

# PROPUESTA DE PREACUERDO

## PRIMERO.- EMPLEO

La estabilidad en el empleo es un principio acogido decididamente por nuestro Derecho del Trabajo. La propia Constitución no consagra este principio expresamente, lo reconoce de modo implícito al acoger el derecho al trabajo (art.35.1); un derecho este que si no puede esgrimirse en demanda de un efectivo puesto de trabajo, sí puede invocarse como fundamento de la presunción de la fijeza o el carácter indefinido del contrato de trabajo y de esta forma el Tribunal Constitucional cada vez que ha tenido ocasión de analizar el artículo 35.1 CE, ha manifestado “..que el derecho al trabajo presenta un doble aspecto: individual y colectivo....En su aspecto individual se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo.” (STC 22/1981 de 2 de Julio).

La legislación ordinaria, pese a la supresión en 1994 del precepto del Estatuto de los Trabajadores que contenía la referida presunción, sigue sin ninguna duda partiendo de ella como regla general y considerando la temporalidad en el empleo como excepciones a esa regla. La construcción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores lo demuestra así con toda claridad.

La estabilidad en el empleo se ve acompañada de garantías administrativas, jurisdiccionales y de carácter legislativo, que vienen a contrarrestar situaciones de antijuricidad. En este sentido la acción judicial atiende a velar por la integridad de los derechos subjetivos en el ámbito de lo social, siendo los ejemplos inacabables y copiosa la jurisprudencia que declara la existencia y validez del carácter fijo o indefinido respecto a situaciones, entre otras, de temporalidad sin causa o de concatenación de contratos temporales.

La acción de garantía de la Administración Pública de la que es pieza fundamental la Inspección de Trabajo se dirige a velar por el interés general, es decir por el orden público laboral que, en relación con las normas de orden social entre las que se encuentran las normas en materia de relaciones laborales, es evidente que están incluidas las que garantizan la estabilidad en el empleo. Por otra parte desde el campo de las disposiciones legales encontramos igualmente garantías del principio de estabilidad en el empleo, baste señalar en este momento el artículo 15 ET o el Real Decreto Legislativo 5/2000.

A las acciones de garantía que se han destacado y que inciden en el principio de estabilidad, hay que sumar una serie de circunstancias de gran relevancia igualmente relacionadas con el citado principio que subrayan la necesidad del presente acuerdo.

Así desde la acción de la Administración Pública, los pronunciamientos de la Inspección de Trabajo en los supuestos de concatenación de contratos temporales, viene colocando "extra lege", toda aquella contratación que careciendo de autonomía propia, formen parte evidente del ciclo productivo. A ello debemos unir las recomendaciones efectuadas por la Intervención General de la Junta de Andalucía, en sus funciones de control financiero permanente plasmadas en los informes de Auditoría de cumplimiento.

Desde la acción jurisdiccional no hay que olvidar la reiterada doctrina judicial, que sanciona el carácter indefinido o de fijeza en relaciones laborales de temporalidad sin causa, siendo igualmente destacable el refrendo judicial sobre actuaciones llevadas a cabo por otros entes públicos empresariales, en el marco de pactos por la estabilidad, al objeto de solventar los altos índices de temporalidad de sus plantillas estructurales.

A todo lo anterior, indefectiblemente, hay que sumar la acción legislativa que aparece en el ámbito de la estabilidad en el empleo reflejada como última actuación en el "Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo" de fecha 9 de Mayo de 2006, suscrito por las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO. las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, conjuntamente con el Gobierno, que se ha visto plasmado en el R.D.L. 5/2006 de 9 de junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en el que se recoge una nueva redacción del artículo 15.5. del Estatuto de los Trabajadores.

Es claro que todas las acciones y acontecimientos expuestos exigen acordar nuevas medidas que permitan dar cumplimiento al compromiso de estabilidad en el empleo en la RTVA. Preciso se hace indicar que las medidas que se acuerdan son excepcionales y únicas, siendo instrumento adecuado y razonable para resolver una situación también excepcional y que da cumplimiento al principio constitucional de legalidad.

A la razonabilidad en las medidas de estabilidad en el empleo que se contemplan, que encuentra causa en todo lo hasta aquí manifestado, se debe añadir que el propio sistema de contratación temporal previsto en el Convenio Colectivo, evalúa la capacitación y aptitud de forma objetiva de los trabajadores afectados por el pacto de estabilidad, sin olvidar que en el Estatuto de los Trabajadores se contempla bajo el periodo de prueba un instrumento de carácter jurídico, que permite comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que fue contratado.

En atención a lo anterior se acuerda:

**A).-** Se procederá, con efectos 1 de enero de 2007 a novar la relación contractual de los trabajadores que figuran en el Anexo I en el sentido de modificar su actual condición de trabajador contratado con carácter temporal en contrato celebrado con carácter fijo. Valorándose a tal efecto el criterio de antigüedad y permanencia en la empresa, la actividad desarrollada en el

puesto de trabajo que desempeñan en la actualidad, y el desarrollo del iter contractual. Todo ello de acuerdo con los argumentos expuestos por las partes.

En aquellos puestos de trabajo que, recogidos en el Anexo I del presente acuerdo, no figuren en la clasificación profesional establecida en el Art. 45 del Convenio Colectivo, la novación de la relación contractual arriba indicada estará condicionada a la aceptación por parte del trabajador afectado a su inclusión en algunas de las categorías profesionales recogidas en el citado Art. 45, tomándose como referencia, a tales efectos, las funciones que en la actualidad vienen realizando y sus percepciones salariales.

**B.-** Al objeto de garantizar la estabilidad en el empleo de, al menos, el número de puestos de trabajo que para cada categoría profesional se establece en la relación de 212 puestos establecida en la disposición adicional segunda del VII Convenio Colectivo, las partes acuerdan la aplicación del apartado PRIMERO del presente acuerdo a aquellos trabajadores, vinculados actualmente a RTVA y SS.FF. por un contrato de naturaleza temporal, en los que durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo concurren las circunstancias señaladas en el apartado PRIMERO antes citado, y que no estén incluidos en el Anexo I que en dicho apartado se especifica. Con efectos desde la fecha en que concorra tal circunstancia.

El número máximo de trabajadores temporales a estabilizar por este procedimiento en ningún caso podrá ser superior, incluyendo los señalados en el Anexo I del presente acuerdo, al número de puestos de trabajo que para cada categoría profesional se especifica en la citada relación de 212 puestos de trabajo.

**C.-** Las partes se comprometen a efectuar en el primer semestre del año 2.007 la correspondiente convocatoria para cubrir los puestos de trabajo que figuran en el Anexo II, con los requisitos y demás condiciones que figure en la correspondiente Bases de la Convocatoria. Esta convocatoria se efectuará, para los puestos que ya hayan sido sometidos a los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo (traslados, excedentes y promoción), por el sistema de concurso oposición libre.

**D.-** Se procederá a la novación contractual de aquellos contratos celebrados con carácter de fijo de los trabajadores que en la actualidad se encuentran bajo la modalidad de "traslado voluntario", en el sentido de consolidar el puesto de trabajo, con la misma condición, en la localidad en la que, a dicha fecha, prestan servicios. A tal efecto se acompaña relación en el Anexo III. En todo caso se hará preciso la manifestación de voluntad por el trabajador afectado en orden a la aceptación de la consolidación del correspondiente traslado voluntario.

## SEGUNDO.- VIGENCIA

El nuevo Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años.

## TERCERO.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Al objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laborar las partes acuerdan incorporar al nuevo Convenio Colectivo:

- Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de RTVA y SS.FF. generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Establecer la concesión de 10 días consecutivos de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones

íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en su caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatoria para la madre.

- Los trabajadores de RTVA y SS.FF. tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad), en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Los trabajadores de RTVA y SS.FF. que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

## CUARTO – ESTRUCTURA

Al objeto de adaptar las estructuras profesionales de la empresa a las necesidades organizativas derivadas del nuevo escenario digital en la televisión y la implantación del sistema integrado de edición, emisión y archivo de noticias, durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo se procederá a:

- Reconvertir cinco puestos de Ayudante de Producción de Canal Sur Televisión en Sevilla, en cinco puestos de Productor de Televisión en Sevilla. La cobertura de estos nuevos puestos de trabajo se efectuará por concurso al que únicamente podrán optar los trabajadores fijos que, a la fecha de la correspondiente convocatoria tengan la condición de trabajador fijo en el puesto de Ayudante de Producción.
- Reconvertir cinco puestos de Ayudante de Realización de Canal Sur Televisión en Sevilla, en cinco puestos de Realizador de Televisión en Sevilla. La cobertura de estos nuevos puestos de trabajo se efectuará

por concurso al que únicamente podrán optar los trabajadores fijos que, a la fecha de la convocatoria tengan la condición de trabajador fijo en el puesto de Ayudante de Realización.

- Reconvertir cinco puestos de Operador Montador de Video de Canal Sur Televisión en Sevilla, en cinco puestos de Encargado de Operación y Montaje de Vídeo en Sevilla. La cobertura de estos nuevos puestos de trabajo se efectuará por concurso al que únicamente podrán optar los trabajadores fijos que, a la fecha de la correspondiente convocatoria tengan la condición de trabajador fijo en el puesto de Operador Montador de Vídeo.
- Reconvertir diez puestos Ayudante Técnico Electrónico en Sevilla, en diez puestos de Técnico Electrónico en Sevilla. La cobertura de estos nuevos puestos de trabajo se efectuará por concurso al que únicamente podrán optar los trabajadores fijos que, a la fecha de la correspondiente convocatoria tengan la condición de trabajador fijo en el puesto de Ayudante Técnico Electrónico.
- Igualmente se procederá a la creación de cuatro puesto de trabajo de *Titulados Superiores-Ingenieros*.
- Durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo se procederá a la unificación de las actuales categorías profesionales de Operador/a de Sonido Radio y Operador/a de Sonido TV., de tal manera que ambas se unifican en un solo puesto de trabajo/categoría profesional de Operador/a de Sonido (Nivel B03), y ello en base a lo establecido en el Apdo. 2 del Art. 1 del vigente Convenio Colectivo, procediéndose, consecuentemente a la unificación de las correspondientes funciones básicas y tareas más significativas de este puesto.

## QUINTO.- CONTINGENCIAS COMUNES

Durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo la empresa se compromete a no externalizar la gestión de la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

## SEXTO.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo será el previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio.

Durante la vigencia del VIII Convenio Colectivo se aplicará a esta magnitud económica la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido, en el periodo enero-diciembre, con efectos

retroactivos al 1 de enero de cada año, respetándose los compromisos económicos que, en materia salarial, se recogen en el Texto Articulado del VII Convenio Colectivo.

## **SEPTIMO.- TEXTO ARTICULADO**

En cuanto al resto del contenido del articulado del VIII Convenio Colectivo las partes acuerdan dar por reproducido el texto del vigente.

**OCTAVO.-** Se procederá a la adaptación del contenido del presente acuerdo al articulado del VIII Convenio Colectivo, modificándose, consecuentemente, los artículos y demás disposiciones que resulten afectadas.