

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE RADIOTELEVISIÓN VALENCIANA S.A.U. (en liquidación).

ACTA Nº 13

En el Centro de Formación del CPP de RTVV.SAU, a las 23:30 horas, del día 23 de marzo de 2014, se reúnen las personas que se relacionan a continuación, en calidad de representantes de *Radiotelevisión Valenciana SAU, en liquidación*, por un lado, y de la comisión representativa de los trabajadores designada al efecto, por otro, actuando en el ejercicio de la representación que ostentan, previamente convocados al efecto:

**Per la Comissió
representativa dels
treballadors**

**Por la Comisión
representativa de los
trabajadores**

**Per Radiotelevisió
Valenciana S.A.U, en
liquidació:**

**Por Radiotelevisión
Valenciana S.A.U, en
liquidación:**

Vicent Mifsud Estruch, CRT
Ignasi Àngel Carbonell, CRT
Javier Moya Equiza, CRT
Salut Alcover Bendicho, CRT
Lluís Soler Padilla, CRT
Albert Vicent Moreno, CRT
Fernando Beltrán Ibiza, CRT
Jose Luis Torró Micó, CRT
Inmaculada Martínez Cervera, CRT
Silvia Soria Cases, CRT
José Manuel Alcañiz Castells, CRT
Yolanda Díaz Ballesteros, CRT
Manuel Camarasa Bravo, CRT

Antonio Hervás García, Consejo de Liquidación
Pau J. Pérez Blay, Consejo de Liquidación
Carlos F. Cervantes Lozano, Consejo de Liquidación
Pablo Bernal de Pablo-Blanco, asesor
José Luis Díez González, asesor
Román Ceballos Sancho, asesor

Participan en calidad de asesores:

Vicente Melo Faus
Luis Lizarán Teruel
Josep Lluís Fitó Roselló
Consuelo Vicente Martínez
María José Armada Ordóñez
Soledad Fernández

CON ACUERDO

Jaume Muñoz Borrás
Rafael Martínez Simón
Maria Josepa Poquet Victòria
Manel Castañeda Morcillo
Ruth López González

Compareix així mateix **D. Eusebio F. Ortiz Font**, director territorial de la Inspecció de Treball a la Comunitat Valenciana, per a realitzar les funcions d'**ASSISTÈNCIA** establides en l'article 10 del Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre

Comparece asimismo **D. Eusebio F. Ortiz Font**, Director Territorial de la Inspección de Trabajo en la Comunidad Valenciana, para realizar las funciones de **ASISTENCIA** establecidas en el artículo 10 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

MANIFIESTAN:

1º - Que el pasado 21 de enero, la Dirección de RTVV S.A.U., comunicó a los representantes de los trabajadores, así como a sus secciones sindicales, su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

2º - Que el 28 de enero de 2014, el Comité de Empresa comunicó los miembros de la comisión representativa de los trabajadores para el período de consultas, así como sus suplentes.

3º - Que el 14 de febrero siguiente, RTVV S.A.U., en liquidación presentó escrito en la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social solicitando la intervención de la Inspección de Trabajo para la realización de las funciones de **ASISTENCIA** establecidas en el artículo 10 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre en el despido colectivo a iniciar.

4º - Que, el pasado día 21 de febrero de 2014, la Dirección de RTVV S.A.U., en liquidación, comunicó el inicio de un proceso de despido colectivo con afectación de toda la plantilla, por la extinción de la personalidad jurídica de la Sociedad derivada del mandato legal operado por la Ley 4/2013, de 27 de noviembre, de Supresión de la prestación de los Servicios de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de titularidad de la Generalitat, así como de Disolución y Liquidación de Radiotelevisión Valenciana S.A.U., estando ante un supuesto de extinción de las relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante [art. 49.1.g) E.T.], y de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas legalmente procedentes (art. 49.1 i ET), producido en virtud de una disposición legal y concurriendo una situación económica negativa.

5º - El mismo día 21 de febrero de 2014 se presentó en la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social escrito de comunicación de apertura de inicio del período de consultas del procedimiento de Despido Colectivo para proceder a la Extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla por las causas consignadas en el apartado anterior, desarrolladas en la Memoria Explicativa del Expediente.

6º - Que en el marco del preceptivo período de consultas las partes han mantenido un total de 12 reuniones, habiendo participado en todas ellas el Director Territorial de la Inspección de Trabajo en la Comunidad Valenciana **D. Eusebio F. Ortiz Font**, y en las que se ha debatido sobre las causas motivadoras del Procedimiento de Despido Colectivo y negociado sobre las medidas tendentes a paliar los efectos del mismo.

7º - Que tras debatir las Partes durante el período mencionado, han valorado las causas alegadas por la Empresa y negociado las medidas tendentes a evitar o reducir los efectos de las extinciones contractuales previendo instrumentos que tengan en consideración la diferente situación en la que se encuentran en el mercado de trabajo los trabajadores por el marco económico existente a nivel global y sectorial.

Que en el marco del Procedimiento de Despido Colectivo planteado, ambas partes (social y empresa) han alcanzado **ACUERDO**, con la excepción del miembro de la CRT Manuel Camarasa Bravo, en los siguientes **TÉRMINOS**:

PRIMERO.- AFECTADOS

El despido colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la Empresa, que asciende a un total de 1.630 trabajadores.

La reducción sobre el total de trabajadores que constan en la documentación de inicio del período de consultas obedece a que algunos de los trabajadores han causado baja en la Sociedad a lo largo del último mes.

Se incluyen también los contratos de trabajo del personal en situación de excedencia, si bien sólo serán indemnizados en los términos que se expresan más adelante, las excedencias forzosas en los términos regulados legalmente.

SEGUNDO.- INDEMNIZACIONES

1) Tanto para el cálculo de la base reguladora diaria a aplicar a la indemnización de los días por año de servicio, como para la determinación del salario anual por tramos para distribuir los lineales, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

I. Salario fijo actual a la fecha del despido, incluyendo los trienios devengados a tal fecha. Esto se aplica por igual tanto al personal afectado por el anterior ERE como al no afectado.

II. En cuanto al variable, para no perjudicar a los trabajadores que no se han llegado a reincorporar del primer ERE que realizó la Empresa, se ha calculado el variable correspondiente a los 12 meses anteriores al inicio del primer ERE.

Para el resto del personal que ha continuado prestando servicios tras el cierre de emisiones, el variable a tomar en cuenta será el mayor de las siguientes cantidades:

a) El correspondiente a los 12 meses inmediatamente anteriores a la presentación del primer ERE.

b) El correspondiente a los 12 meses anteriores a producirse el despido efectivo.

2) Para todos los trabajadores se abonará una indemnización correspondiente a 35 días por año de servicio con un límite de 30 mensualidades

3) Se abonará adicionalmente un conjunto de prestaciones lineales, todas con tratamiento de indemnización, con el objeto de favorecer gradualmente a los colectivos con más dificultades:

I. Las siguientes cantidades por tramos de retribución:

8.000 € para los trabajadores con una retribución anual inferior a 25.000 €.

7.000 € para los trabajadores con una retribución anual entre 25.001 y 35.000 €.

6.000 € para los trabajadores con una retribución anual entre 35.001 y 45.000 €.

3.000 € para los trabajadores con una retribución anual superior a 45.000 €.

II. 3.000 € para los trabajadores con una edad comprendida, al momento del despido, entre 45 y 54 años, ambos inclusive.

III. Una prestación económica de carácter social para los trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadores con discapacidad, definida esta según el apartado 2 de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre.
- Trabajadores con hijos dependientes a su cargo con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65%.
- Trabajadores que formen parte de una unidad familiar en la cual sus dos miembros sean afectados por este despido colectivo.
- Trabajadores progenitores de familia numerosa.
- Trabajadores progenitores de familia monoparental.

Para esta prestación se reserva una bolsa estimada de 1.000.000 de euros a distribuir entre ellos a partes iguales. La bolsa que resulte finalmente destinada a este fin está comprendida dentro del límite de los 86.1 millones de euros destinados a

este proceso

- 4) Las indemnizaciones se pagarán en dos tramos. El primero del 60 % de la indemnización en el momento del despido, y el resto en el primer trimestre del 2015, garantizado mediante aval bancario o garantía financiera suficiente.
- 5) Las cuantías de las indemnizaciones percibidas por los trabajadores afectados en el primer ERE, pendientes de regularización, serán compensadas en tramos del 50% sobre el total a devolver. El primero, a reintegrar coincidiendo con la percepción del 60% de la nueva indemnización a la fecha de su despido, y el segundo coincidiendo con la percepción del pago correspondiente al primer trimestre de 2015. Todo ello independientemente de la regularización de los salarios dejados de percibir por este personal, que no afecta al contenido de este expediente
- 6) Tendrán derecho a la misma indemnización los trabajadores en situación de excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuyo contrato se extingue.

Los contratos de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de excedencia voluntaria, hayan pedido el reingreso o no, serán extinguidos sin derecho a indemnización.

- 7) En ningún caso la suma de las cantidades que correspondan a cada trabajador superará la indemnización legal por despido improcedente, según la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012 de 6 de julio (*45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se*

aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso).

- 8)** El montante global de las cantidades indemnizatorias y de la bolsa social, salvo errores u omisiones en los datos de referencia aportados por la Empresa en el seno del Expediente, no superará los 86,1 M de €.

La Generalitat asumirá en todo caso las consecuencias económicas derivadas del presente acuerdo.

TERCERO.- MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.

A los efectos establecidos en el apartado 2 del artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, las Partes han minorado las consecuencias de los despidos mediante las siguientes medidas:

- i. Se mejora la indemnización legal de 20 días por año de servicio con el límite de 12 mensualidades en los términos indicados en el apartado SEGUNDO.
- ii. La Empresa extenderá hasta los 63 años el Convenio Especial con la Seguridad Social para mayores de 55 años
- iii. La Empresa se compromete a mantener la relación laboral de aquellas personas que, no estando incluidas inicialmente entre el personal necesario para las tareas de liquidación, cumplan 55 años antes del 30 de junio de 2015 y hasta dicha edad, opten voluntariamente por continuar prestando sus servicios. A estas personas se les detraerá del montante de la indemnización que les corresponda, los salarios netos que reciban durante este período.
- iv. Recolocación externa de 30 trabajadores mediante dos actuaciones concretas:
 - a) Subrogación o Recolocación de un mínimo de 23 trabajadores de la unidad de Documentación en el sector público autonómico para realizar las

CON ACUERDO

funciones propias del departamento de documentación (archivo histórico documental y audiovisual de RTVV SAU).

En este sentido se interesará ante el organismo público que deba asumir este personal su traspaso como cesión de unidad productiva autónoma.

A tal efecto se procederá a abrir un proceso de voluntariedad para que las personas interesadas en tal subrogación o recolocación dentro del colectivo que venía trabajando en esta área lo manifiesten de manera fehaciente ante la Dirección de la empresa.

En caso que los candidatos rebasen el número pactado, se tendrán en cuenta los criterios de selección establecidos en el ordinal cuarto.

La lista definitiva será decidida en el seno de la Comisión de Seguimiento.

En cualquier caso, la empresa se compromete a no dar de baja a los voluntarios hasta que no se verifique la anterior lista.

- b) En cuanto a los 7 trabajadores de mantenimiento de las infraestructuras que dan soporte a la red de transporte de señal de RTVV SAU, en Liquidación, la Empresa se obliga a imponer la subrogación de dichos trabajadores en caso de licitación, a la empresa o entidad que asuma el servicio, conservando sus derechos laborales, incluyendo entre los pliegos de la adjudicación de manera expresa la obligación a la empresa adjudicataria de respetar en caso de extinción contractual distinta a la del despido declarado precedente al menos el abono indemnizatorio de lo que le hubiese correspondido a la fecha de operarse tal sucesión para el caso de aplicarle el presente proceso de despido colectivo

No obstante lo dispuesto en este apartado mediante notificación fehaciente, este personal podrá acogerse a las medidas extintivas e indemnizatorias reguladas en el presente acuerdo, decayendo en tal caso su derecho a la recolocación o subrogación en cada caso.

El personal que opte por ser indemnizado en ambos casos será sustituido en primer lugar por personal de su misma unidad, y si no es posible por personal que, siendo de la misma categoría, voluntariamente lo haya solicitado. Las solicitudes se deberán realizar en el plazo de 10 días naturales desde la firma del acuerdo. Para la determinación de prioridad de solicitudes se estará a lo dispuesto en los criterios de selección establecidos en el ordinal cuarto.

- v. Plan de recolocación externa: Tratándose de una Sociedad Mercantil sujeta en muchos aspectos al derecho público, la contratación del servicio para la ejecución del Plan de Recolocación Externa fue licitada mediante procedimiento abierto en los términos que constan en el documento nº 17 del dossier de documentación que acompañaba al escrito de inicio del período de consultas.

CUARTO.- PERÍODO PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DESPIDOS.

Las extinciones derivadas del presente procedimiento de despido colectivo se producirán, en su gran mayoría, **con carácter inmediato a la finalización del período de consultas** y tras la presentación de la comunicación de finalización del expediente ante la Autoridad Laboral.

No obstante lo anterior, y en atención a las necesidades de la empresa, un número previsto entre el 5 y el 10% de la plantilla de trabajadores verán diferida la extinción de su contrato en atención a la previsión de las tareas necesarias para proceder a la disolución y liquidación de Radiotelevisión Valenciana S.A.U.

Estas extinciones escalonadas se podrán extender, como máximo, hasta el 30 de junio de 2015.

En todo caso se habrá respetado el plazo mínimo de 30 días que debe mediar entre la fecha de comunicación de apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos y que, para la notificación de las extinciones, establece el artículo 51.4 ET.

Igualmente, y conforme a lo establecido en los artículos 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores, artículo 10.3 de la L.O 11/1985, de 2 de agosto, y artículo 13 del RD. 1483/2012 de 29 de octubre, se ha tenido en cuenta la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, en el sentido temporal del mismo, pues como se ha dicho, han quedado igualmente afectados por la medida extintiva.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL CUYA SALIDA SE VERÁ DIFERIDA:

La dirección de la empresa queda facultada para determinar las necesidades operativas que impliquen carga de trabajo, requiriendo a tal efecto el personal adecuado para la realización de los trabajos que deban desarrollarse hasta el cierre definitivo de todas las actividades.

Las partes han pactado los siguientes criterios de selección de aquellos trabajadores que deban seguir prestando sus servicios en el transcurso y hasta el límite de la aplicación del presente proceso de despido colectivo, de tal manera que con carácter inmediato, dentro de los 10 días naturales siguientes a la firma del presente Acuerdo, los trabajadores que estén interesados en cubrir puestos de trabajo en el periodo de tiempo en que dure la liquidación de la empresa deberán ponerlo de manifiesto de manera fehaciente ante la Dirección de la Empresa.

De la bolsa resultante de trabajadores se pactan los siguientes criterios de selección:

1.- Voluntariedad respecto a la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo. Aquellas personas que vayan a prestar sus servicios en el proceso de liquidación podrán rechazar la orden de incorporación o continuidad, y podrán acogerse a las medidas extintivas pactadas con un plazo mínimo de preaviso de 10 días naturales.

2.- Tendrán prioridad para el desempeño del puesto de trabajo, conforme a la categoría ostentada, y de acuerdo a la formación, conocimiento y posible titulación requerida, los trabajadores que según lo pactado en este proceso de despido colectivo cuenten con 53 o 54 años de edad y puedan llegar a acceder a la edad de 55 años durante el transcurso de aplicación del presente proceso de despido colectivo.

3.- En caso de concurrencia de varios candidatos, tendrá carácter preferente el trabajador que haya accedido a la plantilla de la Empresa mediante la adjudicación de plaza conforme a la superación del proceso selectivo.

4.- En el supuesto de igualdad, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad.

5.- Un criterio de idoneidad y eficacia únicamente referido a puestos específicos en los que se compruebe que por conocimiento de antecedentes y/o formación técnica específica el trabajador designado por la empresa no deba ser sustituido por otro.

6.- En último caso, entre dos candidatos igualados, resultará preferente aquél cuyo cónyuge/pareja también se encuentre afectado por el despido colectivo respecto del que no concurra tal circunstancia.

Con carácter inmediato, la dirección de la empresa procederá a elaborar conforme a tales criterios la composición de la plantilla destinada a llevar a cabo el cierre ordenado de actividades, a cuyo efecto presentarán una relación ante la Comisión de seguimiento del presente proceso de despido colectivo.

QUINTO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Finalmente se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento que desarrollará las funciones de vigilancia y control para la efectiva aplicación de las medidas pactadas.

La Comisión mantendrá reuniones ordinarias con carácter mínimo mensual, realizándose las reuniones extraordinarias que, en su caso, sean necesarias, siempre que lo solicite una de las partes.

Dicha comisión estará compuesta de manera paritaria por representantes de la Empresa y 7 miembros a nombrar por las organizaciones sindicales a las que representan los miembros de la comisión negociadora firmantes de este Acuerdo. La presencia de cada Organización Sindical en el total será proporcional a su representación en el Comité de Empresa y su voto ponderado respecto a la proporción de su representación

Las funciones de esta comisión serán interpretar, vigilar y hacer el seguimiento de los acuerdos alcanzados, y, con carácter inmediato, la gestión del reparto de las cuantías económicas correspondientes a la bolsa social establecida en el apartado segundo punto 3-III y el seguimiento de la aplicación de lo dispuesto en el apartado tercero IV y lo referente a la selección del personal a permanecer en la empresa en función de la carga de trabajo hasta la resolución del ERE.

SEXTO.- OTRAS MEDIDAS

La ley 4/2013 no cuestiona que en un futuro próximo la Generalitat vuelva a ejercer los derechos derivados del artículo 56 del Estatuto de Autonomía y la correspondiente reapertura de los servicios de la radio y la televisión pública.

En caso de que la mencionada reapertura se produjera en los dos años siguientes a partir de la fecha de la finalización establecida para proceder a las extinciones de contrato de trabajo del presente ERE, el 30 de junio de 2015, las dos partes acuerdan que esta medida implicaría la prioridad en la contratación por parte de la nueva radio televisión de los actuales trabajadores de RTVV SAU que así lo soliciten.

La prioridad operará en las contrataciones de carácter temporal hasta tanto se celebren pruebas selectivas y, en todo caso, en éstas, computarán en fase de valoración de méritos con carácter diferenciado de cualquier otro: haber trabajado en RTVV, haber accedido mediante proceso selectivo y la antigüedad.

SÉPTIMO.- La firma del presente acuerdo no anulará los derechos que puedan tener los trabajadores en el caso de que prospere alguno de los procesos judiciales actualmente en curso.

OCTAVO.- El acuerdo no será efectivo ni desplegará efectos legales, incluido el carácter vinculante del mismo, hasta que se emita el informe económico favorable por el Organismo responsable de la Generalitat que autorice el pago de las cantidades comprometidas, y que necesariamente deberá expresar la inclusión de las garantías económicas suficientes para afrontar los pagos diferidos. Asimismo, el presente acuerdo, y su carácter vinculante, queda sometido a la autorización por parte de la Generalitat de las recolocaciones pactadas.

NOVENO.- La RT realiza las manifestaciones y salvedades que constan en el Anexo 1

Terminada la reunión, se levanta la presente acta por duplicado, que es firmada en sus 13 páginas, más anexo, por los asistentes en prueba de conformidad con cuanto ha quedado consignado en la presente **ACTA FINAL** del período de Consultas con **ACUERDO**.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

CON ACUERDO

ANNEX I

La signatura del present acord es produeix sense perjudi de les manifestacions que, a continuació, fa el Comité d'Empresa de RTVV.

La representació dels treballadors manté que l'opció d'un pacte de viabilitat per a RTVV haguera sigut una alternativa més econòmica per a RTVV i per a la Generalitat Valenciana, així com una garantia del servei públic que necessiten els valencians per tal que es complisca el seu dret fonamental a tindre mitjans que normalitzen l'ús de la seua llengua pròpia, cosa que s'ha de garantir a través d'un servei públic. Desgraciadament la Representació Empresarial en aquesta mesa no ha volgut negociar sobre esta qüestió.

Els representants dels treballadors fan constar que no reconeixen les causes adduïdes per a l'acomiadament col·lectiu del total de la plantilla de RTVV. No obstant això, i amb la voluntat de minorar les conseqüències negatives per als treballadors, signen el present acord.

El Comité d'Empresa manifesta la seua disconformitat amb la inclusió com afectats d'este expedient d'aquells treballadors contractats amb funcions d'assessorament i confiança vinculats a les anteriors direccions generals de RTVV. Per este motiu demana a l'empresa que la seua indemnització no afecte a la quantia indemnitzatòria destinada al conjunt dels treballadors.