rtve

# ACTA Nº 13 DE LA COMISIÓN 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. Ana Mª MOLANO GALAN (CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO.)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Ramón AGRAS BUSTILLO (UGT)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Martín FRIAS ALVAREZ (USO)
Dª. Pilar LOPEZ MORENO (APLI)

**ASESORES**

D. Jesús SANCHEZ MARTINEZ (CC.OO)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
D. Oscar NIETO CALLE (CC.OO)
D. Joaquín FRANCO GRANDELL (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
D. Oscar AGUDO URDIAIN (UGT)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
Dª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
Dª Leticia GARCIA MARTINEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Miguel LOPEZ FERRON (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Juan CARITEU PELAEZ (USO)

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN**

Dª. Marta BRETOS SERRANO
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)

**SECRETARIO**

D. Jesús YECORA CABALLERO

**En Madrid, a 22 de julio de 2009,** siendo las 17:00 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio, 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 Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:

## CUESTIONES PREVIAS

**Primera.-** Se plantea por parte de la Dirección las diferencias de criterio que se están dando en la Comisión de Acción Social.

**Segunda.-** Tras diversas consideraciones por parte de la parte social, se acuerda que los representantes legales de los trabajadores prepararán y presentaran ante la Dirección una nueva propuesta de regulación.

rtve

**ORDEN DEL DIA**

**Primero.-** La Dirección hace entrega de una nueva Propuesta sobre "Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo", que se adjunta como anexo a este acta. A continuación explica los fundamentos y el espíritu de dicho documento, resumiéndose lo manifestado en los siguientes puntos:

- En cuanto al tema del censo a entregar a los representantes legales de los trabajadores, se propone la entrega de la documentación al C.G.I., junto con el resto de la documentación exigida por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- En la redacción del artículo 15 del convenio se establece que la Mesa de Igualdad establecerá criterios orientadores para favorecer la igualdad en el empleo, pero no fija directrices.
- El artículo 16 detalla el desarrollo del proceso selectivo.
- El artículo 17, relativo a la composición de los tribunales calificadores, su redacción queda de forma prácticamente similar a la regulación actual del convenio.
- En el artículo 18 se describe la "Comisión de Empleo", siguiendo las ideas aportadas por la Representación Legal de los Trabajadores, que consistía en una labor de control y verificación del cumplimiento, en esta materia, de lo estipulado en el Convenio Colectivo.

Una vez explicados los fundamentos y las razones de la Dirección para la propuesta que se anexa a esta Acta, la Representación de los trabajadores manifiesta la existencia de supuestos faltos de regulación, como es el caso del Banco de Datos de personal, así como las incorporaciones. Se plantean dudas sobre la continuidad del sistema de Concurso Oposición Restringido, por lo que se plantea la posibilidad de pedir un informe jurídico, así como las competencias de la Comisión de Empleo, que se encuentran muy minimizadas sobre la propuesta que la Representación Legal de los trabajadores entregó en fecha 23 de junio.

La representación de los trabajadores, una vez hechas estas manifestaciones expresa la necesidad de estudiar el texto en profundidad, por lo que se contestará a la misma en la reunión establecida para mañana día 23 de julio.

No tratándose más cuestiones, se cierra la sesión a las 19:00, fijándose la próxima reunión para el día 23 de julio a las 11:30.

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 secretario, certifico.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

EL SECRETARIO

ALTERNATIVA

**PROPUESTA**

**SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 13. Plantillas.**

1. Se entiende por plantilla el conjunto y número de trabajadores adscritos que estén afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación, siempre que se corresponda con alguna de las modalidades contractuales vigentes, en cada momento, en la legislación laboral.

2. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa.

3. Sin merma de la autoridad conferida a la empresa, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a presentar informe sobre la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

4. Será un objetivo de la Empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por trabajadores discapacitados.

**Artículo 14. Censos laborales.**

La Empresa entregará al CGI, una relación de la plantilla que deberá contener los siguientes datos de todos los trabajadores afectos por este Convenio:

- Apellidos, nombre y sexo.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional y nivel económico.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo, Unidad Orgánica y Sociedad a que estén adscritos.
- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedentes etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

Asimismo, será este órgano (CGI) el legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la RLT

**Artículo 15. Dotación de puestos y provisión de plazas.**

1. Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y

adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión, el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación:

- Traslados
- Promoción/ Cambio de Categoría.
- Reingreso de Excedentes.
- Ingreso restringido.
- Ingreso.
- Contratación Directa.

2. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se anunciará la convocatoria a través de la Intranet Corporativa y tablones de anuncios.

3. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:

   3.1 Categoría y grupo profesional.

   3.2 Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos ofertados.

   3.3 Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.

   3.4 Destino geográfico, Orgánico y Sociedad.

   3.5 Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado, tal como señala el anexo.

Articulo 16. Desarrollo del proceso

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo en la Intranet corporativa. Dicha publicación contendrá los datos relativos al puesto de trabajo, así como los requerimientos asociados al puesto y la valoración de otros extremos asociados al mismo.

Para resolver la adjudicación del puesto, se analizarán las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado, con el siguiente orden de prelación:

1.- Traslados.-

Tendrán un mejor derecho quienes pertenezcan a la misma categoría profesional a la del puesto convocado, es decir, aquellos trabajadores para los cuales se trate de un traslado o movilidad geográfica voluntaria.

Se entenderá como tal, aquel que requiera cambio de residencia, debiendo mediar más de 40 kms entre el puesto de trabajo de origen y el de destino.

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado los siguientes:

a) Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE o de sus Sociedades.

b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de tres años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.

c) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos.

d) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1.- Antigüedad:

- Antigüedad en la empresa. 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 14 puntos.
- Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.

2.- Valoración curricular:

- Para las categorías del Grupo I, tal como señala el anexo, en el traslado se realizará, además de tener en cuenta los criterios anteriores, una valoración curricular cuyo cómputo sobre el total de la valoración, será de 50 puntos.

**Comentario [m1]:** Repasar la puntuación. No sale 100

Para el resto de puestos sólo regirá el criterio de antigüedad.

2.- Promoción interna/ Cambio de categoría:

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atenderán las peticiones de promoción o cambio de categoría.
Se entenderá que existe promoción profesional cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior.

La promoción interna o cambio de categoría se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

3.- Reingreso de excedentes.-

Si realizado el oportuno proceso de promoción interna o de cambio de categoría el puesto continuase sin cubrir, se tendrán en cuenta las peticiones realizadas por trabajadores en excedencia.

Para atender dichas solicitudes, será necesario que el excedente haya presentado solicitud específica de reingreso para la cobertura del puesto concreto al que se pretende acceder.

4.-Ingreso restringido

Podrán solicitar el puesto, a través de este sistema, todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en el Grupo RTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder.

Estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento que los que pretendan acceder mediante promoción interna o cambio de categoría.

Para la calificación de este proceso, en el que se examinarán en un mismo momento las solicitudes presentadas en promoción interna o cambio de categoría, se valorará la antigüedad en el Grupo RTVE con un máximo de un 20% de la calificación total, a razón de un punto por año de antigüedad y siempre que hubiesen superado previamente la prueba selectiva. El 80% de la puntuación estará constituido por la calificación de la prueba selectiva.

5.- Ingreso.-

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados en la web de RTVE.

En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas y/o entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

6.- Contratación directa.-
En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos por agotamiento de las anteriores etapas, se procederá a la contratación directa.

**Artículo 17. Tribunales.**

1. Se constituirán tribunales generales o específicos para cada caso, para la realización de las pruebas selectivas enumeradas en los artículos anteriores.
2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Por lo menos 2 de sus miembros serán nombrados a propuesta del CGI, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines.
3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación.
4. Corresponde a los Tribunales:
   a) Determinar y administrar las pruebas establecidas.
   b) Valorar las actuaciones y ejercicios.
   c) Levantar acta de sus sesiones.

d) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

e) 5. La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave. (A incluir en capítulo faltas y sanciones)

**Artículo 16. Comisión de Empleo.**

1. Se crea una comisión de empleo en la que tendrán presencia los sindicatos firmantes del presente convenio.
2. La Comisión de empleo es el órgano de participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
   A la comisión de empleo se le dará traslado de todos y cada uno de los puestos que se convoquen en el momento mismo de su convocatoria.
   Asimismo y con el objeto de que realicen una función de seguimiento de todos estos procesos, se le proporcionará los listados correspondientes con las solicitudes presentadas a cada puesto/s convocados; así como la puntuación que les corresponda, en función de la valoración regulada en los artículos anteriores.

**Composición y funciones de la Comisión de Empleo.**
Los sindicatos designarán hasta cinco miembros y la Empresa estará representada por 10 miembros.
Las funciones de la Comisión serán las de seguimiento y control de los procedimientos aplicados y de sus secuencias, pudiendo elaborar, si así lo creen conveniente un informe no vinculante.

**Artículo . Pruebas médicas y psicológicas.**

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a CRTVE en calidad de fijo, interino, eventual, temporal o por obra o servicio determinado, la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

2. Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinan para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

**Artículo . Período de prueba.**

1. La contratación de personal fijo o temporal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:

   - Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.

   - Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

2. Durante este período, tanto el trabajador como CRTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

3. En el informe sobre la prueba del trabajador, su mando orgánico, así como sus compañeros de trabajo y la Representación legal de los Trabajadores evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Recursos Humanos la colaboración del Servicio de Prevención de CRTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con CRTVE hasta el término señalado de su contrato.

**Artículo . Selección de personal no fijo.**

Redacción del actual artículo 21.

DISPOSICION TRANSITORIA

Antes de la entrada en vigor del presente Acuerdo y con el fin de llevar a cabo los procesos de reorganización interna correspondientes, se procederá a ofertar por última vez, al personal ya incorporado en RTVE, las vacantes que en ese momento existan, antes de que se produzcan nuevas incorporaciones.