rtve Corporación Radiotelevisión Española

ACUERDO PARA LA REUBICACION DEL PERSONAL PROCEDENTE DE LA EXTINTA DIRECCION COMERCIAL

La ley 8/2009, en su Exposición de Motivos y su articulado, señalan el nuevo sistema de financiación de RTVE que conlleva la eliminación, en términos generales, de la publicidad comercial en nuestra Empresa. Esta desaparición hace que la práctica totalidad del área comercial quede vacía de contenido y sin ocupación efectiva.

Esta situación que abocaría al desenlace jurídico contemplado en el art. 52.c del RD.Leg 1/1995 y que produciría resultados no queridos por la empresa y posiblemente traumáticos para los afectados, es lo que nos hace proponer la aplicación de otras posibles vías de solución, que aunque impliquen modificaciones o renuncias para las partes, entendemos más ajustadas a los intereses de todos. En concreto, las vías que consideramos más constructivas, son una combinación de medidas que conlleven cambios organizativos, además de una reestructuración del personal afectado.

Todo ello sin perjuicio del derecho individual del trabajador, por propia voluntad, de solicitar la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en el referido artículo 52.

Por todo ello, las partes acuerdan que la reubicación de este personal, se llevará a cabo en los siguientes términos:

CONDICIONES ECONOMICAS:

Con el fin de propiciar una mejor adecuación y adaptación laboral en las nuevas unidades, se propone que, en el caso de que exista una merma retributiva, ésta se compense mediante la percepción de una cantidad tanto alzado y por una sola vez (indemnización), que sería el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Indemnización = 3,4 x (0,6 x Niv09 + 0,42 x Var09 – Comp10)

Donde Niv 09 es el nivelador en 2009, Var09 es el variable devengado en 2009 y Comp10 es el complemento a percibir en 2010.

CC.OO.

CC.OO.

CC.OO.

UGT

UGT

Durante el período comprendido entre la firma del presente documento y el 1 de enero de 2012, el trabajador que acceda por voluntad propia o fuera nombrado para un puesto de responsabilidad o como personal directivo – supuestos todos ellos de mayor retribución o por el contrario fuera cesado del mismo- supuesto de menor retribución-, se recalculará y regularizada su indemnización en función del salario del nuevo puesto.

Esta oferta económica sólo será de aplicación para el colectivo que estuviera designado como fuerza de ventas a 31.12.09. En ningún caso será aplicable a los trabajadores que vinieran cobrando sus retribuciones de conformidad a lo previsto en el convenio colectivo.

OFERTA DE PUESTOS

1.1 Los puestos que se ofertan son los siguientes:

GEOGRAFÍA	TAREA	NÚMERO
MADRID	COMERCIAL	27
MADRID	PUBLICIDAD INSTITUCIONAL	2
MADRID	REFUERZO GESTIÓN CONTENIDOS	8
MADRID	OPTIMIZACIÓN RECURSOS HUMANOS	12
LAS PALMAS	OPTIMIZACIÓN RECURSOS HUMANOS	1
MADRID	OPTIMIZACIÓN RECURSOS TÉCNICOS	4
MADRID	SUBTITULADO	66
BARCELONA	SUBTITULADO	3
MADRID	NECESIDADES TÉCNICAS OBLIGACIONES SERVICIO PÚBLICO	11
MADRID	VACANTES PUESTOS ACTUALES PROFESIONAL SUP. GESTIÓN	3
MADRID	VACANTES PUESTOS ACTUALES TECNICO SUP. PRODUCCIÓN	1
MADRID	VACANTES PUESTOS ACTUALES TECNICO SUP. REALIZACIÓN	2
MADRID	VACANTES PUESTOS ACTUALES TECNICO SUP. INFORMÁTICA	1
MADRID	VACANTES PUESTOS ACTUALES INFORMADOR	1
MADRID	NECESIDADES IRTVE	1
MADRID	NECESIDADES ASESORIA JURIDICA	4
MADRID	NECESIDADES COMUNICACION	3
LAS PALMAS	NECESIDADES ECONOMICO FINANCIERA	1
MADRID	NECESIDADES PATRIMONIO	1
MADRID	NECESIDADES PLANIFICACIÓN TECNOLÓGICA	1
MADRID	NECESIDADES INFORMATIVOS TVE	2
MADRID	NECESIDADES MEDIOS TVE	5
LAS PALMAS	NECESIDADES CANARIAS	3
BARCELONA	NECESIDADES TVE CATALUÑA	5
MADRID	NECESIDADES RNE	8
BARCELONA	NECESIDADES RNE	4

CC.OO.

1.2 Las posibilidades que se ofrecen a los trabajadores que prestan sus servicios y tengan plaza fija en las Unidades de destinos geográficos que no sean Madrid, Barcelona o Canarias, son dos:

CC.OO.

CC.OO

UGT

UGT

a) Realizar los trabajos que se les asignen en funciones de gestión de administración/producción que puedan surgir en sus respectivos centros territoriales, así como las funciones derivadas de la gestión de terrenas (caso de que el centro cuente o contara con ella) como las de "subtitulado a distancia"; funciones todas ellas imprescindibles para dotarles de ocupación efectiva durante el 100 % de su jornada.
b) Trasladarse a Madrid a desempeñar sus funciones en uno de los puestos acordados.

En ambos supuestos, se tendrá derecho a recibir la indemnización marcada en las condiciones económicas y, en el caso de ser trasladado a Madrid, las correspondientes cantidades estipuladas para los traslados voluntarios, siempre y cuando se cumplan los requisitos de permanencia exigidos.

PROCESO DE REUBICACIÓN DEL PERSONAL

En cuanto al proceso para la adjudicación de los puestos ofertados, obedecerá a los siguientes criterios:

1.- La selección se efectuará de acuerdo con el principio de idoneidad de los candidatos al perfil y requerimientos del puesto.

2.- En la intranet corporativa se publicarán los perfiles, y requisitos o requerimientos de los distintos puestos ofertados, con el fin de dar publicidad a los mismos.

Los empleados a reubicar deberán presentar la correspondiente solicitud (en el modelo y plazo que también se anunciarán en la intranet) a aquellos puestos de su interés. Podrán optar como máximo a cuatro puestos; si no optaran a ninguno, serán adscritos a aquél que la empresa entienda oportuno atendiendo al perfil y a las necesidades organizativas.

Una vez presentadas las solicitudes se realizará el correspondiente proceso de selección; en dicho proceso se tendrá en cuenta el CV del candidato, considerándose tanto la formación como la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo anteriores. Asimismo podrán efectuarse pruebas de competencias y/o entrevistas si así se considerase oportuno.

Será requisito indispensable ostentar la categoría profesional que se establezca para cada puesto; la no posesión de la misma excluirá al

CC.OO. CC.OO. CC.OO. UGT UGT

candidato de ese proceso concreto. Algunos puestos podrán estar abiertos a una o varias categorías profesionales.

En caso de que del proceso selectivo resultase que dos candidatos estuviesen en condiciones similares, por semejanza de sus perfiles, para ocupar un determinado puesto, éste se adjudicará al candidato que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Una vez presentadas todas las solicitudes, la empresa facilitará al CGI la relación de los candidatos y las solicitudes efectuadas por éstos.

La empresa se compromete a iniciar de forma inmediata este proceso con el fin de propiciar la reubicación de todos estos empleados en el menor plazo de tiempo posible.

Madrid, 4 de febrero de 2010

POR LA EMPRESA:

rtve
DIRECCIÓN GENERAL
CORPORATIVA

POR EL CGI:

UGT

CC.OO.

UGT

CC.OO.

CC.OO.