rtve

ACTA Nº 6 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. Luis Salvador SANCHEZ MORATO (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (U.G.T)
D. Natividad VINACUA MARTIN (U.G.T)
D. Esteban MAYORAL CAMPOS (APLI)
Dª Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José M. MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José C. LOPEZ VAZQUEZ (USO)

ASESORES

D. Patxi PASCUAL COMAS (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
Dª. Elena GARCIA IGLESIAS (CC.OO.)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO.)
D. Mª Angeles GARCIA MARTIN (U.G.T.)
D. Joaquin FRANCO GRANDELL (U.G.T.)
D. Julián ROSALES HERREROS(U.G.T)
D. José A. MORENO VILLERO (APLI)
Dª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
Dª Leticia GARCIA MARTINEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Jesús Francisco HERAS SANTAMARIA (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Martín FRIAS ALVAREZ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Marta BRETOS SERRANO
(DIRECTORA RR.HH. CRTVE)
Dª Ana CERRADA ESCURIN
((DIRECTORA GESTION Y ADMINISTRACION DE PERSONAL CRTVE)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. Jesus YECORA CABALLERO

SECRETARIA
Dª. Mª Carmen FERNANDEZ RUEDA

rtve

En Madrid, a 10 de febrero de 2009, siendo las 15:00 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 iniciar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:

CUESTION PREVIA

Se firman de nuevo las actas número 3 y 4, una vez corregidos los errores de fecha siguientes:
Acta nº 3 figuraba firmada en fecha 28 de Enero de 2008, siendo la fecha correcta de firma el 28 de Enero de 2009.
Acta nº 4 figuraba firmada en fecha 03 de febrero de 2008, siendo la fecha correcta de firma el 03 de febrero de 2009.
La parte social no firma el Acta nº 5, quedando pendiente para la próxima sesión.

ORDEN DEL DIA:

Primero.- La Sección Sindical de UGT en RTVE propone cambiar la forma de negociación consistente en la entrega de propuestas por parte de la Dirección y la presentación de contrapropuesta por su parte, ya que consideran que debe trabajarse partiendo del XVII Convenio Colectivo e ir realizando modificaciones artículo por artículo, debido a la dificultad que entraña trabajar con propuestas que no sigan el mismo esquema que el mencionado XVII Convenio Colectivo.

La Dirección manifiesta su desacuerdo con ésta medida, alegando que es la parte social la que ha pedido que la Dirección entregue tanto los objetivos como los grandes bloques de negociación, por otro lado considera que el Convenio debe ser un texto nuevo que se adapte a la situación real y actual del grupo CRTVE

Segundo.- La Dirección explica su propuesta en cuanto al "SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO", (Que se adjunta a éste acta como Anexo nº 5) concretando los siguientes puntos:

- Se concretan los principios rectores del sistema, consistentes en garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades; derecho preferente a la provisión de puestos a las víctimas de la violencia de género; principio de idoneidad del candidato o mejor adecuación al perfil y requerimientos del puesto; principio de agilidad del sistema y cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 27/200 de 14 de enero relativo a la reserva del 2% de los puestos de trabajo para su cobertura por trabajadores discapacitados.

- La Dirección explica qué se entiende por" Plantilla" de la empresa contenida en la propuesta, así como el compromiso de entregar trimestralmente a la representación de los trabajadores, una relación de la plantilla del la CRTVE.
- Provisión de vacantes, la Dirección explica que su propuesta consiste en realizar un proceso interno de selección para la cobertura de vacantes, esto permitirá el ascenso, el cambio de categoría y la movilidad geográfica, permitiendo así que la plantilla actual pueda moverse y no estancarse. En el momento actual, la CRTVE cuenta con una plantilla muy joven y por tanto lejos de la jubilación, por ello es necesario idear mecanismos que permitan la movilidad de los trabajadores a todos los niveles.

Esta fórmula permitirá el reingreso de los excedentes, si bien, a igualdad de requisitos, ostentará un mejor derecho a la vacante correspondiente, el personal que se encuentre en activo.
Solo en el caso de no poder cubrir la vacante con personal interno, se recurrirá a la contratación de personal externo.
Para llevar a cabo éste proceso se publicarán las vacantes en la intranet, en un mecanismo de nueva creación: "el portal del empleado" y en la web corporativa.
Será un sistema ágil que permita la cobertura más o menos inmediata de vacantes y la agilización de los traslados, todo ello respetando la transparencia en todo momento.

- En cuanto a la contratación temporal, se pondría en marcha un sistema de bolsas de trabajo que permitirá el acceso a todos los ciudadanos y permita su clasificación curricular en función a la valoración del historial personal y profesional; la permanencia en la bolsa debe renovarse anualmente y la empresa deberá velar por el cumplimiento de la normativa de contratación temporal. La copia de dichas bolsas se entregará anualmente al CGI.
  Si en un determinado momento en la Bolsa no hubiera el perfil requerido y la contratación fuera urgente, la empresa recurrirá a trabajadores externos no incluidos en las bolsas y en casos de necesidad breve, urgente y perentoria recurrirá a la Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Tercero.- La parte social realiza las siguientes manifestaciones:

- CC.OO manifiesta que no quiere cambiar el articulado de acoplamiento por capacidad disminuida (art. 48 del Convenio actual), que a la propuesta de la Dirección le falta recoger las características especiales para los trabajadores cantores de coro, que no están de acuerdo con la reducción del cupo de plazas para la capacidad disminuida del 5% al 2%, que no aceptan la propuesta de la Dirección de la bolsa de trabajo por curriculum. Así mismo manifiestan que en la próxima reunión entregarán una propuesta que regule éste bloque.
- UGT se manifiesta en contra del documento entregado por la Dirección y plantea que en los próximos días entregará una contrapropuesta, mencionando los artículos del convenio que se modifican, al resto de sindicatos y posteriormente a la Dirección.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, quedando citadas las partes para el continuar la negociación el próximo día 12 de Febrero a las 10:00 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

LA SECRETARIA

SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Capítulo I
Principios generales

Las necesidades de empleo estructural relativas a las funciones reguladas en el sistema de clasificación profesional recogido en el presente convenio, se cubrirán atendiendo a los siguientes principios:

1. Se garantizará el principio de trato y oportunidades al objeto de eliminar o en su caso corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.

2. Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber efectuado las acciones cautelares pertinentes, tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su categoría que supongan un traslado geográfico.

3. Salvo en este caso, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto ofertado.

4. Los procesos de provisión deberán ser ágiles en su desarrollo con el fin de permitir una rápida cobertura, que posibilite a su vez la mayor eficacia en la gestión de los recursos.

5. Será un objetivo de la empresa el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, relativo a la reserva del 2% de los puestos de trabajo para su cobertura por trabajadores discapacitados, y en su defecto, cumplirá en todo caso, las medidas alternativas que establece la legislación.

Plantillas.

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación.

La determinación, establecimiento y modificación de las necesidades de empleo corresponde de forma exclusiva a la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, en función de las cambios tecnológicos, de mercado, de producción y siempre con respeto a la normativa vigente en cada momento, así como atendiendo al número máximo de trabajadores con que la

Corporación RTVE pueda contar y que se establezcan en los sucesivos contratos-programa.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, a través del Comité General Intercentros, en el primer trimestre de cada año, una relación de la plantilla, que deberá contener los siguientes datos:

Apellidos y nombre
Departamento y Sociedad a la que estén adscritos
Categoría profesional
Tipo de contrato.

Provisión de vacantes

Cuando sea precisa la cobertura de una vacante de carecer indefinido o estructural, se iniciará el correspondiente proceso selectivo mediante anuncio en la Intranet Corporativa (en el futuro Portal del Empleado).

La oferta u ofertas que se realicen deberán indicar la categoría del puesto y los requerimientos y requisitos específicos a él asociados, con expresión de si alguno de ellos es o no eliminatorio, así como el destino geográfico y Sociedad a la que pertenece. El proceso de selección estará basado en la mayor idoneidad de los candidatos que se presenten al perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos ofertados.

Estas ofertas podrán presentarse de forma singularizada, para un solo puesto, o varios puestos, o bien a través de convocatorias que abarquen una pluralidad de puestos similares. En ella podrán participar todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el anuncio, y por lo tanto, en función del puesto de trabajo de partida, estas convocatorias podrán ser el procedimiento de ascenso, de tratarse de un trabajador procedente de grupo inferior, de cambio de categoría, si el solicitante ostentara otra categoría, o de movilidad geográfica, si procediera de destino geográfico distinto.

Para el supuesto en que se establezcan pruebas específicas, se determinará la naturaleza de las mismas, así como si tienen o no carácter eliminatorio. Podrá asimismo establecerse la realización de entrevistas.

Los trabajadores que se encuentren en excedencia voluntaria deberán participar, para su reingreso, en estos procesos selectivos, si bien, a igualdad de requisitos, ostentará un mejor derecho a la vacante correspondiente, el personal que se encontrara en activo en la empresa en ese momento.

Si no existiesen candidaturas suficientes para cubrir las vacantes o si ninguna de las presentadas reuniera el conjunto de requisitos exigidos, se podrán proveer libremente las vacantes mediante contratación externa de carácter indefinido, informando en este caso a la representación legal de los trabajadores, a través del Comité General Interentros, de haber exigido como mínimo, idénticos requisitos y haber practicado, en su caso, pruebas o entrevistas del mismo nivel y contenido.

Formas extraordinarias de provisión

1. **Derecho preferente a obtener otro puesto de trabajo para el trabajador víctima de violencia doméstica.**

El trabajador víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, en el caso de no existir en ese momento proceso selectivo anunciado o en curso, tendrá un derecho preferente a ocupar cualquier vacante que existiese en distinta localidad.

El cambio tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa estará obligada a reservarle el puesto de trabajo concreto de origen. Transcurrido ese período el trabajador deberá optar entre el regreso a su puesto de origen o bien la continuidad en el nuevo. De optar por la continuidad, perderá el derecho de reserva.

2. **Cambio de puesto derivado de la disminución de capacidad.**

Cuando por circunstancias sobrevenidas un trabajador no posea manifiestamente las condiciones físicas mínimas suficientes, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, de forma que disminuya o anule su capacidad para llevar a cabo las tareas fundamentales de puesto de trabajo, podrá ser destinado a otro, si lo hubiere, cuyas tareas básicas sean compatibles con su estado de salud.

En cualquier caso, este proceso se hará previo informe de los servicios médicos de empresa y previa declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual por el sistema público de seguridad social.

Capitulo II. Contratación temporal

Bolsas de trabajo temporal

En la Web corporativa se creará un sitio dedicado a la recepción de curricula, para la creación de "Bolsas de trabajo temporal" para la Corporación RTVE. Cada aspirante que así lo desee, podrá enviar su currículum vitae a dicho sitio

especificando la categoría profesional y provincia en la que desee prestar servicio, siempre que ostente los requisitos de titulación que se establecen en el presente convenio colectivo.

La empresa clasificará las solicitudes en función de la valoración del historial personal y profesional, por formación académica, conocimientos específicos y experiencia profesional, dentro y fuera de la empresa, así como por destinos geográficos, dando cuenta a los representantes de los trabajadores, a través del Comité General Intercentros, de los criterios en función de los cuáles han sido ordenados.

Todas las solicitudes incorporadas causarán baja en el mismo, al año de la incorporación, salvo manifestación expresa en este sentido del solicitante y siempre que la Dirección de Recursos Humanos sea informada de las posibles modificaciones con respecto a datos de contacto (domicilio, teléfono , etc) para poder contactar a los candidatos.

Cuando un trabajador sea llamado por estar registrado en estas bolsas de trabajo para la suscripción de un contrato temporal y rechace la contratación ,o sus datos de contacto hayan variado, decaerá inmediatamente de la misma.

La empresa velará por el correcto cumplimiento de la normativa de contratación temporal para llevar a cabo estas contrataciones, evitando en cualquier caso contrataciones concatenadas o que puedan generar derechos de ingreso definitivo en la empresa.

Copia de dichas bolsas será remitida anualmente a la representación legal de los trabajadores, a través del Comité General Intercentros.

Contratación temporal

La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación temporal, a tiempo cierto, de naturaleza causal, eventual, por obra o por interinidad, de conformidad y en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Para la suscripción de contratos de carácter temporal en el ámbito del presente Convenio se acudirá por parte de la empresa a la correspondiente Bolsa de trabajo temporal. Sólo se realizarán contrataciones temporales fuera de dichas Bolsas, cuando éstas estén agotadas. De ello se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, a través del CGI.

La empresa podrá recurrir a contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, con respeto a la normativa vigente sobre dicha materia, para tareas o

funciones de especialidades distintas a la actividad propia de la empresa, para cubrir necesidades breves, urgentes y perentorias aunque se tratara de funciones propias de ésta o para proyectos, obras o servicios con sustantividad propia.

La empresa informará al Comité General Intercentros, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a su celebración, y en el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo facilitado por la ETT.

La empresa informará al CGI de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando la función a realizar.

Asimismo, se deberá comunicar al CGI los siguientes extremos:

1. Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar y ejecución de la contrata
4. Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la Corporación RTVE
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades de prevención de riesgos laborales.