



rtve

@Informa

18 de enero de 2021

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

Las mejoras salariales en el III Convenio Colectivo

EL III CONVENIO COLECTIVO NO SÓLO MATERIALIZA LAS SUBIDAS AUTORIZADAS EN EL SECTOR PÚBLICO, TAMBIÉN AUMENTA EL VALOR DE NUESTRO TRABAJO A TRAVÉS DE LAS APORTACIONES DE LA EMPRESA AL PLAN DE PENSIONES O LA SUBIDA DEL COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD EN 2019 Y 2020, ADEMÁS DE, AUNQUE NO SE TRATE DE SUBIDAS SALARIALES PROPIAMENTE DICHAS, LA MEJORA DE LOS COMPLEMENTOS DE PUESTO Y OTROS CONCEPTOS.



SUBIDA SALARIAL EN TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES

Con la entrada en vigor del III Convenio, todos los conceptos salariales percibidos en **2020** han experimentado un incremento del **1,75%**, tal y como reflejan las tablas salariales incluidas en su anexo 1. Esta subida se concreta con **efecto retroactivo** desde el 1 de enero, con lo cual se han generado unos atrasos que los trabajadores y trabajadoras ya hemos percibido en gran parte mediante una nómina complementaria en el pasado mes de diciembre, aunque faltaría por percibir la parte perteneciente al complemento de disponibilidad y complemento de unidad informativa que, como se explica en el siguiente punto, se recibirá en enero de 2021.

Pero además el III Convenio recoge el compromiso de asumir directamente la subida salarial para **2021** que se apruebe en los Presupuestos Generales del Estado para el sector público, algo que

ya ha sucedido y que se ha concretado en una subida salarial del **0,9%** que tendrá que ser asumida automáticamente en la CRTVE

COMPLEMENTOS DE DISPONIBILIDAD Y UNIDADES INFORMATIVAS

El **0,25%** de la subida salarial del año **2019** y el **0,25%** de la subida salarial de **2020** se destinan a la mejora de los complementos de Disponibilidad y de Unidades Informativas. Unas subidas que se tienen que aplicar también con **efectos retroactivos**, de manera que estas cantidades se distribuirán proporcionalmente a las cobradas entre los trabajadores que hayan percibido cualquiera de estos complementos desde el 1 de julio de 2019 hasta la fecha de aplicación del III Convenio Colectivo.

Los atrasos de 2019 y los correspondientes a 2020 está previsto que se perciban, en el mes de enero. Para valorar correctamente la importancia de esta subida salarial, conviene recordar que **estos complementos son percibidos por más de 2600 trabajadores en la CRTVE.**

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES

Tal y como se especifica en su Disposición Adicional Tercera, sobre la subida salarial de 2020, el **0,30% de la masa salarial** para fondos adicionales, se destinará a la aportación al Plan de Pensiones.

El Convenio recupera parte de la aportación del promotor o empresa al Plan de Pensiones. que destinará de forma fija un **0,9% del salario base** del trabajador o trabajadora que este de alta en el Plan. Se regulan también unos tramos variables, aunque estos tramos variables siguen estando limitados por las leyes de presupuestos. La aportación del promotor **se podrá incrementar de forma variable** desde el **0,9%**, si el trabajador o trabajadora no aporta nada al plan, hasta el **1,29%** si el trabajador a trabajadora aporta entre el 0,9% y el 1,8% de su salario base, y hasta el **1,68%** si la aportación del trabajador o trabajadora es igual o superior al 1,8%.

	APORTACIÓN DEL PARTICIPE	APORTACIÓN DEL PROMOTOR
NIVEL FIJO	0	0,9% del salario base
PRIMER NIVER VARIABLE	0,9% del salario base	1,29% del salario base
SEGUNDO NIVEL VARIABLE	1,8% del salario base	1,68% del salario base

Las aportaciones correspondientes del promotor de los tramos variables del 2020 se han abonado mediante una aportación extra al plan de Pensiones en el pasado mes de diciembre.

MEJORAS SALARIALES EN OTROS CONCEPTOS

Aunque no se trate de subidas de conceptos salariales como tal, no podemos obviar que **las mejoras en las condiciones laborales de los distintos conceptos que se regulan en este III Convenio inciden directamente en el valor de nuestro trabajo** al seguir percibiendo las mismas cantidades por estos conceptos. Pero es que, además, **en algunos casos como el de los complementos de Disponibilidad y Unidades Informativas supondrán subidas directas de nuestro salario.**

Para entenderlo **analicemos el caso de un trabajador o trabajadora que viene percibiendo el anterior complemento de Disponibilidad o el de Unidades Informativas.** Recordemos que el anterior complemento era de tipo único e implicaba disponibilidad de horarios y jornada durante todo el mes, con un sistema de preavisos, además, mucho menos garantista con la conciliación y el descanso del trabajador que el que incorpora este III Convenio. **Al entrar en vigor el nuevo Convenio, el jefe de nuestro trabajador o trabajadora, plenamente disponible hasta ahora, tendrá tres posibilidades:**

- a) Si su jefe decide que no es necesaria la plena disponibilidad de horario y opta por asignar una **Disponibilidad Tipo 1.** Nuestro trabajador o trabajadora **seguirá percibiendo la misma cantidad económica que hasta ahora** (más el 1,75% y el 0,9% de las subidas salariales de 2020 y 2021), sin embargo, **ya NO podrán variar la jornada planificada** como máximo el día 25 del mes anterior. Aumenta así en realidad el valor del concepto disponibilidad, al cobrar las mismas cantidades (más las subidas) por mucha menos disponibilidad por parte del trabajador o trabajadora.
- b) Si su jefe decide que es suficiente con poder variar su horario y jornada durante la primera o segunda quincena del mes, y opta por una **Disponibilidad Tipo 2.** Con las tablas salariales de partida del III Convenio, que incorporan la subida salarial de 2020, nuestro trabajador o trabajadora **cobraría 50 euros más que con la anterior disponibilidad y, además, ya NO podrán variar la jornada, planificada previamente, durante la primera o la segunda quincena del mes.** Aumenta así el valor del concepto disponibilidad por partida doble, al cobrar una cantidad superior en 50 euros por una menor disponibilidad por parte del trabajador o trabajadora.
- c) Si su Jefe decide mantener su disponibilidad horaria a lo largo del mes y opta por una **Disponibilidad Tipo 3.** Nuestro trabajador o trabajadora **pasaría a percibir 110 euros más por este concepto a cambio de una disponibilidad similar** que, con el nuevo sistema de preavisos, gana en respeto a su conciliación laboral, personal y familiar.