

# ACUERDO MARCO



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 concluir un proceso de negociación, basado en principios y materias que deben tener un tratamiento sistematizado.

El contenido del presente 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.**

El modelo de la Corporación garantiza la existencia de una estructura territorial 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 información.

Así, se contempla la existencia de 17 de Centros Territoriales de TVE que, además de la contribución a la información de carácter nacional, producirán un programa informativo de 30' de lunes a viernes, destinando a su ámbito territorial.

En RNE, existirá una Emisora Territorial en todas las Comunidades Autónomas que atenderán las necesidades informativas de ámbito nacional y emitirán en torno a 80 minutos diarios, en varias desconexiones de Radio 1, para ofrecer una programación informativa específica de cada Comunidad Autónoma.

Se contará, además, con unidades Informativas de RNE y TVE en todas las capitales de provincia que complementen los contenidos producidos por los Centros y Emisoras Territoriales.

Las funciones de los Centros Territoriales y Emisoras Autonómicas no son modificables y las unidades provinciales tendrán el carácter de delegaciones informativas.

Respetando estas funciones se plantean dos problemas:

- a) Con carácter general, la implantación propicia problemas de excedentes, solo solucionables mediante movilidad geográfica: RTVE está dispuesta a estudiar soluciones que atenúen o minimicen significativamente este problema.
- b) En aquellas Comunidades Autónomas donde la aplicación del modelo genere dificultades muy específicas, se estudiarán soluciones “ad hoc” que, respetando el modelo de la Corporación, den soluciones al problema de excedentes y supongan un reforzamiento del servicio público. En estas soluciones se puede acordar un mecanismo que garantice la información y permita recoger la opinión de los Sindicatos.

## **2.- PRODUCCIÓN PROPIA.**

En el ámbito de los centros de producción contemplados en el modelo, los niveles de producción propia no serán inferiores a los actuales.

## **3.- ORQUESTA Y CORO**

Se garantiza la continuidad de la Orquesta y Coro de RTVE, configurándose bajo una fórmula jurídica de Fundación, en la que la Corporación RTVE tendrá una presencia y posición dominante.

Con independencia del régimen especial que resulte de aplicación en la nueva configuración jurídica, se negociará un marco de condiciones laborales para el personal de la Orquesta y Coro, que tendrá como referencia el que se establezca para el personal que se incorpore a la Corporación RTVE.

Se establecerá un sistema que permita garantizar a los trabajadores actuales que se integren en la Fundación la estabilidad en el empleo así como el derecho de retorno, en el caso de que no exista continuidad de la Fundación o se abandone el objeto fundacional.

## **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, se partirá inicialmente del existente actualmente, 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.

#### **4.- EXTERNALIZACIÓN**

En el Plan de Saneamiento y Futuro de RTVE se contempla la externalización de actividades siempre que tengan un carácter complementario e instrumental y por lo tanto no resulten claves para el proceso productivo. En todo caso, se garantiza 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 el supuesto de que existiesen trabajadores afectados por externalización de actividades, se les garantizará el mantenimiento de sus derechos y, en su caso, el derecho de retorno.

#### **5.- 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). Dentro de este esquema se analizará la forma de desarrollar actividades que garanticen un nivel adecuado de I+D+i. 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.

El dimensionamiento inicial propuesto en la Corporación RTVE, se considera el adecuado para el lanzamiento de una nueva actividad. Una vez que ésta esté consolidada y, en todo caso, en función del grado de avance y desarrollo de la misma, deberán adecuarse los recursos a la propia evolución del Área.

## **6.- EMPLEO**

De acuerdo con lo que se ha venido manifestando, y teniendo en cuenta la plantilla dimensionada para la nueva Corporación RTVE, estructurada en 4.860 trabajadores fijos y 310 con contrato temporal, así como las características, estructura y perfil de la plantilla actual, se ha comprobado la necesidad de contemplar un excedente 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.
- 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 esta se le imponen por mandato legal.

En idénticos términos constituye un principio esencial, de orientación y finalidad, dar solución al excedente mediante medidas que tiendan a minorar los efectos negativos sobre los trabajadores afectados.

En cumplimiento de ambos principios se proponen las siguientes medidas:

#### **6.a. Acceso a un Sistema de Jubilación**

- Negociar un sistema de prestaciones complementarias para el acceso a la jubilación de los trabajadores fijos que acrediten una antigüedad en RTVE superior a 10 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 corresponderá al 72% 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 podrían estimar unos porcentajes medios en el colectivo que se situarían entre el 80 y el 87% del salario neto realmente percibido, computando todo el periodo hasta el acceso a la jubilación (65 años).
- Los citados complementos se percibirán hasta la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación (65 años).
- Revisión de los complementos en un 2% anual durante el período al que se refiere el punto anterior.
- 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, respetando la legalidad vigente, sea favorable a los intereses de los afectados.
  
- La inevitable necesidad de hacer compatibles los principios de “menor afectación” de las medidas de solución del Excedente, tanto desde un punto de vista cuantitativo, como cualitativo - adecuación orgánica de la “Plantilla Objetivo”- determina el carácter forzoso para la aplicación de la presente medida.
  
- Dicho carácter evita:
  - .- la designación individualizada y selectiva del excedente.
  
  - .- afectar un mayor volumen de trabajadores originariamente excedentes a deslocalizaciones geográficas.
  
  - .- afectar trabajadores excedentes a extinciones contractuales forzosas y directas.
  
  - .- restringir la capacidad de incorporación a la Plantilla de la Nueva Corporación, con la condición de fijos, de trabajadores con contrato vigente.

En todo caso, el expediente de regulación de empleo tendrá carácter obligatorio, salvo que se ofrezca otra solución alternativa que garantice la aplicación del modelo en tiempo y forma.

#### **6.b. Bajas Incentivadas.**

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



### **6.c.- Movilidad funcional**

Negociar 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, garantías retributivas y compensaciones.

### **6.d. Medidas de Empleo para Centros Territoriales**

Definida la Plantilla para los citados Centros y una vez completada la afectación de excedentes a la medida de Acceso al Sistema de Jubilación, el excedente resultante podrá optar por alguna de las siguientes medidas alternativas:

#### **6.d.1. Movilidad geográfica.**

La propuesta de traslado deberá expresar:

- Localidad de destino
- Definición de funciones
- Definición de condiciones sustanciales (salario, jornada y su distribución)
- Compensaciones de gastos de desplazamiento del afectado y personas a su cargo
- Cobertura de gastos de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte
- Cuantía de la indemnización económica complementaria que corresponda
- Compensación por vivienda.

Los receptores de una oferta de empleo, afectada de movilidad geográfica, podrán optar por acogerse, con carácter alternativo, al sistema de indemnizaciones establecido para las Bajas Incentivadas.

#### **6.d.2. Recolocación**

Con el fin de minorar el excedente de empleo en los Centros Territoriales, se considera necesario negociar un sistema de Recolocación alternativo y opcional al mantenimiento del empleo con Movilidad Geográfica, y a la Baja Incentivada.

El sistema de recolocación deberá someterse a los siguientes criterios:

- Recolocación en el propio ámbito geográfico.
- Determinación de un periodo máximo de 2 años para materializar la recolocación.
- Determinación del módulo indemnizatorio a percibir en el momento inicial del proceso y correspondiente extinción contractual.
- Determinación de complementos a percibir durante el proceso recolocador.
- Determinación de compensaciones por diferenciales retributivos al momento de materializarse la recolocación.
- Determinación de compensaciones por incumplimiento de los compromisos del sistema.

## **6.e. Generación de Empleo**

Una vez conocidas las vacantes concretas que se producirán con la aplicación de las medidas de desvinculación contempladas y como paso previo y específico antes de una convocatoria general de carácter público, se pondrá en marcha un procedimiento específico y restringido en el que podrán participar los trabajadores con contrato vigente en cualquiera de las modalidades relacionadas a continuación, siempre que hayan prestado al menos un año de servicios efectivos continuados en el periodo de los últimos tres.

- Contratos para obra o servicio determinado
- Contratos Interinos
- Contratos en Prácticas
- Contratos Artísticos
- Contratos Eventuales

En el proceso se podrán admitir tratamientos diferenciados, según el tipo de contratos y condiciones concretas de los mismos, pero respetando el principio de la necesidad de superar unos requisitos mínimos establecidos.

Con este fin y con carácter previo se determinará un número de plazas total aproximado de 450, que podrán ocuparse por este procedimiento.

En este sentido se negociarán las bases de la convocatoria que contemplará lo anteriormente expuesto.

La no concurrencia así como la no obtención de la plaza correspondiente, determinará la extinción definitiva del contrato de trabajo, todo ello sin perjuicio de las posibles ofertas que pudieran realizarse para la suscripción de un contrato de trabajo temporal de idéntica naturaleza al actualmente vigente, siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitieran.

Los trabajadores con reconocimiento expreso de la condición de “Indefinidos” derivado de Sentencia firme posterior a 5 de marzo de 2004, podrán concurrir a la convocatoria comprometida en el párrafo anterior, sin perjuicio de su concurrencia a la convocatoria específica para la cobertura de las plazas que actualmente ocupan, las cuales aparecerán identificadas en la convocatoria de carácter general y pública que se llevará a cabo a continuación de la fase descrita en el párrafo anterior.

## **7.- Adecuación de Condiciones**

Para posibilitar la incorporación a la plantilla de la Nueva 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:

### 7.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 y al objetivo de facilitar el desarrollo del potencial y capacidad de los trabajadores para su mejor adaptación al nuevo modelo.

### 7.b. Jornada de Trabajo. Distribución

- Respeto de la jornada anual.
- 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.
- Adscripción de los trabajadores a la prestación de servicios en una franja horaria previamente definida. Los cambios de franja horaria

que se deban realizar por necesidades organizativas se compensarán a través de un complemento salarial específico.

- Obligación de preaviso proporcional a la extensión temporal del deslizamiento.
- Sistema de cómputo trimestral de regularización.

### 7.c. Estructura Salarial

.- Adaptación de las escalas salariales definidas en los acuerdos parciales del XVII CC 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.

- En la Corporación RTVE, cada Grupo Profesional tendrá asignado 12 niveles de salario base. Un primer nivel denominado Nivel Económico Básico y 11 niveles Económicos Complementarios

- 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.

- El ingreso en una categoría se efectuará por el Nivel Económico Básico, es decir, el nivel retributivo inferior dentro de cada grupo.

.- Adecuación de aquellos complementos variables actuales que pudieran estar afectados por algunas de las medidas de reorganización antes expuestas.

## **8.- 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 un único complemento de integración, de carácter ad personam, de las cuantías actualmente percibidas constitutivas de derechos adquiridos de naturaleza económica.

Dicha cuantía solo tendrá carácter absorbible por mayores percepciones retributivas distintas al salario base.

Consolidación de las cuantías actualmente percibidas en concepto de Antigüedad.

Compensación económica, por una sola vez y a tanto alzado, de las expectativas de derecho correspondientes a la materia referida en el apartado anterior.

## **9. Adecuación de la Estructura y Derechos de Representación**

Resulta necesario negociar una nueva regulación de los derechos sindicales y de representación para su aplicación en la nueva Corporación RTVE.