

PLAN SOCIAL DE MEDIDAS DE ACOMPañAMIENTO

I.- INTRODUCCIÓN

Establecida la necesidad de acometer un plan de reestructuración que, desde el punto de vista socio-laboral, determina la necesidad ineludible de extinción colectiva de contratos de trabajo, se hace necesario cumplir una doble exigencia legal:

- A Establecer una estructura organizativa compatible con el nuevo modelo de actividad, funciones y carga de trabajo definidos para la Nueva Corporación, y en condiciones socio-laborales que cumplan las limitaciones económico-financieras que se imponen a la misma.

- B Cumplir con el expreso mandato del legislador establecido en el Art. 51.4 del Estatuto de los Trabajadores y el desarrollo que dicho precepto proyecta en el Art. 6 c) del Real Decreto 43/96 de 19 de enero, cuando expresa: "*... en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como a atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquella dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza*".

El cumplimiento estricto y equilibrado de ambos mandatos, fuerzan a plantear una doble alternativa de propuestas de Medidas de Acompañamiento.

- a) La primera de las alternativas, permite consolidar una estructura organizativa, en la Nueva Corporación, en términos, casi absolutos, de adecuación y eficacia, respecto del modelo de actividad definido para la misma.

Asimismo, proyecta una estructura de costes de personal que, respetando los derechos adquiridos de contenido económico, resultan soportables y respetan las limitaciones económico-financieras impuestas por la legislación aplicable.

Añadidamente, permite, mediante la aplicación de Medidas de Acceso a un Sistema de Desvinculación no traumático, aportar un amplio número de soluciones.

Igualmente, evita la designación del excedente estructural y contribuye a posibilitar la generación de empleo fijo en la Nueva Corporación RTVE, a través de la conversión, con criterios objetivos y adecuados, de personal contratado y el desarrollo de una convocatoria general específica.

Esta primera propuesta alternativa, al menos desde un punto de vista social, debe soportarse en la obtención de un Acuerdo Colectivo con la representación social, legalmente legitimada al efecto.

- b) En ausencia del Acuerdo Colectivo, al que se ha hecho referencia necesaria en el párrafo anterior, la armonización para el cumplimiento de los dos mandatos legales, citados, fuerza a plantear un Plan Social alternativo que reúne las siguientes características:

.- Se reduce sensiblemente el número de posibles acogimientos a la medida no traumática de definida en el Plan Específico de Desvinculación, al hacerse corresponder el excedente numérico total de personal fijo a la diferencia entre la plantilla actual de personal fijo y la determinada en el dimensionamiento de la Nueva Corporación.

.- Determinación, por categorías profesionales correspondientes al XVI Convenio Colectivo, de la plantilla estructural de la Nueva Corporación.

.-Establecimiento de criterios objetivos y diferenciados de limitación, para la aplicación de las Medidas de Desvinculación.

.- Desaparición de las medidas y criterios enfocados a una Generación de nuevo Empleo Fijo.

II

**PRIMERA ALTERNATIVA DE PLAN DE MEDIDAS DE
ACOMPañAMIENTO**

II.A.- Acuerdo Colectivo

Acuerdo a suscribir con las representaciones legalmente legitimadas, sobre Condiciones Sustanciales que definan un Acuerdo Marco constitutivo del núcleo de condiciones y garantías del "Primer Convenio Colectivo" de la Nueva Corporación con el siguiente **CONTENIDO DE MATERIAS**

1. 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.

2. Jornada de Trabajo. Distribución

- Respeto de la jornada anual equivalente al resultado de elevar a dicho cómputo el módulo de 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.
- El sistema de cómputo de regularización se adecuará a las áreas, categorías y /o actividades, sin que dicho cómputo sea inferior al mes.

3 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 corresponde a 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.
- 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.

4.- 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.

5.- Cláusula de vinculación

La totalidad de las condiciones reflejadas en el apartado forman parte de este Plan Social que será objeto de negociación dentro del período de consultas del Expediente de Regulación de Empleo que presenta la empresa.

II.B.- 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 los doce meses inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2006, computándose los mismos conceptos retributivos que sirvieron de base a estos efectos en el pasado ERE 69/97. Dicho complemento tendrá la consideración de "bruto", sin que soporte la empresa a su cargo los posibles descuentos y/o retenciones que legalmente procedan. 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 anterior 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 período 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, manteniendo las actuales bases de cotización.
- El sistema de prestaciones complementarias se instrumentará en forma tal que permita un tratamiento fiscal que sea favorable a los intereses de los afectados.

II.D.- MEDIDAS DE EMPLEO PARA CENTROS TERRITORIALES

Determinada la Plantilla para los citados Centros y una vez definida la afectación de excedentes a la medida II.B. DESVINCULACIÓN PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS, el excedente resultante podrá optar por alguna de las siguientes medidas alternativas:

1. Movilidad geográfica voluntaria.

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.

2. Recolocación

Con el fin de minorar el excedente de empleo en los Centros Territoriales, si fuera necesario y/o conveniente, se negociará 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.

II.E.- 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.

II.F.- BAJAS INDEMNIZADAS

Se articula la presente medida de extinción contractual respondiendo a los siguientes caracteres:

Acogimiento opcional de los trabajadores y aceptación por la empresa, con libre adscripción en ambos casos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Personal fijo en activo, en excedencia especial o con Contrato Vigente de naturaleza indefinida.
- Que no estén afectados por las Medidas de expuestas en el apartado II.B.- MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS.

El módulo indemnizatorio de aplicación será diferente en función de las circunstancias siguientes:

a).- de 20 días de salario por año de prestación de servicios con el límite de una anualidad, cuando el trabajador rechace una oferta de trabajo alternativo dentro de la Corporación y en el mismo destino geográfico.

En este caso, la Empresa podrá denegar la solicitud de baja por razones organizativas.

b).- de 45 días de salario por año de prestación de servicios con el límite de 42 mensualidades cuando el trabajador rechace una oferta de trabajo alternativo que implique movilidad geográfica.

II.G- CLÁUSULA DE VOLUNTARIEDAD

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 previa consulta a los sindicatos firmantes, presentará el listado de bajas a la Autoridad Laboral.

II.H- CLÁUSULA DE EXCEPCIONALIDAD

Por razones objetivas, derivadas de necesidades productivas, organizativas o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizarse, con carácter temporal, a cualquier trabajador, de la aplicación de las medidas contempladas en el presente "Plan Social".

II.I. 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 para analizar la incorporación de empleados no fijos.

Una comisión del CGI y 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, antes de finales de julio de 2006, la anterior propuesta para que ésta adopte la decisión oportuna.

II.J.- 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 y constitutivas de derechos adquiridos de naturaleza económica.

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

II.I. CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

Los trabajadores que ostentan categoría laboral de Profesor de Orquesta y Cantor de Coro quedan excluidos de la totalidad de las medidas contempladas en el presente "Plan Social".

III

SEGUNDA ALTERNATIVA DE PLAN DE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

En ausencia de un Acuerdo Colectivo Marco de Condiciones Sustanciales, en los términos que se definen en la Primera Propuesta Alternativa de Medidas de Acompañamiento, se hace necesario definir la estructura organizativa de la Nueva Corporación, mediante la definición de aquellas categorías contempladas en el XVI Convenio Colectivo que resulten funcionalmente adaptables al nuevo modelo, conforme a las facultades empresariales establecidas en el mismo.

La proyección de ésta aplicación, si bien reduce, en términos absolutos, el excedente estructural respecto de la plantilla fija actual, cumple, en términos no óptimos, pero si suficientes, las necesidades organizativas aludidas, al tiempo que restringe los ámbitos de generación de empleo.

A tales efectos, el excedente estructural quedará definido y diferenciado en virtud de los siguientes parámetros:

- Categoría laboral
- Dimensionamiento numérico definido para la categoría y ámbito geográfico, de conformidad con el establecido en el Nuevo Modelo

En virtud de ello, SE DERIVAN DOS CONSECUENCIAS EVIDENTES:

- .- No se genera nuevo empleo fijo
- .- El excedente estructural (diferencia entre plantilla de fijos actual y plantilla de fijos dimensionada en la nueva Corporación) responde a dos orígenes funcionales diferenciados:
 - Excedentes en categorías laborales consideradas necesarias en el nuevo modelo.

- Trabajadores que ostentan categorías laborales no contempladas en el nuevo modelo (en adelante "Categorías no Necesarias").

Esta diferenciación objetiva de la condición de excedente estructural, fuerza a establecer medidas que, aún diferenciadas, cumplen el mandato del legislador establecido en el Art. 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, y que se concretan en las siguientes:

III. A.- EXCEDENTES ESTRUCTURALES EN CATEGORÍAS NECESARIAS

1.- Compromiso empresarial de aplicación de la Medida de Acceso a un Sistema de Jubilación.

Determinación del requisito de edad, en forma tal, que permita la aplicación de dicha Medida hasta completar el dimensionamiento de plantilla de las categorías necesarias establecido por el Nuevo Modelo y en el correspondiente ámbito geográfico, con dos limitaciones:

- .- Límite absoluto de tener cumplidos 52 años a 31 de diciembre de 2008.
- .- Imposibilidad de generar vacante alguna.

La cobertura económica corresponderá al 73% sobre el salario bruto medio percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2006, 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.

Los restantes requisitos, coberturas y régimen jurídico de aplicación serán los mismos que los establecidos en las Medidas II.B reflejadas en este documento.

2.- Reversión funcional

A los trabajadores que resulten excedentes, una vez aplicada la Medida de Acceso al Sistema de Jubilación y pertenecientes a éste colectivo, se les podrá ofrecer una reversión funcional para ocupar un puesto de trabajo dentro su propio ámbito geográfico, siempre que existan necesidades organizativas y los afectados cumplan con los requisitos de perfil y capacitación profesional. Los afectados podrán acogerse a la oferta de forma voluntaria e individual.

3.- Movilidad Geográfica

Los trabajadores que resulten excedentes, una vez aplicadas las Medidas de Acceso al Sistema de Jubilación y Reversión Funcional, dentro del propio ámbito geográfico, y pertenecientes a este colectivo podrán acogerse a una oferta de puesto de trabajo afectado de Movilidad Geográfica.

La oferta deberá expresar:

- Exigencias de perfil y capacitación profesional del puesto de destino
- 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.

4.- Recolocación

En los casos que resulte posible, la Empresa realizará una oferta de posibles acogimientos a un Sistema de Recolocación Externa, que vendrá definida en virtud de los parámetros siguientes:

- Perfil y capacitación profesional
- 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.

5.- Bajas Indemnizadas

- Los trabajadores excedentes, que rechacen una oferta de empleo alternativo para ocupar un puesto de trabajo, dentro de la Nueva Corporación, sus filiales o participadas, que no exijan movilidad geográfica, tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 20 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de una anualidad.
- Los trabajadores excedentes, que rechacen una oferta de empleo alternativo para ocupar un puesto de trabajo, fuera de la Nueva Corporación, sus filiales o participadas o afectado por movilidad geográfica, tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 36 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.
- Aquellos trabajadores excedentes, que no reciban una oferta de empleo alternativo tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 45 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.

III. B.- EXCEDENTES ESTRUCTURALES EN CATEGORÍAS NO NECESARIAS.

1.- Compromiso empresarial de aplicación de la Medida de Acceso a un Sistema de Jubilación.

Estarán afectados por esta Medida los trabajadores, pertenecientes a este colectivo, que cumplan 52 años de edad antes del 31 de diciembre de 2008.

Los restantes requisitos, coberturas y régimen jurídico de aplicación serán los mismos que los establecidos en la Medida II.B reflejada en este documento.

2.- Reconversión Funcional

A los trabajadores que resulten excedentes, una vez aplicada la Medida de Acceso al Sistema de Jubilación y pertenecientes a éste colectivo, se les podrá ofrecer una reconversión funcional para ocupar un puesto de trabajo dentro su propio ámbito geográfico, siempre que existan necesidades organizativas y los afectados cumplan con los requisitos de perfil y capacitación profesional. Los afectados podrán acogerse a la oferta de forma voluntaria e individual.

3.- Recolocación

En los casos que resulte posible, la Empresa realizará una oferta de posibles acogimientos a un Sistema de Recolocación Externa, que vendrá definida en virtud de los parámetros siguientes:

- Perfil y capacitación profesional
- 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.

4.- Bajas Indemnizadas

- Los trabajadores excedentes, que rechacen una oferta de empleo alternativo para ocupar un puesto de trabajo, dentro de la Nueva Corporación, sus filiales o participadas, que no exijan movilidad geográfica, tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 20 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de una anualidad.
- Los trabajadores excedentes, que rechacen una oferta de empleo alternativo para ocupar un puesto de trabajo, fuera de la Nueva Corporación, sus filiales o participadas o afectado por movilidad geográfica, tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 36 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.

- Aquellos trabajadores excedentes, que no reciban una oferta de empleo alternativo tendrán derecho a percibir, por la extinción definitiva de su contrato de trabajo, la indemnización resultante de aplicar el módulo de 45 días por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.

III.C CLÁUSULA DE EXCEPCIONALIDAD

Por razones objetivas, derivadas de necesidades productivas, organizativas o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizarse, con carácter temporal o indefinido, a cualquier trabajador, de la aplicación de las medidas contempladas en el presente "Plan Social".

III.D. CLAUSULA DE EXCLUSIÓN

Los trabajadores que ostentan categoría laboral de Profesor de Orquesta y Cantor de Coro quedan excluidos de la totalidad de las medidas contempladas en el presente "Plan Social".