rtve

ACTA Nº 15 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. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Albert TODA COROMINAS (UGT)
D. Esteban MAYORAL CAMPOS (APLI)
Dª Pilar LOPEZ MORENO (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)

ASESORES

D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
D. Jesús SANCHEZ MARTINEZ (CC.OO)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
D. Ignacio Manuel DIAZ FERNANDEZ (UGT)
D. Jesús SANZ SANCHEZ (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. Martín FRIAS ALVAREZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

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

SECRETARIO

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 30 de julio de 2009, siendo las 10:00 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:

ORDEN DEL DIA

Primero.- La dirección entrega una propuesta modificada sobre El sistema de provisión de plazas, contiene las modificaciones sugeridas por la parte social en la sesión anterior.
Segundo.- Basándose en ese texto, las partes negocian y alcanzan acuerdos sobre el mismo. Quedando el texto en los siguientes términos:

En color negro figuran los acuerdos alcanzados en sesiones anteriores, en color rojo figuran los

acuerdos alcanzados en la sesión del día 23 de Julio de 2009 y en color azul figuran los párrafos sobre los que aún no existe acuerdo entre ambas partes:

PROPUESTA 30-07-09 ENTREGADA POR LA DIRECCIÓN
SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo. Plantillas.

1. Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores 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.(De momento no hay acuerdo sobre éste punto)

2. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente.

3. RTVE determinará en cada caso, si los puestos de mando de Unidades Orgánicas, los de confianza, los de corresponsalías y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, se integran o no en sus plantillas. Estos puestos podrán ser dotados y amortizados libremente por la empresa. Durante la permanencia de trabajadores fijos de RTVE en puestos excluidos de convenio, la empresa procurará mantener vacante o sin dotación definitiva los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse cubierto éstos definitivamente con otros trabajadores, RTVE reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.

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. en la sesión anterior se dijo que aquí debía poner: "trabajadores y trabajadoras con discapacidad"

Artículo. Información sobre plantillas

La Empresa entregará al CGI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, mediante un soporte informático y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- 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 representación legal de los trabajadores. (Este párrafo pasará al art. 104)

Artículo .

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio, el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida personal y familiar.

2. 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.

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tablones de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web rtve..

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

   4.1 Categoría y grupo profesional.

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

   4.3 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.

   4.4 Destino geográfico, Orgánico y Sociedad.

   4.5 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.

rtve

Articulo. Sistema de provisión de puestos de trabajo

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo en la Intranet corporativa.

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.-

(Art. 38 del actual convenio): " Traslado es el cambio de destino a Centro de Radio, de Televisión o de la CRTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad"

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. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.
- Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.
- Antigüedad en el registro de traslados: 18 puntos
- En caso de empate se resuelve por sorteo.

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.

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

Artículo . Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en

cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

Del mismo modo podrá solicitarse la participación en proceso de traslados, en los términos descritos en el artículo anterior, aunque el candidato no se encuentre inscrito en el registro de traslados. En este caso no se valorará la antigüedad por tal concepto.

Sin embargo, todos los inscritos en el registro tendrán que solicitar expresamente su participación en un proceso concreto de traslado, sin que la simple inscripción en el registro genere en este sentido, ningún derecho.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. En los tres meses anteriores al vencimiento de dicho plazo el personal debe renovar su solicitud .
Asimismo, en el supuesto de no continuar interesado en la misma, deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita.
Los traslados se harán efectivos de forma inmediata; sólo por motivos familiares convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar del momento de la adjudicación del puesto.
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 un grupo profesional a otro superior y cambio de categoría cuando no implique cambio de grupo.

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

Será requisito imprescindible ser fijo o indefinido en cualquiera de las empresas de la CRTVE.

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 voluntaria.

Para atender dichas solicitudes, será necesario que el excedente haya presentado solicitud específica de reingreso para la cobertura de la plaza convocada a la que se pretende acceder.

4.-Ingreso restringido (Sobre el punto 4 y 5 no hay acuerdo)

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.

5.- Procedimiento selectivo común para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.

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 conjunto (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.
Pensar sobre la promoción y el cambio de categoría (el baremo)

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 se procederá a la contratación directa.

Artículo . Requisitos generales para el acceso al Grupo RTVE

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.

c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Pruebas médicas y psicológicas.

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a la CRTVE 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 . Tribunales.

1. Se constituirán tribunales generales o específicos para cada caso, para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, 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.(Aún no se ha acordado la composición del Tribunal)
3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación.
4. Corresponde a los Tribunales:
   a) Administrar las pruebas establecidas.
   b) Valorar las actuaciones y ejercicios.
   c) Levantar acta de sus sesiones.

d) 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 compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores, designados por los sindicatos firmantes del presente convenio. (No hay acuerdo sobre ésta frase)
2. El objetivo y finalidad de la Comisión es realizar una labor de control ~~posterior~~, de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de ésta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:
   a) Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
   b) Conocer las solicitudes presentadas en cada proceso.
   c) Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
   d) Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
   e) Ser informados de la publicación, antes de las pruebas de los baremos aplicables, asi como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas.
   f) Valorar los factores concurrentes de carácter personal y profesional, de acuerdo a lo que en esta Comisión se establezca y determinen previamente.
   g) Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

h) Conocer cuantas impugnaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

i) Decidir sobre las impugnaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

j) Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

k) Ser informada en caso de que algún trabajador no se supere el periodo de prueba.

l) Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

Artículo . Período de prueba.

1. La contratación de personal 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.

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 este momento existiesen, antes de que se produzcan nuevas incorporaciones.

rtve

No habiéndose tratado otros temas, quedan emplazadas las partes para el día 17 de Septiembre a las 11:00 en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio.

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





EL SECRETARIO



