, conforme establece el convenio colectivo.

La adhesión voluntaria a este sistema de compensación, supondrá que la persona trabajadora dejará de percibir los productos y/o servicios, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

4

La Compañía informará puntualmente a la representación legal de los trabajadores, a lo largo del año 2023 de la marcha de la implementación del plan de compensación flexible para el año 2024.

Quinto.- Las partes negociadoras acuerdan que el personal del centro de gestión NOC Spain e International NOC podrá realizar el 20% de los turnos anuales en la modalidad de trabajo a distancia a partir del próximo 1 de octubre de 2023, siempre que el nuevo modelo organizativo de dichas unidades, que se implantará, se consolide operativamente de forma satisfactoria antes del 1 de octubre del 2023 y siempre que la organización de la unidad lo permita. En el caso del Customer Specific NOC la posibilidad de disfrutar del trabajo a distancia por el personal adscrito a esta unidad en las mismas condiciones que las anteriores estará condicionada a la aceptación expresa de los clientes titulares de las redes gestionadas Customer Specific NOC. Asimismo, se acuerda que se reunirán las partes firmantes del presente acuerdo a lo largo del año 2023 para adaptar el texto del trabajo a distancia vigente a las especiales necesidades del personal adscrito al NOC Spain e International NOC y Customer Specific NOC, teniendo en cuenta el porcentaje máximo del 20% de los turnos del personal adscrito en cada momento a dichas unidades que podrá disfrutar del mismo.

Sexto.- Se acuerda incorporar al texto del convenio un nuevo artículo (artículo 34 bis) dentro de la sección 4ª (conciliación vida laboral y familiar) del capítulo VIII (situación del personal), siendo la redacción la siguiente:

Artículo 34 bis. Adaptación de jornada.

"Durante la vigencia del convenio colectivo, Retevisión I S.A., dará cumplimiento a la normativa en todo lo relativo a la adaptación de jornada que recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores."

Séptimo.- Las partes acuerdan que durante el año 2023 y 2024 el personal que actualmente se encuentra encuadrado, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de la aplicación del convenio colectivo pueda solicitar la reincorporación al convenio colectivo, siempre que las funciones que venga desempeñando estén dentro de las comprendidas en el convenio, así como que la retribución que el trabajador fuera de convenio viniese percibiendo se encuentre dentro de las tablas salariales de convenio. En todo caso, se requerirá el acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora solicitante. Para ello se introducirá una disposición transitoria en el texto del convenio que contemple lo acordado en este punto por las partes de todo ello se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores en la Comisión de Empleo. La redacción será la siguiente:

Disposición transitoria novena. Reincorporación convenio.

Durante el año 2023 y 2024 el personal que actualmente se encuentra encuadrado, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de la aplicación del convenio colectivo, con carácter voluntario podrá solicitar la incorporación al ámbito del convenio colectivo siempre que las funciones que venga desempeñando estén dentro de

las comprendidas en el artículo 2 del Convenio, así como que la retribución que la persona trabajadora fuera de convenio viniese percibiendo se encuentre encuadrada dentro de las tablas salariales de convenio. En todo caso se requiere el acuerdo expreso de ambas partes.

Octavo.- Las partes acuerdan que, para el personal adherido al expediente de regulación de empleo en trámites de ejecución, y que deje la Compañía con motivo de la aplicación del mismo entre junio de 2023 y marzo de 2025, con opción de que se prolongue hasta junio 2025 si la Empresa y la parte social pactan la prórroga de salidas con bajas incentivadas que recoge el acuerdo de ERE vigente y que fue firmado en el mes de diciembre de 2021, se contemple en función de la fecha prevista para su desvinculación, y a los solos efectos del cálculo del complemento que le pudiese corresponder, así como a los solos efectos del cálculo de la indemnización, el IPC real del periodo comprendido entre enero de 2022 a diciembre 2024.

Noveno.- Ambas partes convienen que a partir del 1 de enero del 2023, el personal adscrito a Unidades Técnicas, que no esté sujeto a régimen de turnos, podrá disfrutar de los *puentes* establecidos en el calendario laboral fijado anualmente para cada provincia.

Décimo.- Se acuerda que en el año 2024 y antes de entrar en vigor la nueva vigencia acordada en este documento, la Empresa procederá a convocar a los miembros de la Comisión de Trabajo a Distancia para valorar el posible incremento del tiempo actual permitido para poder trabajar a distancia.

Undécimo.- Las partes manifiestan que el texto del presente acuerdo sustituye los aspectos del Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., que contradigan o resulten incompatibles con el mismo.

Duodécimo.- Para llevar a cabo la revisión y modificación de los artículos correspondientes del Convenio Colectivo de Retevisión I S.A, se acuerda la creación de una comisión de redacción del Convenio, que llevará a cabo, en el plazo de 7 días, la incorporación al texto del Convenio de las modificaciones fijadas y que hagan necesaria una nueva redacción de los artículos del Convenio afectados por el presente acuerdo. La redacción se presentará al Comité Intercentros de Retevisión I S.A., para su aprobación. Habilitándose posteriormente a la representación de la dirección, para que la redacción definitiva de los artículos del Convenio revisados, así como el presente acuerdo sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El representante del sindicato USO manifiesta, que aún sin formar parte del Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., en este momento, está conforme con los términos del acuerdo y suscribe el mismo.

Una vez leído el presente documento por todas las partes, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros presentes en representación del Comité Intercentros de

Retevisión I, S.A., y por la representación de la dirección de la Compañía, y en prueba de conformidad firman las partes intervinientes en el lugar y fecha ut supra.



Handwritten signatures and initials in blue ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains four signatures: the first is a stylized signature with 'SI' below it; the second is a circular signature with 'SI' below it; the third is a signature with 'CLOO' below it; and the fourth is a large, complex signature with 'arc' to its right. The bottom row contains two signatures: a large, stylized signature on the left and a signature with 'Poblaro' written below it.