ACUERDO BASE PARA LA NEGOCIACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

La denuncia de la Corporación RTVE del I Convenio Colectivo de la Corporación ha supuesto el inicio de un nuevo proceso de debate y negociación para la articulación de un nuevo texto regulador de las relaciones laborales, una negociación que debe buscar necesariamente el equilibrio entre la situación económica general y la obligación de cumplir la encomienda de servicio público con garantías, persiguiendo la Radio Televisión Pública Estatal que necesita España dentro del marco de Radio Televisiones Públicas en la Unión Europea.

Diversos factores, como la repercusión en los ingresos de la persistente crisis económica, las medidas de ahorro establecidas por el Gobierno en la aportación pública o los nuevos retos audiovisuales a los que se enfrenta la Corporación, colocan esta negociación en un contexto necesariamente estratégico, que excede el ámbito estrictamente laboral.

El Consejo de Administración, no ajeno a esta situación, entiende y comparte la preocupación de trabajadores y dirección por la responsabilidad y alcance de esta negociación. Por ello, a la vista de las negociaciones llevadas a cabo desde el mes de noviembre en el seno de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de CRTVE -en función de las competencias reconocidas en la Ley 17/2006- acuerda establecer las líneas básicas que deberán servir como marco en la negociación del nuevo Convenio Colectivo por parte de la CRTVE.

1) Con el objetivo de compatibilizar las nuevas exigencias organizativas y de viabilidad futura, se considera que la plantilla del personal de la Corporación y su composición y distribución debe garantizar la existencia de una estructura funcional integrada de radio, televisión y servicios interactivos y conexos, que cumpla el servicio público encomendado por las Cortes Generales a través del Mandato-marco a la Corporación RTVE. Para esta nueva etapa, la Corporación presentará un nuevo modelo organizativo presidido por los principios de austeridad, eficiencia y rigor en el uso de los recursos públicos, comprometiéndose a que las adecuaciones que haya que llevar a cabo en materia de empleo se hagan a través de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el que los criterios a aplicar sean:

   - Dimensionamiento de la plantilla máxima para el cumplimiento de los fines encomendados, considerándose como tal la plantilla aprobada por SEPI dentro del Plan Plurianual de Recursos Humanos 2013-2016 (6.400 efectivos).

   - La plantilla del ámbito de aplicación del Convenio solo podrá minorarse por las bajas que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, bajas voluntarias, fallecimientos, finalización de contratos, fuerza mayor, causas recogidas en el contrato, mutuo acuerdo y cualquier otra causa contemplada en el convenio colectivo.

   - Reducción del empleo temporal al mínimo imprescindible para el mantenimiento de la producción conforme a la programación aprobada y siempre que exista una

eficiente utilización de los recursos humanos de carácter fijo con los perfiles del personal que haya que contratar.

- El Plan de Ordenación de Recursos Humanos tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo.

2) En consonancia con el esfuerzo efectuado por los trabajadores de la función pública, el impacto de los recortes económicos sobre la totalidad de las percepciones salariales de carácter personal (salarios, pagas y antigüedad) no debería exceder del 5%, pudiendo ser superior en otros conceptos, para alcanzar el objetivo global de ahorro del 8,5 % con referencia a los gastos de personal y por un mínimo de 30 millones de euros.

   El Convenio contemplará a futuro la forma de compensar las diferencias retributivas que se pudieran generar en las expectativas de futuro de los trabajadores con menor antigüedad en la Corporación por el distinto tratamiento que se pueda dar a determinados conceptos retributivos.

3) Sin perjuicio de la encomienda de servicio público, la Corporación aprobará un **Plan que contenga las directrices de producción y programación para los próximos tres años**. Dicho Plan incluirá mecanismos de transparencia y seguimiento, y deberá atenerse a lo establecido en el Mandato-marco en vigor en cada momento. También deberá necesariamente contemplar:

   a) La no disminución real de la producción propia interna que permita la máxima ocupación de la plantilla.
   b) El incremento de dicha producción propia interna siempre que las condiciones laborales resultantes de la negociación lo permitan.
   c) El refuerzo de las infraestructuras de producción propia interna de Prado del Rey así como las directrices correspondientes a los centros de producción de Cataluña y Canarias, a los Centros Territoriales y las corresponsalías en el exterior.
   d) La Comisión de Producción Interna creada en el I Convenio colectivo tendrá como función el seguimiento de las normas que regulan la producción propia interna en la Corporación RTVE.

4) El acuerdo sobre medidas económicas y de producción al que se llegue entre la Dirección de la Corporación y la representación legal de los trabajadores será comunicada a la Comisión Mixta de control de RTVE del Congreso y Senado y **ratificada por la SEPI,** como accionista mayoritario.

5) Se fija el 30 de junio de 2013 como **plazo para alcanzar un acuerdo** sobre la **aplicación de medidas económicas** y sistema de clasificación y el 1 de octubre para **la adecuación articulada** del texto definitivo del nuevo Convenio Colectivo. Pasada esta fecha, los compromisos contenidos en este acuerdo dejarán de ser de obligado cumplimiento.

Así mismo, se fija la fecha de 30 de julio para la aprobación por parte de este Consejo de Administración del Plan de Producción recogido en el punto 3 de este Acuerdo.