rtve

ACTA Nº 34 DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO.)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ (CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
D. José María GARCIA GONZALEZ (UGT)
Dª. Natividad VINACUA MARTIN (UGT)
D . Esteban MAYORAL CAMPOS (APLI)
Dª. Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Miguel LOPEZ FERRON (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)

ASESORES.
Dª Alicia NAVARRO LOPEZ (CC.OO)
D. Jesús SANCHEZ MARTINEZ (CC.OO)
D. Patxi PASCUAL COMAS (CC.OO)
D. Oscar NIETO CALLE (CC.OO)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
Dª Amaya MATA PLAZA (UGT)
D. José Antonio LOPEZ PEREZ (UGT)
Dª. Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Máximo RODRIGUEZ RECIO (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN
Dª. Silvia GARCIA MALSIPICA
(DIRECTORA DEL GABINETE TÉCNICO DEL PRESIDENTE)
Dª Carmen ROMAN RIECHMANN
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
Dª CRISTINA HERNANDEZ GARCIA
(ADJUNTA DIRECCION ASES. JCA Y COORD. TRIBUN.)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR DE RÉGIMEN LABORAL)
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

ASESORES
D. Javier HERVAS
D. Antonio Bartolomé HERNANDEZ

SECRETARIA DE ACTAS
Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 03 de febrero de 2011, siendo las 10:30 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para continuar las negociaciones del I Convenio

rtve

Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:

CUESTIONES PREVIAS

Primera.- Se modifica el acta nº 33 correspondiente a la sesión anterior en los siguientes términos: en el primer párrafo del orden del día, donde dice: "*El representante de UGT pregunta sobre la existencia de expediente disciplinario a un trabajador de Tenerife por hechos ocurridos.....*" debe decir: "*El representante de UGT pregunta sobre la apertura de un expediente informativo a trabajadores de la Unidad Informativa de Lanzarote*"

Segunda.- Se modifica el acta nº 33 en los siguientes términos: En la hoja nº 4, donde dice "La Dirección presenta una propuesta de acuerdo, que firman tanto la Dirección como la Parte Social", debe decir: "*La Dirección presenta una propuesta de acuerdo, que firman tanto la Dirección como la Parte Social, excepto USO, que no lo firma porque los retrasos correspondientes a los años 2009 y 2010, en la cuantía del 2%, no aparecen en el acuerdo como consolidables*"

Tercera.- La representación de los trabajadores pone de manifiesto que han comenzado los ensayos de los Premios Goya sin que se haya firmado el correspondiente Pacto de Trabajo, por lo que solicitan a la Dirección de Recursos Humanos que convoque a ésta parte para pactar las condiciones de trabajo pertinentes. La Dirección contesta que en cuanto tengan la información solicitada a las diferentes áreas implicadas, se citará a la parte social para firmar el pacto.

Cuarta.- La representación de los trabajadores manifiesta su oposición a las instrucciones dadas por la Dirección en materia de fichajes, considerando que se está haciendo una interpretación unilateral del Convenio Colectivo vigente.

La Dirección responde que no se trata de una interpretación unilateral del Convenio Colectivo, sino de una adaptación de las normas al sistema informático y de recoger todos los horarios posibles. En cualquier caso, la Dirección está dispuesta a corregir las disfunciones que puedan darse, por lo que solicita a la parte social la información y los detalles de éstas situaciones, para tratar de corregirlas.

ORDEN DEL DIA

DIRECCION

Dª Silvia García Malsipica presenta a la nueva Directora de Recursos Humanos, Dª Carmen Román Riechman, que se encargará de representar a la Dirección en la Negociación de éste Convenio Colectivo.

Así mismo presenta al equipo de la Consultora Cuatrecasas que se encargará de asesorar sobre las diferentes materias objeto de ésta negociación y ayudará a dirimir controversias.

Dª Carmen Román, tras saludar a los componentes de la Mesa, entrega un documento (que se adjunta como anexo a éste acta) y manifiesta que la intención de la Dirección es la siguiente:

- En primer lugar explicar las líneas generales que presiden la propuesta de Convenio que se entregará a la Representación Legal de los Trabajadores el día 9 de febrero.
- Establecer la metodología de trabajo a seguir para poder llevar a buen fin la negociación, constituyendo una comisión técnica que se encargue de ir estudiando cada materia.
- Y por último fijar un calendario de reuniones.

A continuación procede a explicar el documento entregado, destacando los siguientes puntos:

1) Dada la excesiva rigidez actual respecto a las jornadas, habría que conseguir un sistema más flexible, basado en lo siguiente:
    a. Establecimiento de una jornada de 35 horas semanales en cómputo mensual, que regule la disponibilidad base y a partir de ahí se pueda ampliar y modificar el horario, respondiendo a la máxima de retribuir por trabajo efectivo.
    b. Establecimiento de un sistema de guardias que permita solucionar situaciones que requieran inmediatez.
    c. Separar la turnicidad de la disponibilidad, retribuyendo cada situación de forma adecuada.
2) La movilidad funcional y la polivalencia, tal y como están reguladas en este momento generan mucha conflictividad laboral. La movilidad debería estar ligada a la polivalencia y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

3) En cuanto a las retribuciones, en primer lugar deben ordenarse de forma sistemática y luego proceder a regular los complementos, aún no se ha establecido el quantum, pero se irá perfilando a lo largo de la negociación.
4) El régimen disciplinario debe ordenarse y actualizarse con la participación de la representación de los trabajadores, tal y como se ha hecho hasta ahora.
5) Por último y como novedad importante, se pretende establecer un mecanismo para solucionar de forma extrajudicial los conflictos, que implicará una mayor agilidad en la resolución de las situaciones dentro de un marco estable.

Mesa de producción interna

Se ha incluido la Mesa de Producción Interna como elemento de negociación por considerarla esencial, aunque habrá que determinar si forma parte o no del Convenio.

BANCO SOCIAL

La Parte Social manifiesta de forma unánime lo siguiente:

- No están de acuerdo con el cómputo mensual de la jornada semanal.
- No están de acuerdo con lo dicho sobre la antigüedad y en su opinión, el sistema de formación interna falla, llega tarde y no se ajusta a las necesidades de los trabajadores.
- En cuanto al régimen disciplinario no piensan que sea inadecuado ni desactualizado, simplemente, a su modo de ver, es un sistema que protege al trabajador frente a posibles abusos.
- Tampoco están de acuerdo con lo manifestado sobre la rigidez de la jornada, piensan que la Dirección está incurriendo en tópicos.
- Quieren que se dé prioridad a la Mesa de Producción Interna y que su regulación se incluya como materia de Convenio.

Así mismo ha formulado las siguientes declaraciones de parte:

CC.OO opina que el diagnóstico debería incluir dos puntos muy importantes, por un lado la falta de una política de conciliación de vida familiar y laboral y por otro la falta de adecuación de la clasificación profesional a las titulaciones de éste país.
A priori, están de acuerdo con regular un sistema de solución extrajudicial de conflictos.

UGT manifiesta que están de acuerdo con regular la turnicidad y el sistema de guardias, siempre y cuando se adapte a las diferentes situaciones.
Por otro lado, piensan que la movilidad funcional y polivalencia deben estar retribuidas, sea o no dentro del mismo grupo y de la misma familia, aunque entienden que se retribuya de manera distinta.

ALTERNATIVA RTVE-STC declara que van a seguir pidiendo actualizaciones y subidas salariales y si no se aprueban subidas salariales, no se negociarán otras cosas. Entendiendo que igual que la dirección tiene interés en algunos aspectos del Convenio la parte social los tiene en otros, como política retributiva, complementos, funciones y establecimiento de la carrera profesional de acuerdo a un itinerario formativo pendiente de desarrollar.
Por último añaden que están dispuestos a negociar pero bajo parámetros muy diferentes, pues frente a la flexibilidad de condiciones que propone la dirección, desde ALTERNATIVA se entiende que hay que fortalecer la producción propia.
Manifiestan también la necesidad de que se constituya cuanto antes la mesa de producción tal como se acordó con la dirección, no estando dispuestos a renegociar ese acuerdo (mesa producción), que consideran totalmente válido, lo contrario sería actuar de mala fe por parte de la dirección

APLI manifiesta que quieren que se establezcan carreras profesionales y por lo que se refiere a la solución extrajudicial de conflictos, declaran no estar de acuerdo, pues prefieren que los conflictos se resuelvan en los tribunales de justicia.
Constituir la Mesa de Producción, entendiendo que el acuerdo de la misma es válido ya que es el

acordado y negociado por la Dirección y los Representantes de los trabajadores

USO

Quiere que todo lo relativo a las relaciones laborales esté recogido en el Convenio Colectivo y no está de acuerdo con establecer un sistema de solución extrajudicial de conflictos. Asimismo, manifiesta que para USO en CRTVE falta planificación y organización (que no organigrama) y que igual que este proceso negociador se inicia un mes más tarde de lo acordado, se retrase también el compromiso de firma del Convenio en un mes.

La Dirección

Propone que la próxima reunión se celebre el día 9 de febrero por la mañana, para efectuar la entrega formal del texto que recoge la propuesta de la Dirección sobre regulación del Convenio Colectivo, y para explicar el mismo.
Propone también, como metodología de trabajo, la constitución de una Comisión Técnica en la que, además de la Dirección, estén presentes dos miembros de cada sindicato, solicitando a los distintos Sindicatos que uno de los miembros sea fijo.
El calendario de trabajo que propone la Dirección consiste en que la Comisión Técnica se reúna todos los martes, miércoles y jueves en horario de 09:00 a 14:00, hasta la firma del Convenio.

En cuanto a la secuencia de materias, las partes acuerdan pactar éste punto en la próxima reunión.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra a la sesión, acordando las partes, reunirse el próximo día 9, en horario pendiente de fijar. Lo que se acredita por la presente Acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Negociadora, lo que yo como secretaria, certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

LA SECRETARIA

USO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

I. DIAGNÓSTICO MARCO RELACIONES LABORALES VIGENTE

1. Proceso acumulativo de sucesivos Convenios Colectivos.

2. Ineficiente para la ordenación y organización del trabajo: rigidez en tiempo de trabajo y movilidad.

3. No contempla la resolución de bloqueos en la negociación, ni solución conflicto colectivo “ad hoc”.

4. Sistema de promoción profesional ligado exclusivamente a criterio de antigüedad

5. Régimen disciplinario inadecuado y desactualizado.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

II. OBJETIVO DE LA NEGOCIACIÓN

1. Régimen colectivo de relaciones laborales que posibilite la capacidad de adaptación organizativa y la diversificación de las condiciones de trabajo, acorde con las circunstancias productivas y organizativas que deben darse para operar en el mercado actual de los medios de comunicación.

2. Adaptación régimen colectivo a los principios básicos que están inspirando las reformas gubernativas actuales del mercado de trabajo.

3. Orientación básica del convenio: conseguir una mayor productividad

III. EJES ESTRATÉGICOS

1. Alcanzar nuevos equilibrios de forma gradual en los temas que más afectan a la organización del trabajo.

2. Necesidad de disponer de procedimientos efectivos para desbloquear de la forma más rápida y efectiva situaciones de desacuerdo o conflicto.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

IV. PROPUESTAS NUEVO CONVENIO COLECTIVO

i. Efecto normativo Convenio Colectivo.

- Convenio Colectivo: único cuerpo normativo paccionado que regula relaciones de trabajo en la Corporación RTVE.

ii. Tiempo de trabajo.

- Jornada base de trabajo 35 horas semanales en cómputo mensual.
- Disponibilidad. Jornada ordinaria de trabajo vinculada a trabajo efectivo y necesidades organizativas: ya de cambio de horario, ya de extensión de jornada.
- Sistema de guardias
- Turnicidad, marco singular ajeno a disponibilidad.

iii. Movilidad funcional y polivalencia.

- Polivalencia efectiva y ajustada a nuevas funciones/tareas.
- Movilidad ligada a polivalencia y conciliación vida familiar.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

iv. Retribución.

- Mayor correlación con el trabajo efectivamente realizado.

v. Formación

- Potenciación
- Ligada a puesto de trabajo y a promoción profesional

vi. Régimen disciplinario.

- Ordenación y actualización del régimen establecido con nueva ponderación de conductas sancionables.

vii. Solución extrajudicial de conflictos:

- Mecanismo propio de solución extrajudicial: arbitraje “ad hoc”
- Objetivo: búsqueda de soluciones a bloqueos negociables y conflictos derivados de interpretación de Convenio en ámbito interno con tribunal arbitral tripartito.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RTVE 2011

OTROS ELEMENTOS DE NEGOCIACION

MESA DE PRODUCCIÓN INTERNA