

Reunidos en Barcelona, a 14 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.

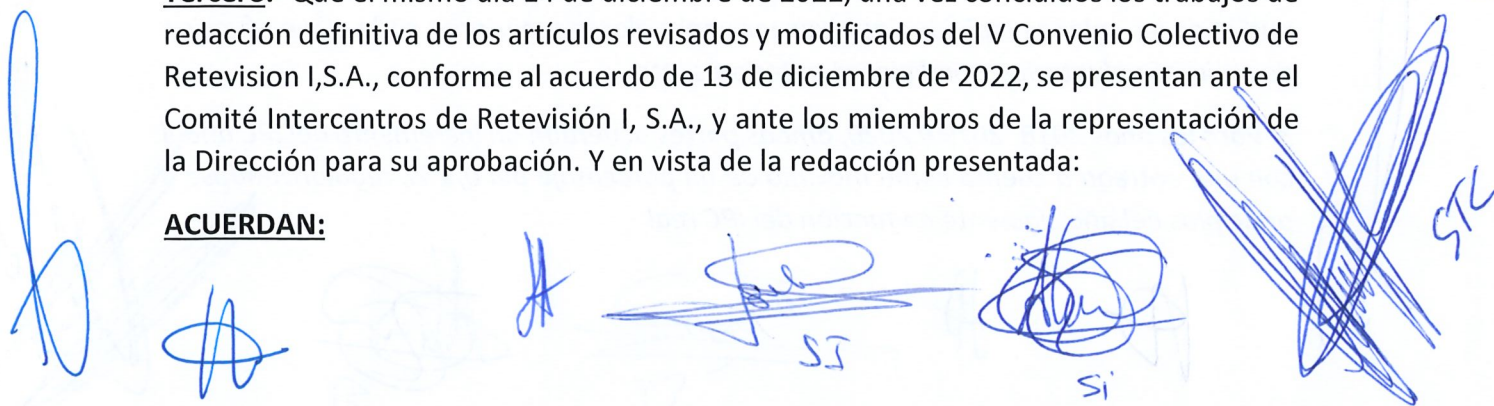
EXPONEN:

Primero.- Que conforme a la cláusula décima del acuerdo firmado el pasado día 13 de diciembre de 2022, entre la representación de la Compañía Retevisión I,S.A., y el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., donde se estableció 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 acuerdo del 13 de diciembre de 2022.

Segundo.- Que el día 14 de diciembre de 2022, dentro del plazo señalado se han concluido los trabajos por la comisión de redacción del convenio respecto de la modificación de los artículos reseñados en el acuerdo de revisión del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A., de fecha del 13 de diciembre de 2022. Para posteriormente ser presentados al Comité Intercentros y a la representación de la dirección de la Compañía para su aprobación.

Tercero.- Que el mismo día 14 de diciembre de 2022, una vez concluidos los trabajos de redacción definitiva de los artículos revisados y modificados del V Convenio Colectivo de Retevisión I,S.A., conforme al acuerdo de 13 de diciembre de 2022, se presentan ante el Comité Intercentros de Retevisión I, S.A., y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada:

ACUERDAN:



Primero.- Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Retevisión, I S.A., conforme al acuerdo alcanzado el 13 de diciembre de 2022. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

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.

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 como 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.

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.

Artículo 43. Sistema retributivo.

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas.

2. Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

3. 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 % de 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.

4. Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en la nómina a principios del año siguiente.

5. 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 en el mes de febrero del año 2022.

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

7. 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.

8. 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'SI' and another that looks like 'STC'.

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.

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, que venía recibiendo en la forma y manera establecida en el convenio colectivo, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

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.

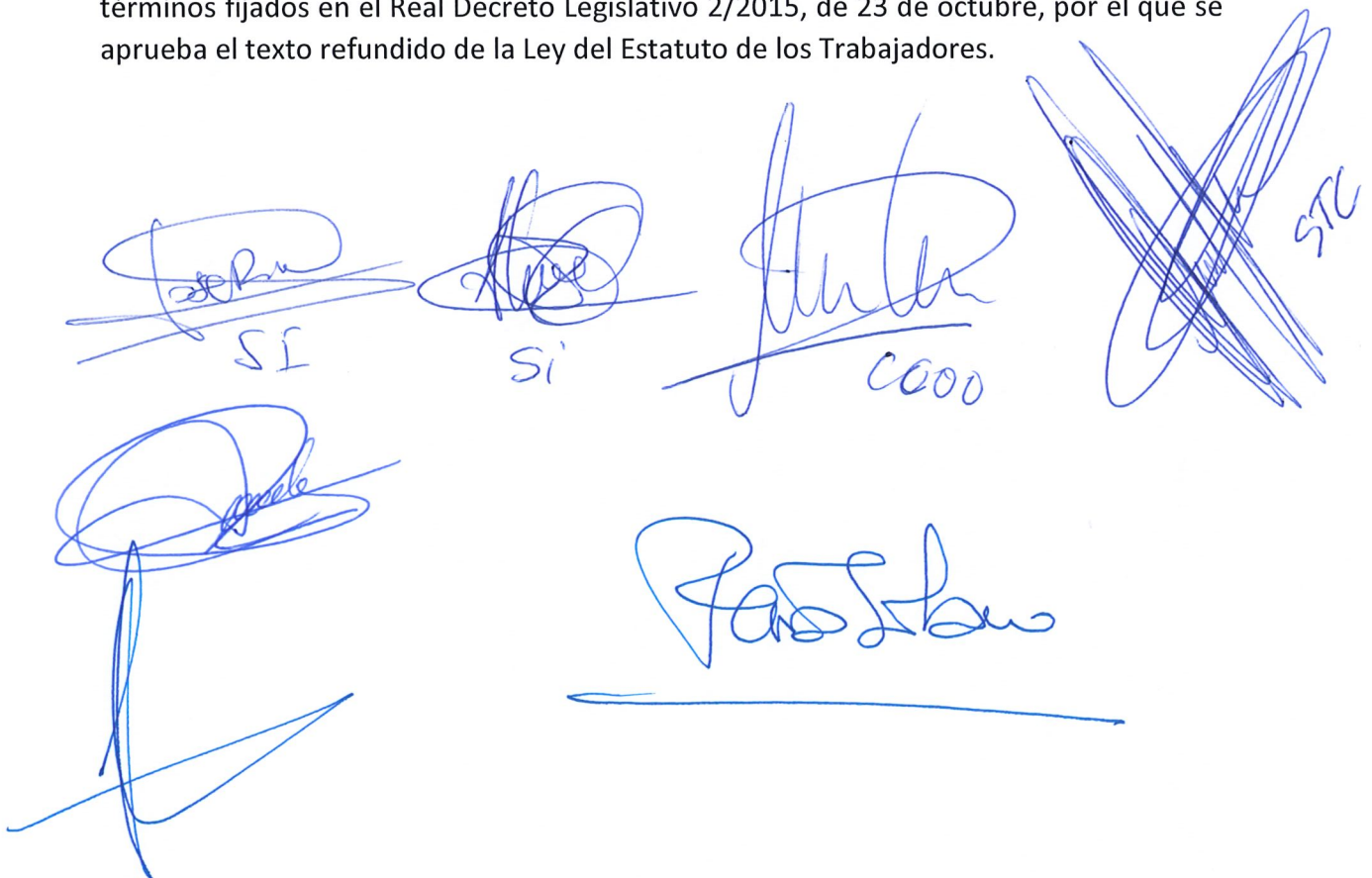
Disposición transitoria novena. Reincorporación convenio.

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. De todo ello se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores en la Comisión de Empleo.

Una vez leído el presente documento de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A presentado por la comisión de redacción dentro del plazo de tiempo establecido, y conforme al acuerdo alcanzado el día 13 de diciembre de 2022, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros 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.

Una vez aprobado por la unanimidad de los presentes, se habilita a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados 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.



The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. In the top row, from left to right: a signature with 'SI' below it; a signature with 'Si' below it; a signature with 'COOO' below it; and a large, stylized signature with 'STC' to its right. In the bottom row, from left to right: a signature with a large vertical stroke below it; and a large, stylized signature with a horizontal line below it.

