rtve

ACTA Nº 8 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO)
D. Patxi PASCUAL COMAS (CC.OO)
D. Luis Salvador SANCHEZ MORATO (CC.OO)
D. Magdalena CARRERAS GIRALT (U.G.T)
D. Mª Isabel VICENTE CALLE (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. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ (CC.OO.)
D. Fernando SUAREZ NAVAS (CC.OO.)
D. Luis Rafael CORNEJO ALVARO (U.G.T.)
D. Alberto AÑON RIUS (U.G.T)
D. José Antonio 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)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
Dª Ana CERRADA ESCURIN
(DIRECTORA GESTION Y ADMINISTRACION DE PERSONAL CRTVE)
D. Martín CEA NAVAS
(SUBDIRECTOR DE RELACIONES COLECTIVAS)
D. Jesús YECORA CABALLERO
Dª. Mónica ARMADA ARIAS

SECRETARIA

Dª. Mª Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 19 de febrero de 2009, siendo las 16:00 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:

rtve

CUESTIONES PREVIAS

Primera.- La parte social pregunta a la Dirección por la propuesta entregada en relación a la regulación de la CMIMA, manifestando la Dirección que próximamente dará una contestación.

ORDEN DEL DIA:

Primero.- La parte social entrega una propuesta sobre el sistema de provisión de plazas pasando a continuación a explicar la misma, concretando los siguientes puntos:

- La propuesta está basada en el artículo 13 y siguientes del actual Convenio Colectivo, distinguiendo entre plantilla y censo. Una vez debatida la cuestión y resueltas las dudas de interpretación, la parte social manifiesta que dará una nueva redacción al punto 1 para dejar claro si los puestos sobredimensionados forman parte o no de la plantilla.
- En cuanto al apartado Ingreso y promoción, se explica el esquema, destacando la intervención en el proceso de la Comisión de igualdad para arbitrar el mismo, así como el que las ofertas de empleo se hagan por categorías y no por puestos de trabajo, todo ello por motivos de seguridad jurídica, según criterio de la parte social.
- Se establecen una prelación para cubrir vacantes, primero un proceso interno y dentro de éste el orden sería: traslado, promoción, reingreso de excedentes. Posteriormente se recurriría al proceso externo.
- Se constituirá una comisión de empleo formada por 5 miembros de la parte social y 5 de la dirección que se encargará de aplicar el orden de prelación y controlará todo el proceso, pero atendiendo a los requerimientos de la Comisión de Igualdad, cuyas decisiones serán vinculantes.
- Proponen la reserva del 5% en convocatoria para trabajadores con discapacidad.
- En cuanto a la adaptación de trabajadores con capacidad disminuida total o parcial, se propone que el reconocimiento de la situación se realice mediante un informe médico de la Seguridad social y sin que sea preceptiva la declaración de Incapacidad Permanente por parte del correspondiente tribunal valorador. Que se adapte el puesto a la incapacidad, o si resultase inviable lo anterior, se adscriba al trabajador a otro puesto de trabajo adaptado a su capacidad y de la misma categoría, del mismo grupo profesional o de distinto grupo, por ese orden. Esto no será aplicable a los profesores/as de Coro que podrán optar por otro puesto o por una indemnización.
- En el aspecto requisitos generales de ingreso en la CRTVE, la parte social acepta que en el apartado c) donde dice:*"poseer la titulación específica y cumplir los demás ...."* cambiarlo por: *"poner la titulación requerida y cumplir los demás...."*
- Periodo de prueba, la parte social manifiesta que el próximo día se presentará una nueva redacción del tercer punto de éste apartado.
- Proponen que exista un límite de contratación temporal del 10 % en el que no estén incluidos los contratos de interinidad pues ocupan una plaza dimensionada.
- Manifiestan que el próximo día incluirán la propuesta de la regulación del banco de datos y la contratación externa, así como el desarrollo del articulado de otros aspectos presentados en la propuesta.

ACCIÓN ALTERNATIVA

rtve

La Dirección realiza las siguientes manifestaciones:

- La Dirección considera que la Mesa de Igualdad deberá desarrollar su labor según determina la Ley y sus propuestas serán tenidas en consideración como tales.
- Que las convocatorias de empleo no deben hacerse atendiendo de manera prioritaria al concepto de "categoría profesional", sino un concepto más amplio como el de "puesto y funciones".
- Que en materia de capacidad disminuida total o parcial el único órgano competente en España para determinarlo es el INSS y por tanto es al único órgano que nos podemos referir. Por otro lado, en los casos de Incapacidad Permanente Parcial, la propia resolución permite continuar desarrollando las labores fundamentales de su puesto de trabajo y lo único que se requiere es una adaptación.
  También es destacable que, el propio departamento de Seguridad y Salud Laboral es un garante de las condiciones en las que los trabajadores de RTVE desempeñan su labor.
- Que no deberíamos reflejar en Convenio la normativa legal de obligatorio cumplimiento, ya que no aporta nada nuevo a los trabajadores.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, quedando citadas las partes para el continuar la negociación el próximo día 26 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

ALTERNATIVA

LA SECRETARIA

19-Feb. 2009

Plantillas

1. Se entiende por plantilla, a efectos de este Convenio, la relación de puestos de trabajo necesarios en cada localidad geográfica, área orgánica y centro de trabajo de la CRTVE, con indicación de la categoría profesional y sociedad (Corporación, Radio, Televisión y cualquier otra empresa filial que exista o pueda existir), que debe poseer el ocupante de cada uno de dichos puestos.

2. La CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, respetando en todo caso los acuerdos de Constitución de la Corporación RTVE, o cualquier otro sobre plantillas que se alcance con la representación de los trabajadores, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en este Convenio.

3. Los puestos directivos y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, no se integran en las plantillas.

4. La plantilla confeccionada por localidades geográficas, se reajustará cada trimestre, o cuando lo exijan circunstancias de notable importancia, haciéndose pública la existente y los puestos dotados efectivamente en ella, para información de las expectativas del personal afectado. Entregándose copia de la misma al CGI en soporte informático.

Censos laborales

1. La CRTVE publicará, dentro del primer trimestre de cada año, con indicación de la fecha de elaboración del mismo, la relación censada general de los trabajadores/as de la CRTVE. En ella se incluirá la relación de trabajadores/as que están ejercitando el derecho a la excedencia, tanto especial como voluntaria, con indicación de si tienen interesado su reingreso en la empresa, y fecha en la que lo solicitaron.

2. En cada caso figurarán los siguientes datos de cada persona: nombre y apellidos; sexo; fecha de ingreso; categoría profesional; nivel económico y antigüedad en la misma, número de trienios perfeccionados; situación laboral y tipo de contrato, destino, número de matrícula, así como el nivel de responsabilidad o mando orgánico.

3. Los censos se expondrán en cada Centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quienes debiendo estarlo no figuren incluidos, o lo estén con algún dato erróneo o inexacto, podrán reclamar en el plazo de treinta días ante la CRTVE, que resolverá en el plazo de treinta días. Contra las decisiones de la CRTVE podrán recurrir ante el

19-2-09

Juzgado de lo Social competente.

4. Resueltas las reclamaciones presentadas, se procederá a la publicación de nuevos censos, o de apéndices a aquéllos, con las rectificaciones pertinentes.

5. Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de representación del personal de cada uno de los centros de trabajo, a fin de que se pueda tener un libre acceso al mismo. En aquéllos centros de trabajo donde no exista local de la representación del personal, se remitirá al Comité Intercentros de su sociedad y en cualquier caso al Comité General Intercentros

Ingreso, promoción

Disposiciones generales.

Dotación de puestos y provisión de plazas

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio.

2. En primer lugar se ajustará a los procedimientos arbitrados por la Comisión de Igualdad en el Plan de Igualdad.

3. Una vez resueltas las situaciones citadas en el punto anterior y 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 Corporación RTVE con este fin la provisión de plazas se ajustará al siguiente orden de prelación:

   A. Proceso Interno:

      (a) Fase de Traslado,
      (b) Fase de Promoción,
      (c) Reingreso de Excedentes

   B. Proceso Externo:

      (d) Oferta Pública de Empleo,
      (e) Contratación Directa.

19-2-09

6. Para la cobertura de puestos mediante los procesos internos, siendo éstos los señalados en los puntos a), b) y c), se constituirá la Comisión de Empleo, compuesta por cinco miembros de la Dirección y cinco miembros en representación de los trabajadores, designados por el C.G.I.

   Las plazas que se cubran en este proceso interno podrán ocasionar nuevas vacantes en los lugares de origen de las personas que obtengan las mismas.

   En el proceso de cobertura en la fase interna se atenderán los requerimientos de la Comisión de Igualdad en cuanto a los requisitos y valoraciones que se estimen convenientes a los efectos de prevenir las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

7. Una vez agotado el proceso interno si existieran vacantes sin cubrir se iniciará la fase de cobertura externas, señaladas en los puntos d) y e), para ello se determinará las vacantes a cubrir, categorías a cubrir, el programa de materias, y los ejercicios a realizar en su caso, especificando su carácter, la composición y funcionamiento de los Tribunales, plazos, formalidades y régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal, que serán previamente conocidos e informados en el plazo máximo de diez días naturales, por el CGI.

8. Las plazas de Profesores/as de la Orquesta Sinfónica de la CRTVE y Profesor/ora de Coro de la CRTVE solamente se cubrirán a través de Oferta Pública de Empleo.

9. La CRTVE reservará un 5% de porcentaje en convocatoria para trabajadores/as con discapacidad conforme a las disposiciones legales.

Adaptación por capacidad disminuida total o parcial

1. El trabajador/a que, por deficiencia física o psíquica, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su puesto de trabajo en su categoría profesional deberá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia.

   1.1.- Será imprescindible un informe médico de la Seguridad Social.

   1.2.- Se procederá en primer lugar a tratar de adecuar el puesto de trabajo, previo informe del Comité de Salud Laboral correspondiente o en su defecto del Comité General de Seguridad y Salud Laboral, además de informe del Comité de Empresa correspondiente.

   Si resultara inviable lo anterior se adscribirá a la persona a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, teniendo en cuenta por orden:

   A.- Que sea de su misma categoría,

19-2-09

B.- Que sea del mismo grupo profesional,

C- Un puesto de otro grupo profesional inmediatamente inferior.

La empresa está obligada a facilitar al trabajador/a la formación adecuada para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

1.3.- Será permanente o temporal dependiendo de si la disminución es reversible o no.

1.4.- En los casos que sea declarada por el INSS una incapacidad parcial o total a un trabajador/ora se aplicará el mismo procedimiento indicado en los puntos anteriores.

2. Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los Profesores/as del Coro de la CRTVE. En los casos en que el Director/ora del Coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado/a por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la CRTVE, que ordenará la constitución de un Tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

   El Tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del Coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del Cantor/ora del Coro que ha de ser examinado.

   La CRTVE acordará la baja definitiva en el Coro de aquellos cantores/oras considerados no aptos por el Tribunal. En este supuesto el Profesor/ora del Coro podrá optar entre causar baja en la CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo, esta baja no será considerada baja voluntaria.

Requisitos generales.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la CRTVE:

a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.

b) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios de la categoría al que

19-2-09

se concursa.

c) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio.

Período de prueba.

1. La contratación de personal fijo o temporal, excepto para los trabajadores/as contratado/as actualmente y con anterioridad con la misma categoría, 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/a como RTVE 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 juicio sobre el período prueba del trabajador/a, su jefe/a o superior/a, así como sus compañeros/as de trabajo y la Comisión de de Empleo evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Personal la colaboración del Gabinete de Psicología de RTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores.

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

Sistemas de clasificación.

1. En cada convocatoria concreta, para los extremos y peculiaridades que lo exijan, se establecerán los sistemas de calificación.

2. El Tribunal hará públicas las puntuaciones de los seleccionados en cada una de las pruebas.

3. El Tribunal que ha de juzgar las pruebas aplicará los baremos que previamente serán determinados.

4. Los ejercicios teórico-prácticos profesionales podrán tener carácter

19-2-09

eliminatorio si así se determina en la convocatoria, en cuyo caso podrá el Tribunal dar por concluido el examen del aspirante cuando lo considere oportuno.

5. Los examinados podrán solicitar información sobre la calificación de su propio examen al Tribunal, estando éstos obligados a informarles. Asimismo, se podrá solicitar cotejo comparativo de exámenes en presencia del interesado. Ambas facultades podrán ejercitarse en el plazo de diez días, a partir de la publicación de resultados, o quince días, si el interesado es de fuera del lugar en que se realizó el examen.

Contratación de personal no fijo ni indefinido.

La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación temporal, a tiempo cierto, de naturaleza causal, eventual o por obra, de conformidad y en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento, siempre que dicha contratación temporal no supere el 10% de la plantilla fija o indefinida en cada momento.