

ACUERDO PARA LA
CONSTITUCIÓN DE LA
CORPORACIÓN RTVE

En virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional trigésimo quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, la Sepi y RTVE han elaborado el Plan de Saneamiento y Futuro de RTVE en el que se establecen las medidas de racionalización de costes, de mejora de la productividad y de reorganización de la explotación económica de la radio y la televisión pública del Estado, en el marco de la prestación del servicio público que se debe ofrecer a la sociedad.

Con este Plan se garantiza el cumplimiento de la función de servicio público que la Corporación RTVE debe prestar a la ciudadanía, de acuerdo con el papel que le otorga la recién aprobada ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y televisión pública de titularidad estatal.

Con objeto de conseguir una adecuada y conveniente participación de los actores sociales, se propone suscribir el presente acuerdo, basado en principios y materias que deben tener un tratamiento sistematizado, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente otorga a los órganos del actual Grupo RTVE, a la nueva Corporación y a la representación unitaria de los trabajadores.

El contenido de este documento se justifica y orienta a la definición de los aspectos fundamentales del proceso de negociación, al tiempo que tiene como finalidad enmarcar los principios a los que deberá someterse el citado proceso.

1. ESTRUCTURA TERRITORIAL Y FUNCIONAL. PLANTILLA OBJETIVO

La Corporación propuesta garantiza la existencia de una estructura territorial y funcional de radio y televisión que cumpla con el servicio público que la Ley le encomienda y desempeñe la función de cohesión y vertebración territorial en el ámbito de la comunicación, dando cumplimiento a la Legislación vigente.

La estructura dinámica del Grupo Público abarca tanto al personal de la nueva Corporación RTVE y sus sociedades Televisión Española y Radio Nacional de España, como al que permanezca en el Grupo en liquidación y el de las Sociedades o Entes de nueva creación con participación mayoritaria o control de la Corporación.

La nueva Corporación deberá tener participación societaria mayoritaria, esto es superior al 50%, en todas aquellas Sociedades o Entes a las que se les asigne el desarrollo de actividades que hasta el momento de la puesta en marcha de la nueva Corporación, hayan sido llevadas a cabo por el Ente Público RTVE y sus sociedades dependientes, o que la nueva Corporación decidiera poner en marcha para el cumplimiento del Servicio Público mandado según la Ley 17/2006, de 5 de Junio.

Entre ellas se encontrarían las Sociedades y/o Entes dependientes de nueva creación, así como aquellas que se creen de participación mixta con Organismos dependientes de las diversas Administraciones Autonómicas o de la Administración Central.

En el supuesto que fuera deseable la creación de sociedades con participación minoritaria, se requerirá con carácter previo a la constitución y desarrollo de la sociedad mencionada, el acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

A todas las sociedades y/o entes anteriormente mencionadas les será de aplicación el Convenio Colectivo vigente en cada momento en la Corporación, salvo pacto en contrario.

En cualquiera de los siguientes supuestos que afecten a las Sociedades y/o Entes anteriormente mencionadas: (i) pérdida de la condición mayoritaria de la nueva Corporación, (ii) cambio de actividad u objeto social, (iii) situación concursal o cese de la actividad, la nueva Corporación se compromete a reintegrar en ella a todos los empleados con origen en el Grupo RTVE.

El Grupo RTVE y SEPI se comprometen a que el porcentaje máximo de temporalidad en la plantilla de la nueva Corporación no sea superior al 10 % sobre la plantilla fija objetivo.

La evolución temporal de la plantilla actual a la plantilla objetivo de la nueva radiotelevisión pública de titularidad estatal finalizará el 31 diciembre 2008, según se recoge en el Anexo I de este documento.

Las vacantes que pudieran producirse en la plantilla objetivo serán cubiertas por los sistemas establecidos al efecto.

Se incorpora como Anexo II la distribución geográfica de la plantilla objetivo de la Corporación RTVE y sus Sociedades Mercantiles Televisión Española y Radio Nacional de España.

2.- PRODUCCIÓN PROPIA.

El número de horas anuales de producción propia a partir del 1 de enero de 2007 en TVE1, TVE2 y Teledeporte será como mínimo de 8.200; en todo caso el número de horas de producción propia en programas no informativos no será inferior al actual, sin perjuicio de lo que se establezca en el Mandato Marco y los sucesivos Contratos Programas que se suscriban según lo dispuesto en el Art. 4 de la Ley de la Radio y Televisión de titularidad estatal.

Se computan como horas de producción propia el 100% de las horas de producción propia interna y el 50% de las horas de producción en colaboración (dato este coincidente con la actual participación media en este tipo de producciones).

Aproximadamente un 23% de las horas de producción propia, excluidos Telediarios, se efectuará en Sant Cugat, en cuyo centro de producción existirá capacidad de decisión, organización y control sobre la producción de programas infantiles y del canal teledeporte, sin perjuicio de la coordinación general que la Corporación establezca para todos sus centros de producción.

En Canarias se efectuarán producciones relacionadas con su especial condición de región insular y ultraperiférica, así como su especial ubicación geográfica en relación con los continentes africano y americano; así mismo se tendrá en cuenta las necesidades derivadas de la diferencia horaria. La solución específica será abordada de conformidad con el procedimiento establecido en el apartado 13 del presente Acuerdo y con el objetivo de evitar la existencia de excedentes una vez aplicadas las medidas de desvinculación.

Continuarán los actuales trabajos necesarios para mantener la emisión del canal Docu-TV durante 7 días a la semana por parte del Centro Territorial de TVE en Valencia.

3.- ORQUESTA Y CORO

Se garantiza la continuidad de la Orquesta y Coro de RTVE en el ámbito de la Corporación, sin que existan excedentes con carácter general salvo aquellas peticiones justificadas por motivos de salud o incapacidad, con el compromiso de que se configure, bajo una fórmula jurídica que resuelva los inconveniente actuales en relación con las exigencias comunitarias. En la fórmula jurídica que finalmente se adopte, la Corporación RTVE tendrá una presencia y posición dominante.

Con independencia del régimen especial que resulte de aplicación en la nueva configuración jurídica, el marco de condiciones laborales para el personal de la Orquesta y Coro, será el mismo que se establezca para el personal que se incorpore a la Corporación RTVE, lo que se establecerá en el ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo de aplicación.

Si la Orquesta y Coro se configurase bajo una fórmula jurídica distinta de la pertenencia directa a la Corporación RTVE, ésta será responsable subsidiaria en materia de relaciones laborales y deberá subrogarse en los derechos y obligaciones de índole laboral en caso de disolución de la fórmula jurídica externa a la que estuviera afectada la Orquesta y Coro.

4.- FONDO DOCUMENTAL

Se garantiza que la nueva Corporación de RTVE, mantendrá, en todo caso, la titularidad de los fondos, así como la gestión de los mismos. En cuanto al dimensionamiento, será como mínimo el existente en la actualidad, sin perjuicio de lo que se derive de los proyectos que se elaboren encaminados a la transformación, digitalización y procesos de explotación comercial de los mismos.

5.- EXTERNALIZACIÓN

Se contempla la externalización de actividades conforme a los criterios contenidos en el marco de la regulación establecida en el anexo 13 del Convenio Colectivo vigente; en todo caso, la nueva Corporación garantizará que el control de las actividades objeto de externalización residirá en la nueva Corporación, la cual velará por la correcta y adecuada capacitación y solvencia de las empresas suministradoras del servicio.

En ningún caso dicha externalización supondrá la subrogación de empleados desde la Corporación a empresas externas. A los empleados que resultasen excedentes como consecuencia de externalizaciones, se les garantizará su recolocación interna en otras áreas si fuese posible, facilitándole la formación que para ello fuese necesario, o se les mantendrá su puesto de trabajo en otro caso.

La Corporación se compromete a incluir, como un criterio de selección en los concursos públicos o peticiones públicas de ofertas que en el futuro puedan convocarse para la prestación de servicios en la Corporación, la equiparación de condiciones laborales entre los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas y el personal de la Corporación en las mismas categorías o que desarrollen funciones similares.

Igualmente, la nueva Corporación se compromete a incluir en el pliego de condiciones de los concursos públicos o peticiones públicas de ofertas que en el futuro puedan convocarse para la prestación de servicios en la Corporación, la subrogación de trabajadores de las empresas de servicios en el caso de cambio de titularidad de la contrata.

A todos los efectos anteriores, la representación sindical de la Corporación emitirá informe preceptivo sobre las empresas que opten a la adjudicación de concursos. Dicho informe se remitirá al órgano de contratación de la

nueva Corporación y al Consejo de Administración, para lo cual dispondrá de la información y documentación necesaria.

6.- MULTIMEDIA E INTERACTIVIDAD

El área de Multimedia e Interactividad se constituye para gestionar, la plataforma de Internet de RTVE, así como para el desarrollo de nuevos proyectos de servicios multimedia e interactividad, que permitan a la Corporación RTVE estar alineada con otros Operadores de Servicio Público en esta materia.

El dimensionamiento y su modelo de organización, permiten la optimización de la gestión de los contenidos actuales, así como iniciar la investigación de nuevos servicios y productos mediante la creación de equipos específicos asignados a distintas plataformas (Internet, Móvil/PDA y TDT, especialmente en cuanto afecta a la prestación de servicio de la sociedad de la información de interés público). Todo ello se llevará a cabo en coordinación con las áreas operativas de TVE y RNE para el suministro de contenidos, así como con el área comercial y de sistemas de información, de acuerdo con la evolución de las nuevas plataformas y servicios a desarrollar.

Dentro de esta área se creará una Unidad (I+D+i) para el adecuado desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo, innovación y creación de nuevos formatos, que contribuyan a potenciar la capacidad de producción y comercialización de productos y servicios propios de la Corporación, o de las sociedades en las que ostente posición mayoritaria.

El dimensionamiento inicial propuesto en la Corporación RTVE, se considera el adecuado para el lanzamiento de una nueva actividad. El desarrollo de la misma determina la necesidad de prever una dotación de

recursos personales recogida en el cómputo global de la plantilla contemplada en el Anexo I.

7.- EMPLEO

De acuerdo con lo que se ha venido manifestando, RTVE y SEPI han comprobado la necesidad de contemplar un excedente de la plantilla actual, del orden de 4.150 personas. Este número representa las necesidades de adecuar cuantitativamente la plantilla al dimensionamiento derivado del nuevo modelo, a la vez que:

- posibilita llevar a cabo acciones de adecuación interna
- facilita la generación suficiente de nuevo empleo y rejuvenecimiento de plantillas.
- permite generar un sistema para la incorporación del personal contratado conforme a los criterios que se exponen en el apartado correspondiente a esta materia.

Las medidas contenidas en el presente epígrafe se orientan, con carácter prioritario, a preservar el mayor volumen de empleo posible, mediante la integración en la plantilla estable de la nueva Corporación en forma compatible con las exigencias organizativas y de viabilidad que a ésta se le imponen por mandato legal.

En idénticos términos constituye un principio esencial, de orientación y finalidad, dar solución al excedente mediante medidas universales y no discriminatorias que tiendan a minorar los efectos negativos sobre los trabajadores afectados y teniendo en cuenta las especiales dificultades de recolocación de los de más edad.

En cumplimiento de ambos principios, y sin perjuicio de las competencias que corresponde al CGI en virtud de la legislación vigente, se proponen, como principios generales, las siguientes medidas:

7.a. Medidas de desvinculación para los trabajadores mayores de 52 años

- Se concede un sistema de prestaciones complementarias para los trabajadores fijos que acrediten una antigüedad en RTVE superior a 6 años y tengan cumplidos 52 años o más a 31 de diciembre de 2006.
- Extensión para el cumplimiento del requisito de edad (52 años) hasta el 31 de diciembre de 2008.
- La cobertura económica se establecerá en un porcentaje sobre el salario bruto medio percibido en el último año, computándose los mismos conceptos retributivos que sirvieron de base a estos efectos en el pasado ERE 69/97. El impacto concreto que esta propuesta pueda suponer en la retribución que en cada caso se pueda percibir, dependerá de las circunstancias individuales de cada afectado y de la legislación existente en esta materia, si bien se estima que el aludido porcentaje sobre el salario bruto debe suponer en términos de salario neto medio un tanto por ciento similar al del último expediente de tal carácter que ha tenido lugar en el Grupo RTVE en 1997.
- Los citados complementos se percibirán hasta la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación (65 años).
- Al inicio de cada periodo anual se efectuará una revisión de los complementos en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de cada año para el incremento de los gastos de personal al servicio del sector público; en todo caso este incremento

no será inferior al que se acuerde para el personal en activo en el seno de la Corporación.

- Durante todo el periodo, hasta la jubilación, se mantendrá, con cargo a la Empresa, el abono de cotizaciones al Régimen General de Seguridad Social a través del convenio especial correspondiente.
- El sistema de prestaciones complementarias se instrumentará en forma tal que permita un tratamiento fiscal que sea favorable a los intereses de los afectados.

7.b. Medidas de desvinculación para trabajadores menores de 52 años

Se negociará un sistema de Bajas Incentivadas, de acogimiento del trabajador y aceptación por la empresa, de libre adscripción en ambos casos, con cuantías indemnizatorias a determinar dentro del ERE.

7.c. Excedentes.

El número de trabajadores que se consideran por SEPI y RTVE excedentes de la plantilla actual de la Empresa es de 4.150.

Los trabajadores podrán manifestar a la Dirección de la Empresa su predisposición a acogerse a alguna de las medidas propuestas, haciéndoselo llegar a la misma en el plazo de 30 días desde la aprobación del expediente y en todo caso antes del 30 de octubre del presente año.

La Dirección de la Empresa, tras tenerlo en cuenta, y previo acuerdo con los sindicatos, presentará el listado de bajas a la Autoridad Laboral.

7.d. Movilidad funcional

Se negociará un sistema de movilidad y adecuación funcional que permita la readaptación de empleados a funciones que se correspondan con los respectivos potenciales derivados del perfil profesional.

A tales efectos, se establecerán sistemas y cursos de formación, reciclaje y readaptación, junto a garantías retributivas y compensaciones.

7.e. Medidas de Empleo con Movilidad

Determinada la Plantilla y una vez definida la afectación de excedentes a las diversas medidas de desvinculación, al excedente resultante, si lo hubiera, se le ofertarán soluciones de recolocación interna y externa. En todo caso, la movilidad geográfica y la recolocación externa tendrán carácter voluntario.

7.f. Incorporación de empleados no fijos

Una comisión del CGI y de la empresa analizará la tipología de los actuales empleados no fijos del Grupo RTVE, al objeto de determinar cuáles son los distintos conjuntos de ellos que deben ser objeto de un tratamiento específico para cada uno de ellos, para su integración en la Corporación, si así se estableciera, así como la cuantificación de trabajadores incluidos en cada uno de los anteriores conjuntos; dicha comisión elevará a la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, antes de finales de julio de 2006, la anterior propuesta para que ésta adopte la decisión oportuna.

8.- ACUERDOS ECONÓMICOS AÑOS 2005 Y 2006

En el marco de la negociación del ERE, la empresa, con carácter previo presentará una oferta de negociación al CGI que permita regularizar los incrementos correspondientes a 2005 y 2006; aplicar las escalas salariales definidas en los acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo por pertenencia a categoría laboral y grupo profesional, con efectos de cambio de nivel retributivo desde el momento de la novación a la nueva categoría; negociación de los importes de la paga de productividad de 2005 y 2006.

9.- ADECUACIÓN DE CONDICIONES

Para posibilitar la incorporación a la plantilla de la Corporación y el mantenimiento del mayor volumen de empleo posible y compatible con la nueva estructura organizativa se establece un marco de condiciones y adecuaciones respecto de las siguientes materias:

9.a. Sistema de Categorización Profesional

Tomando como referencia el sistema establecido en los acuerdos parciales para el XVII Convenio Colectivo, se adecuará dicho esquema al modelo funcional y organizativo definido para la Corporación RTVE, al objetivo de facilitar el desarrollo del potencial y capacidad de los trabajadores para su mejor adaptación al nuevo modelo.

9.b. Jornada de Trabajo. Distribución

- Respeto de la jornada anual equivalente a 35 horas semanales.

- Establecimiento de un sistema de organización de turnos basado en franjas horarias, haciendo posible el deslizamiento de la jornada diaria dentro de los límites establecidos para cada franja.
- Con carácter general el sistema de cómputo de regularización se adecuará a las áreas, categorías y/o actividades, sin que dicho cómputo sea inferior al mes.

9.c. Estructura Salarial

- Adaptación de las escalas salariales definidas en los acuerdos parciales del XVII Convenio Colectivo por pertenencia a Categoría Profesional y Grupo Profesional.
- El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de la jornada de trabajo, conforme al Convenio Colectivo y sus periodos de descanso computables como de trabajo.
- Con carácter general el ingreso en una categoría se efectuará por el Nivel Económico Básico, es decir, el nivel retributivo inferior dentro de cada grupo.
- El Nivel Económico Básico retribuye el desempeño de las funciones asociadas a cada familia profesional del mismo grupo. Los Niveles Económicos Complementarios compensan la adquisición de conocimientos y el valor añadido aportado por cada trabajador en el desarrollo de sus funciones.
- Adecuación de aquellos complementos variables actuales que pudieran estar afectados por algunas de las medidas de reorganización antes expuestas.

La totalidad de las condiciones recogidas en el presente acuerdo, se negociarán dentro del Expediente de Regulación de Empleo que presentará la empresa.

10.- CRITERIOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PLANTILLA ACTUAL EN LA NUEVA CORPORACIÓN.

Los trabajadores actuales que se integren en la Corporación lo harán con una categoría, familia y grupo profesional del nuevo sistema de clasificación profesional, garantizándose las cuantías actualmente percibidas constitutivas de derechos adquiridos de naturaleza económica.

11.- ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Las partes se comprometen a negociar la actual regulación de los derechos sindicales y de representación en la nueva Corporación, en especial la adaptación consecuencia de la nueva estructura organizativa y dimensión.

12.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL ESTATAL

Ante el proceso de innovación tecnológica y de reestructuración y crecimiento del sector, las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen a promover y participar en la negociación de un Convenio Marco de la Radio y Televisión de ámbito estatal.

13.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Estos puntos básicos constituyen un todo unitario que debe ser garantizado en su integridad; a estos efectos se constituye la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, a la cual corresponde adoptar las decisiones que garanticen en tiempo y forma el desarrollo del presente acuerdo y su interpretación.

Asimismo le corresponderá el análisis y seguimiento para la constitución de entidades y otras formas de colaboración entre la Corporación RTVE y las CC.AA.. Dicha Comisión, de naturaleza paritaria, estará formada por SEPI - RTVE y por los Sindicatos firmantes del presente acuerdo.

Se suscribe el presente documento como principio de acuerdo por los abajo firmantes. La validez del mismo queda condicionada a su ratificación por los trabajadores de RTVE mediante referendum que será convocado a tal fin.

Madrid a 12 de julio de 2006

**POR LA REPRESENTACIÓN DE
SEPI**

**POR LA REPRESENTACIÓN DE
RTVE**

**POR LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL DE U.G.T.**

**POR LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL DE CC.OO.**

**POR LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL DE U.S.O.**

**POR LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL DE APLI**

ANEXO I

EVOLUCIÓN DINÁMICA DE LA PLANTILLA TOTAL

ACTUAL	FIJOS 8.242	CONTRATADOS 1.124	TOTAL 9.366
Salida último trimestre 2006 (¼ > 52 años)	-862	-	
Plantilla 31.12.06	7.380	1.124	8.504
Salida 1 ^{er} semestre 2007 (37,5% > 52 años)	-1.293		
Conversión contratados ⁽¹⁾	+450	-450	
Completar O y C	+20		
Entrada nuevos	+250		
	6.807	674	7.481
Salida 2 ^o Semestre 2007 (37,5% > 52 años)	-1.293		
Entrada nuevos	+450		
Plantilla 1.01.08	5.964	674	6.638
Salida 1 ^{er} Semestre 2008 (> 51)	-372		
Entrada nuevos	+408		
Ajuste temporales		-174	
Plantilla 1.07.08	6.000	500	6.500
Salida 2 ^o Semestre 2008 (> 50)	-350		
Entrada nuevos	+250		
Plantilla objetivo ⁽²⁾	5.900	500	6.400

(1) La fecha, forma y número será pactada según lo establecido en el apartado 7.f.

(2) En esta plantilla el objetivo de efectivos en el área de Multimedia e Interactividad será de 120.

ANEXO II

PROPUESTA DESGLOSE PLANTILLA TERRITORIAL DE LA CORPORACIÓN RTVE

CENTRO	UI ⁽¹⁾	RNE	TVE	TOTAL
SEVILLA		26	34 (2)	
ALMERIA	6			
GRANADA	9			
MÁLAGA	9			
MARBELLA	2			
JAÉN	6			
CÓRDOBA	6			
HUELVA	6			
CÁDIZ	6			
LA LÍNEA	2			
ANDALUCÍA				112
ZARAGOZA		17	32 (2)	
HUESCA	6			
TERUEL	6			
ARAGÓN				61
GIJÓN	2			
OVIEDO		15	32 (2)	
ASTURIAS				49
PALMA MALLORCA		16	32 (2)	
IBIZA	2			
MENORCA	3			
BALEARES				53
LAS PALMAS		11	34 (2)	
FUERTEVENTURA	2			
LANZAROTE	2			
LA GOMERA	2			
EL HIERRO	2			
LA PALMA	4			
TENERIFE		17	8 (2)	
CANARIAS				82
SANTANDER		13	32 (2)	
TORRELAVEGA	2			
CANTABRIA				47
AVILA	6			
BURGOS	7			
LEÓN	6			
PALENCIA	6			
PONFERRADA	2			
SALAMANCA	6			
SEGOVIA	6			
SORIA	6			
VALLADOLID		17	32 (2)	
ZAMORA	6			
CASTILLA-LEÓN				100
ALBACETE	6			
CIUDAD REAL	6			
CUENCA	6			
GUADALAJARA	6			
NOBLEJAS	13			
TALAVERA	2			
TOLEDO		17	32 (2)	
CASTILLA-LA MANCHA				88

CENTRO	UI	RNE	TVE	TOTAL
BADAJOS	6			
CÁCERES	6			
MÉRIDA		13	32 (2)	
EXTREMADURA				57
LA CORUÑA		15	6	
LUGO	6			
ORENSE	6			
PONTEVEDRA	4			
SANTIAGO		6	32 (2)	
VIGO	4			
GALICIA				79
MURCIA		18	32 (2)	
CARTAGENA	5			
MURCIA				55
PAMPLONA		15	32 (2)	
TUDELA	-			
NAVARRA				47
BILBAO		8	33 (2)	
SAN SEBASTIAN	11			
VITORIA		22	4	
EUSKADI				78
LOGROÑO		13	32 (2)	
LA RIOJA				45
ALICANTE	8			
CASTELLÓN	6			
ELCHE	2			
VALENCIA		20	52 (2)	
VALENCIA				88
MELILLA	8			
MELILLA				8
CEUTA	8			
CEUTA				8
BARCELONA		62	462	
GERONA	6			
LÉRIDA	6			
TARRAGONA	6			
CATALUÑA				542

- (1) En el dimensionamiento de estas unidades se incluyen los efectivos necesarios para poder efectuar una desconexión provincial de 15' de lunes a viernes en las emisoras provinciales de RNE, sin perjuicio de lo que se establezca en el Mandato Marco y los Contratos Programas.
- (2) En este dimensionamiento (así como en Madrid y Barcelona) se incluyen unidades ligeras para la realización de programas de actualidad.