

## **PUNTOS BÁSICOS PARA UN ACUERDO PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LA CORPORACIÓN RTVE**

- 1.- En el documento a suscribir no figurarán condiciones referente al modelo.
- 2.- La plantilla objetivo y su ajuste dinámico es el que figura en el anexo I.

En dicha plantilla se computan el total de empleados de la Corporación, del Ente RTVE a extinguir y de las Sociedades o Fundaciones con participación mayoritaria o control de la Corporación (en las participadas minoritarias sólo se computarán los empleados con origen en el Grupo RTVE).

En las participadas, la Corporación RTVE se compromete a adoptar o poner a disposición el convenio vigente en la Corporación y acepta el derecho de reversión de los trabajadores de las mismas con origen en el Grupo RTVE.

- 3.- El porcentaje máximo de temporalidad de la anterior plantilla objetivo será del 12%.
- 4.- En el anexo II figura la distribución por provincias y CC.AA. de la plantilla de la Corporación.
- 5.- Los firmantes del acuerdo se comprometen a analizar en una "comisión de estudio" 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 mismo tratamiento para su integración en la Corporación, así como la cuantificación de trabajadores incluidos en cada uno de los anteriores conjuntos; la Comisión de Desarrollo, Implantación y Seguimiento del presente acuerdo, adoptará, en su caso, la decisión sobre la forma de integración de cada conjunto en la Corporación (requisitos, pruebas a superar, plazos, etc.).
- 6.- La desvinculación de los actuales trabajadores fijos e indefinidos del Grupo RTVE deberá alcanzar como mínimo a 4.150 de esos trabajadores.

Dicha desvinculación se efectuará mediante un expediente de regulación de empleo que contemplará la posibilidad de acogerse a "prejubilaciones" a los trabajadores que hasta el 31.12.08 tengan más de 52 años; dicho acogimiento tendrá carácter voluntario en una primera fase, pero si en ella el número de los acogidos a esta fórmula no alcanzase la cifra de 4.150, la Empresa podrá designar a aquéllos, que cumplida la condición de edad antes mencionada, deban acogerse con carácter obligatorio hasta alcanzar como máximo el número de 4.150; este proceso deberá concluir antes del 15.09.06.

Las condiciones económicas para acogerse a este sistema de prejubilaciones se fijarán con un % sobre el salario bruto que suponga en términos de salario neto medio un % similar al del último expediente de tal carácter que ha tenido lugar en el Grupo RTVE en 1997.

7.- La empresa podrá ofrecer a los trabajadores excedentes sistemas que incentiven su recolocación o movilidad geográfica, pero ésta última nunca tendrá carácter obligatorio.

8.- El número de horas de producción propia a partir de 2007 en TVE1, TVE2 y Teledeporte será como mínimo de 8.200 (900 horas más que en 2004).

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

9.- 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 sobre la producción de cierto género de programas, sin perjuicio de la coordinación general que la Corporación establezca para todos sus centros de producción.

10.- 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.

11.- Se garantizará la continuidad de la actual Orquesta y Coro, mediante la constitución de una Fundación en cuyo patronato la Corporación tendrá un papel preponderante; se garantizará el derecho de reversión de los trabajadores si la Fundación perdiese su condición de Pública o cambiase su objeto fundacional; la Corporación propondrá que en dicha Fundación se aplique el convenio colectivo vigente en la Corporación en aquellos aspectos que resulten de aplicación.

12.- Fondo Documental: se garantiza que la Corporación RTVE mantendrá en todo caso la titularidad y gestión de los fondos.

13.- Externalización: Se contempla la externalización de actividades en el marco del convenio colectivo vigente y, si fuera necesario, mediante su adecuada revisión.

En ningún caso dicha externalización supondrá la subrogación de empleados; a los empleados que resultasen excedentes como consecuencia de externalizaciones, se les garantizará su recolocación interna en otras áreas si fuese posible o se les mantendrá su puesto de trabajo en otro caso.

14.- 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.

15.- Adecuación de Condiciones: La incorporación a la plantilla de la Corporación y el funcionamiento eficaz de ésta exige un nuevo marco de condiciones laborales, en especial:

- Un nuevo esquema de categoría profesionales, que tomando como referencia el sistema del XVII Convenio se adecue al nuevo modelo funcional y organizativo.
- Una nueva regulación de la jornada laboral y su distribución, que respetando la actual jornada anual, suponga la organización del trabajo en turnos basados en franjas horarias dentro de las cuales se pueda producir el deslizamiento de la jornada diaria; de acuerdo a las necesidades operativas, los trabajadores serían adscritos a una franja y los cambios de franja que se realicen por razones organizativas serán compensados a través de un complemento salarial específico, y con preaviso proporcional a la duración del cambio de franja horaria; el sistema de computo de la regularización será trimestral.
- Una nueva estructura salarial basada en los siguientes principios:

- La adaptación de las escalas definidas en el XVII Convenio a las nuevas categorías profesionales que se definan, conservando dicha escala basada en la Categoría Profesional y Grupo Profesional para las categorías que no se modifiquen.
  - El salario base será la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de la jornada de trabajo dentro de la franja horaria que le sea asignada.
  - 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.
- La adecuación de los complementos variables actuales que resulten afectados por las medidas de reorganización antes expuestas, en especial la desaparición del complemento de disponibilidad.

#### 16.- Integración de la plantilla actual en la Corporación.

Los trabajadores del Grupo RTVE que se integren en la Corporación, lo harán asignándoles una categoría, familia y grupo profesional del nuevo sistema de clasificación profesional, garantizándose un único complemento de integración "ad personan" de las cuantías actualmente percibidas constitutivas de derechos adquiridos de naturaleza económica; dicha

**cuantía tendrá carácter absorbible por mayores percepciones retributivas distintas del salario base.**

**Las partes se comprometen a negociar un nuevo sistema para la retribución de la antigüedad que disminuya significativamente el actual peso de este concepto retributivo.**

**17.- 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.**

**18.- Estos puntos básicos constituyen un todo unitario que debe ser garantizado en su integridad; para garantizar su cumplimiento, se constituye la Comisión Desarrollo, Implantación y Seguimiento del presente acuerdo, con la composición de la actual "mesa de los Peñascales", a la cual corresponde adoptar las decisiones que garanticen en tiempo y forma el desarrollo del presente acuerdo y su interpretación.**

**ANEXO I**

**EVOLUCIÓN DINÁMICA DE LA PLANTILLA TOTAL**

<b>ACTUAL</b>	<b>FIJOS 8.242</b>	<b>CONTRATADOS 1.124</b>	<b>TOTAL 9.366</b>
Salida último trimestre 2006 (¼ > 52 años)	-862	-	
Plantilla 31.12.06	7.380	1.124	8.504
Salida 1 <sup>er</sup> semestre 2007 (37,5% > 52 años)	-1.293		
Conversión contratados	+450	-450	
Completar O y C	+20		
Entrada nuevos	+250		
	6.807	674	7.481
Salida 2º Semestre 2007 (37,5% > 52 años)	-1.293		
Entrada nuevos	+350		
Plantilla 1.01.08	5.864	674	6.538
Salida 1 <sup>er</sup> Semestre 2008 (> 51)	-372		
Entrada nuevos	+308		
Ajuste temporales		-74	
Plantilla 1.07.08	5.800	600	6.400
Salida 2º Semestre 2008 (> 50)	-350		
Entrada nuevos	+180		
Plantilla objetivo	5.630	600	6.230

## ANEXO II

## PROPUESTA DESGLOSE PLANTILLA TERRITORIAL DE LA CORPORACIÓN RTVE

CENTRO	UI	RNE	TVE	TOTAL
SEVILLA		26	34	
ALMERIA	6			
GRANADA	9			
MÁLAGA	9			
MARBELLA	2			
JAÉN	6			
CÓRDOBA	6			
HUELVA	6			
CÁDIZ	6			
LA LÍNEA	2			
<b>ANDALUCÍA</b>				<b>112</b>
ZARAGOZA		17	21	
HUESCA	6			
TERUEL	6			
<b>ARAGÓN</b>				<b>50</b>
GJÓN	-			
OVIEDO		15	23	
<b>ASTURIAS</b>				<b>38</b>
PALMA MALLORCA		16	21	
IBIZA	2			
MENORCA	3			
<b>BALEARES</b>				<b>42</b>
LAS PALMAS		11	28	
FUERTEVENTURA	2			
LANZAROTE	2			
LA GOMERA	2			
EL HIERRO	2			
LA PALMA	4			
TENERIFE		17	5	
<b>CANARIAS</b>				<b>73</b>
SANTANDER		13	23	
TORRELAVEGA	-			
<b>CANTABRIA</b>				<b>36</b>
AVILA	6			
BURGOS	7			
LEÓN	6			
PALENCIA	6			
PONFERRADA	2			
SALAMANCA	6			
SEGOVIA	6			
SORIA	6			
VALLADOLID		17	32	
ZAMORA	6			
<b>CASTILLA-LEÓN</b>				<b>100</b>
ALBACETE	6			
CIUDAD REAL	6			
CUENCA	6			
GUADALAJARA	6			
NOBLEJAS	13			
TALAVERA	-			
TOLEDO		17	21	
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>				<b>75</b>

<b>CENTRO</b>	<b>UI</b>	<b>RNE</b>	<b>TVE</b>	<b>TOTAL</b>
BADAJOS	6			
CÁCERES	6			
MÉRIDA		13	19	
<b>EXTREMADURA</b>				<b>44</b>
LA CORUÑA		15	6	
LUGO	6			
ORENSE	6			
PONTEVEDRA	4			
SANTIAGO		6	20	
VIGO	4			
<b>GALICIA</b>				<b>67</b>
MURCIA		18	25	
CARTAGENA	5			
<b>MURCIA</b>				<b>48</b>
PAMPLONA		15	21	
TUDELA	-			
<b>NAVARRA</b>				<b>36</b>
BILBAO		8	27	
SAN SEBASTIAN	11			
VITORIA		22	4	
<b>EUSKADI</b>				<b>72</b>
LOGROÑO		13	23	
<b>LA RIOJA</b>				<b>36</b>
ALICANTE	8			
CASTELLÓN	6			
ELCHE	2			
VALENCIA		20	32	
<b>VALENCIA</b>				<b>68</b>
MELILLA	8			
<b>MELILLA</b>				<b>8</b>
CEUTA	8			
<b>CEUTA</b>				<b>8</b>
BARCELONA		62	462	
GERONA	6			
LÉRIDA	6			
TARRAGONA	6			
<b>CATALUÑA</b>				<b>542</b>