

**TEXTO ARTICULADO**

**PLAN DE EMPLEO RTVE**

24 Octubre 2006

## 1. INTRODUCCIÓN

Las partes, tras concluir el período de consultas, legalmente establecido, llegan a los acuerdos explicitados en el presente documento, que modifican, de común acuerdo entre los negociadores, todos aquellos términos y exposiciones vertidos en los documentos presentados ante la Dirección General de Trabajo, con anterioridad a la fecha del presente documento, que se opongan o contradigan al contenido de este acuerdo.

El acuerdo contenido en el presente documento, resuelve el procedimiento de despidos colectivos, mediante la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación, complementándose con acuerdos de empleo y relaciones laborales que, en su conjunto, recogen la voluntad de los negociadores de dar solución a la situación que, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, viene afectando al Ente Público RTVE y sus sociedades TVE, S.A. y RNE, S.A., y que hagan posible la constitución y puesta en marcha de la Corporación de la Radio y Televisión Española, S.A. -Corporación RTVE-, y de sus sociedades Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A. y Sociedad Mercantil Estatal Radio Nacional de España, S.A..

Tomando, como punto de partida, lo preceptuado en la Disposición Adicional trigésimo quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado y en el Plan de Saneamiento y Futuro de RTVE se hacía necesario, tanto la configuración jurídica del Expediente Administrativo de Regulación de Empleo, como su formalización ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en los términos que se recogen en la documentación presentada ante dicho Órgano Directivo y

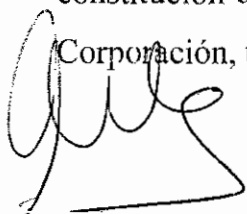
oportunamente, entregada a la representación social, en la reunión de inicio del Período de Discusión y Consultas.

Con todo ello, se procedió a formalizar la tramitación administrativa del Expediente de Regulación de Empleo en el que se inscriben y justifican, tanto las causas de la existencia de un excedente estructural de plantilla, como el conjunto de Medidas de Acompañamiento que, en el presente documento, se exponen.

La Ley 17/2006, de 5 de junio, de Radio y Televisión Pública de Titularidad Estatal ordena la creación de la Corporación RTVE y las sociedades prestadoras del servicio público y la subrogación en las relaciones jurídicas, derechos y obligaciones de naturaleza laboral, convencional o extraconvencional, y de Seguridad Social de los trabajadores que se incorporen a las nuevas entidades.

Todo ello hace necesario definir un modelo de estructura de la citada Corporación, en todos los aspectos relativos a la ordenación de la actividad a desarrollar, para el cumplimiento del servicio que la Ley encomienda a la Corporación y, en correspondencia con todo ello, definir una estructura organizativa de plantilla, basada en criterios objetivos, orientados a cumplir las finalidades de servicio público que se le atribuyen y las limitaciones de coste, económicas y financieras, establecidas en la citada Ley.

Como paso previo y necesario a la formalización del Expediente de Regulación de Empleo, se acometió un proceso de conversaciones con las representaciones sociales legitimadas, alcanzándose el 12 de julio de 2006 el "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE" que define la estructura de plantilla de la Corporación, tanto respecto de los Servicios Centralizados, como de la estructura



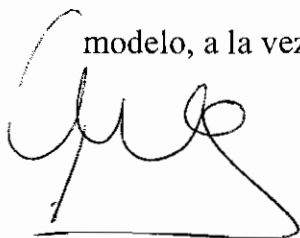
de Centros Territoriales en su organización periférica y autonómica. La definición citada orienta, tanto numérica como orgánicamente, los criterios objetivos de los puestos de trabajo a dotar en la Corporación, así como los criterios que marcan la evolución dinámica de la plantilla, según se detalla en el Anexo III. Por otra parte, se ha acordado una nueva estructura de categorías profesionales y nuevas escalas salariales por pertenencia a categoría laboral.

Para dotar de sentido económico, organizativo y social a toda esta configuración, se ha acordado, igualmente, procurar medidas no traumáticas, que otorguen protección suficiente a los trabajadores de mayor edad de la plantilla y eviten la extinción del contrato y lanzamiento al mercado de trabajo de trabajadores jóvenes.

En virtud de todo lo expuesto, se articulan las medidas de solución de excedentes de plantilla y la incorporación de trabajadores no fijos que, a continuación, se recogen en el presente Acuerdo.

## 2. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN

De conformidad con lo establecido en el "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE" de 12 de julio de 2006, a la par que se establece una plantilla objetivo de futuro para la Corporación RTVE, consistente en 5.900 trabajadores fijos y hasta 500 trabajadores temporales, se contempla un excedente actual en la plantilla del Grupo RTVE (Ente Público RTVE, TVE, S.A., RNE, S.A.) de 4.150 trabajadores. Este número representa las necesidades de adecuar cuantitativamente la plantilla a la dimensión derivada 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 plantilla.
- Permite generar un sistema para la incorporación de personal con relación laboral temporal.


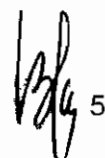
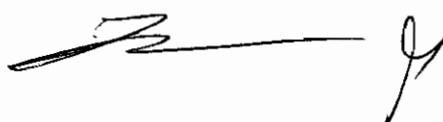
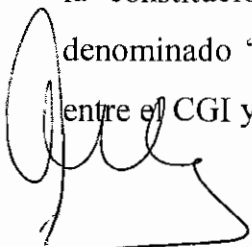
Las medidas contenidas en el presente epígrafe se orientan, con carácter prioritario, a preservar el mayor volumen de empleo posible, mediante la integración de trabajadores temporales en la plantilla estable de la Corporación, en forma compatible con las exigencias organizativas y de viabilidad que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

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

De acuerdo con todo ello, se establecen las siguientes medidas de desvinculación:

- a) Medidas para los trabajadores menores de 52 años a 1 de enero de 2009.
- b) Medidas para los trabajadores de 52 o más años a 31 de diciembre de 2006, o que cumplan los 52 años hasta el 31 de diciembre de 2008.

A dicho fin y en cumplimiento de lo establecido en el punto 8 del "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE" de fecha 12 de julio de 2006, denominado "Acuerdos Económicos años 2005 y 2006", y a los compromisos entre el CGI y la Dirección de RTVE recogidos en acta de fecha 27 de julio de



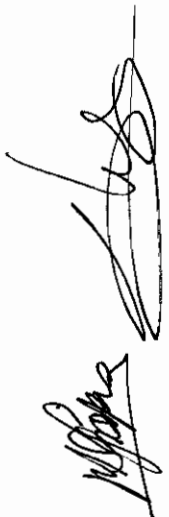
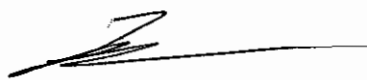
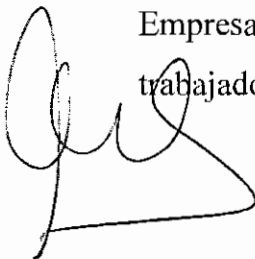
2006, las partes han acordado la regularización de los incrementos del Convenio Colectivo correspondientes a los años 2005 y 2006. Asimismo se aplicarán las escalas de salario base, igualmente comprometidas en el punto 8 del Acuerdo citado y sucesivos de 27 de Julio y 3 de Octubre de 2006. Dicha aplicación se efectuará con efectos de 1 de septiembre de 2006, en los términos que se recogen en el Acta de 3 de octubre de 2006.

Alcanzar la cifra de trabajadores fijos antes mencionada y su adecuación a las necesidades operativas, exige, de conformidad con lo establecido en el “Acuerdo para la constitución de la Corporación” antes citado, que el número de trabajadores que se consideran excedentes de la actual plantilla sea de 4.150. Por tanto, con el fin de que la empresa conozca las preferencias de los trabajadores por alguna de las opciones de desvinculación que a continuación se exponen, los trabajadores podrán manifestar su predisposición a acogerse a algunas de las medidas contempladas en los apartados 3 y 4, haciéndoselo llegar a la Empresa en el plazo de 15 días naturales desde la fecha en la que reciban la información pertinente.

La Dirección de la Empresa, tras tener en cuenta dichas manifestaciones y, previo acuerdo con los sindicatos, para alcanzar la indicada cifra de excedentes, presentará el listado de bajas a la Autoridad Laboral a los efectos pertinentes.

### **3. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN PARA TRABAJADORES MENORES DE 52 AÑOS A 1-1-2009**

3.1. Se establece un sistema de desvinculación de libre aceptación por la Empresa, al que podrán mostrar su disposición a acogerse aquellos trabajadores que tengan reconocida la condición de fijos de plantilla o

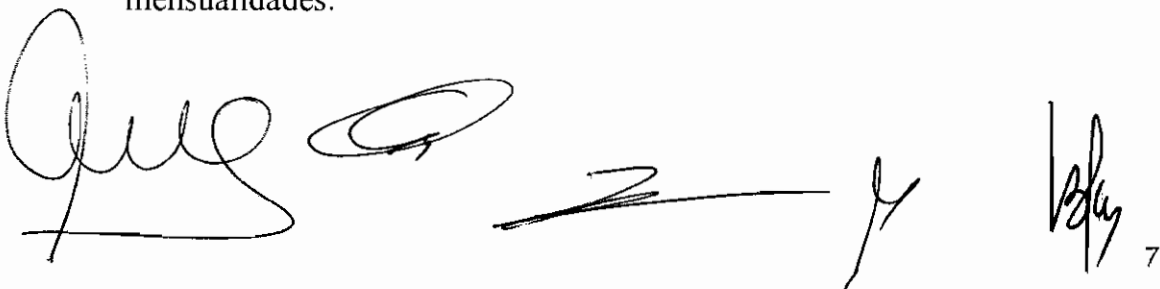


indefinidos y en alta en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE (Ente Público RTVE, TVE, S.A. y RNE, S.A.) a la fecha del presente Acuerdo, que acrediten una antigüedad en el Grupo RTVE de al menos 24 años o 24 años de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de RTVE o alguna de sus sociedades a 31 de diciembre de 2006, consistente en la extinción del contrato de trabajo el 1 de enero de 2009, con derecho a percibir de la empresa prestaciones económicas de carácter indemnizatorio por el mismo importe total que le hubieran correspondido de haber podido acceder a las medidas del epígrafe 4, considerando para el cálculo de dicho importe la ficción de que el trabajador tiene 52 años el 1 de enero de 2009.

Dichas prestaciones económicas estarán referidas exclusivamente a las condiciones económicas de los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4.5 de dicho epígrafe 4, con un período de abono máximo de 13 años.

Asimismo, serán de aplicación las previsiones contenidas en los apartados 4.6 , 4.7 y 4.8 B,C,D y E del citado epígrafe 4.

- 3.2. Se establece un sistema de desvinculación para los trabajadores menores de 52 años, que tengan reconocida la condición de fijos de plantilla o indefinidos y en alta en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE (Ente Público RTVE, TVE, S.A. y RNE, S.A.) a la fecha del presente Acuerdo, que no puedan acogerse a las medidas de los epígrafes 3.1 y 4, consistente en la extinción del contrato de trabajo mediante baja incentivada, a la que podrá mostrar su disposición a acogerse el trabajador. de libre aceptación por la empresa, con percepción de una indemnización consistente en 30 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades.



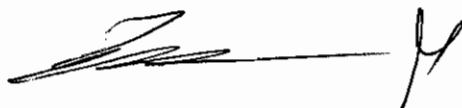
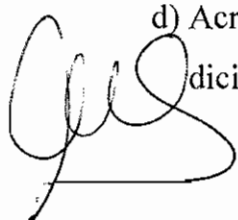
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a horizontal line in the center, and several smaller signatures on the right.

**4. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN PARA TRABAJADORES CON 52 O MÁS AÑOS QUE NO CUMPLAN LOS REQUISITOS LEGALES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**4.1. Ámbito Personal**

Se establece un sistema de prestaciones económicas, de carácter indemnizatorio, para los trabajadores de 52 o más años que cumplan acumulativamente los requisitos que a continuación se fijan y previa extinción de su contrato de trabajo:

- a) Tener la condición reconocida de trabajadores fijos de plantilla o indefinidos y en alta en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE (Ente Público RTVE, TVE, S.A. y RNE, S.A.), a la fecha del presente Acuerdo.
- b) Tener cumplidos 52 o más años de edad a 31 de diciembre de 2006 o cumplir dicha edad hasta el 31 de diciembre de 2008.
- c) No cumplir los requisitos legales para poder acceder a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social (Régimen General o situaciones especiales contempladas en dicho Régimen), en la fecha del presente Acuerdo.
- d) Acreditar una antigüedad en el Grupo RTVE superior a 6 años a 31 de diciembre de 2006.





#### **4.2. Momento de efectividad de la medida de desvinculación**

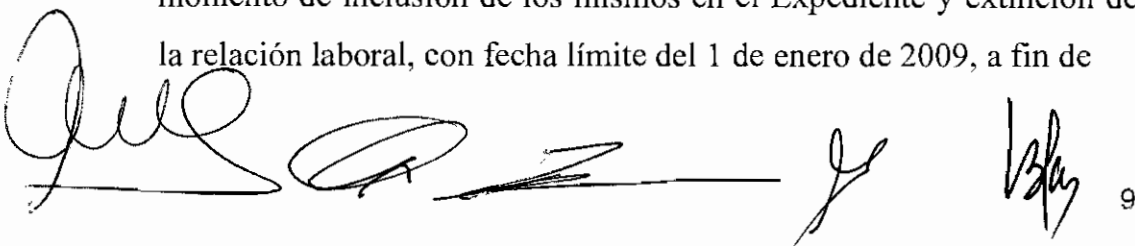
El momento de efectividad de esta medida de desvinculación y, por tanto, de extinción del contrato de trabajo e incorporación al sistema, será determinado por la empresa atendiendo a sus necesidades organizativas y de producción, y siempre que se cumplan los requisitos anteriormente señalados.

Para dar coherencia y cumplimiento a las finalidades y objetivos de estructura organizativa, cobertura del servicio, racionalidad económica, técnica y de necesidades de producción, se aplicará el plan empresarial, en el que se fijarán las cadencias para la determinación de la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo y consiguiente aplicación de la medida.

Los criterios de prioridad serán los siguientes:

- a) Necesidades organizativas, teniéndose en cuenta, a tales efectos, los procesos de reconversión profesional, formación y plan de incorporación de nuevos trabajadores.

Sin que ello dificulte la aplicación de este criterio, las partes firmantes, en función al derecho preferente a la permanencia en su puesto de trabajo que la legislación vigente reconoce a los representantes de los trabajadores, tanto miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, decidirán el momento de inclusión de los mismos en el Expediente y extinción de la relación laboral, con fecha límite del 1 de enero de 2009, a fin de



evitar la existencia de un vacío en la representación unitaria y sindical que influya negativamente en la interlocución sindical, correspondiendo a los sindicatos la designación de los representantes legales en plantilla que deben actuar como interlocutores.

b) Por razones objetivas, excepcionales y acreditadas, la empresa está dispuesta a tener en cuenta el retraso de la fecha de efectos de aplicación de la medida a personas individuales, sin que el mismo pueda invalidar el plan organizativo expresado.

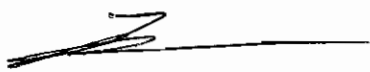
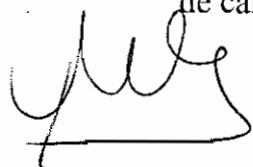
#### 4.3. Evolución del sistema

Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador pasará a la situación legal de desempleo, con derecho a percibir las prestaciones contributivas de desempleo derivadas de tal situación, junto con las prestaciones económicas de carácter indemnizatorio que se explicitan en el apartado 4.5. "Condiciones económicas aplicables" del presente epígrafe.

#### 4.4. Finalización del sistema

Este sistema de prestaciones económicas de carácter indemnizatorio finalizará en el momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación regulada en la ley de la Seguridad Social (en la actualidad art. 161.1) y en el art. 11.2 del RD. 2621/1986.

En aquellos supuestos en los que, a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, el trabajador no hubiera completado el período de carencia que le dé legalmente derecho a poder acceder a la situación

 10

de jubilación ordinaria del Sistema de Seguridad Social, las obligaciones empresariales de abono de la Renta Irregular Diferida y, en su caso, del Convenio Especial con la Seguridad Social, al que se hace mención más adelante, se extenderán hasta la fecha en que pueda acceder a dicha situación de jubilación ordinaria.

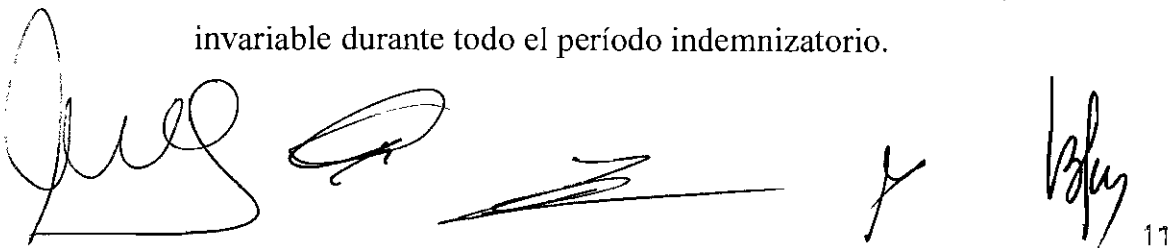
#### **4.5. Condiciones económicas aplicables**

Las condiciones económicas garantizadas, de carácter indemnizatorio, a cada trabajador afectado por esta medida, son las siguientes:

1. Durante el período contemplado en el apartado 4.3 “Evolución del sistema” y hasta la “Finalización del sistema” recogida en el apartado 4.4, se garantiza a cada trabajador, en términos de bruto, una Renta Irregular Diferida en el tiempo, por el importe resultante de aplicar un porcentaje sobre la Base Salarial Bruta, equivalente al 92% del Salario Neto, contemplando todo el período de aplicación de esta medida, según cálculos efectuados en la forma que se detallan en el Anexo II.

A estos efectos, el Salario Neto será el resultado de restar a la Base Salarial Bruta las retenciones de IRPF y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

El citado porcentaje a aplicar sobre la Base Salarial Bruta se calculará en el momento de la extinción de la relación laboral y permanecerá invariable durante todo el período indemnizatorio.

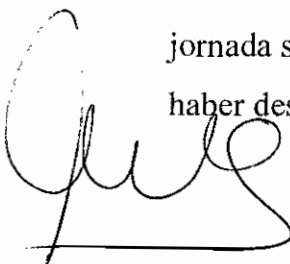

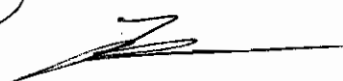


A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number '11' is visible at the bottom right corner.

La Base Salarial Bruta individual vendrá determinada por la suma de los conceptos fijos correspondientes al mes inmediatamente anterior al de materialización de la medida elevados a cómputo anual, más la suma de los conceptos variables correspondientes a los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del presente Acuerdo, actualizados con los incrementos salariales del Convenio Colectivo que procedan hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo. El importe máximo a computar en la Base Salarial Bruta por conceptos variables no podrá ser superior a 60.000 euros.

Los conceptos retributivos fijos y variables computables son los que se recogen en el Anexo I.

En los supuestos de incapacidad temporal, que hubiesen podido producirse en el período anteriormente reflejado, los conceptos fijos a considerar serán los que hubiese tenido el trabajador de no haberse producido dicha situación, y los conceptos variables los correspondientes a los 12 meses anteriores en los que no hubiese estado en incapacidad temporal con las actualizaciones que, en su caso, pudieran corresponder.

En los supuestos de reducción de jornada, derivados de la aplicación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, los conceptos integrantes de la Base Salarial Bruta individual del trabajador afectado por una de estas reducciones de jornada se computarán por los importes que hubiera podido percibir de haber desarrollado una jornada a tiempo completo.

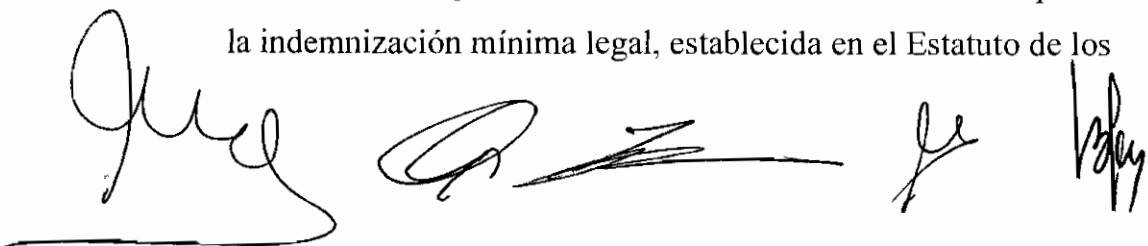
    

La empresa abonará un Complemento Indemnizatorio Bruto que sumado a las prestaciones brutas por desempleo de carácter contributivo, alcancen la citada garantía de renta irregular diferida en el tiempo, siendo igual al 100% de ésta cuando no se perciban prestaciones públicas. A los efectos del abono de dicho Complemento, y de acuerdo con la legislación vigente, procederá la aplicación de la exención fiscal establecida en el Art. 7 e) del texto refundido de la Ley del IRPF y, en su caso, el tratamiento fiscal establecido en el Art. 17 del mencionado texto legislativo.

A tales efectos, en la metodología de cálculo que figura en el Anexo II se considerará el número de períodos impositivos de percepción de la indemnización que permitan, dada la antigüedad en la empresa de cada trabajador, que el tratamiento de la indemnización tenga la condición de renta irregular.

Revalorización de la Base Salarial Bruta: el 1 de enero de cada año, a partir del siguiente al de la incorporación al sistema, y con carácter acumulativo, se procederá a revalorizar la Base Salarial Bruta en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado 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 RTVE.

Aquellos trabajadores con edad inferior a la de acceso a la jubilación ordinaria, a los que resulte condición más beneficiosa la aplicación de la indemnización mínima legal, establecida en el Estatuto de los

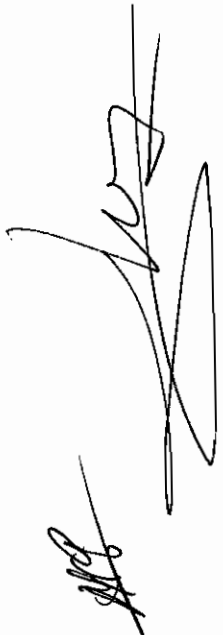
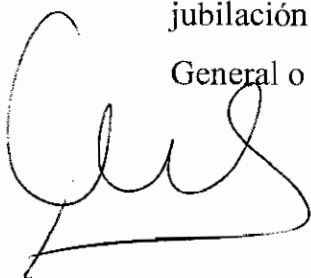


Trabajadores, art. 51.8, les será de aplicación ésta, en la forma que establece al art. 14 del R.D. 43/1996.

2. Forma y Período de abono del Complemento Indemnizatorio Bruto: La Renta Irregular Diferida o en su caso el Complemento Indemnizatorio Bruto, cuando parte de la Renta Irregular Diferida provenga de prestaciones públicas, se abonará por la empresa, de forma fraccionada y aplazada, mediante abonos mensuales, desde la fecha de materialización de la medida y consiguiente extinción del contrato de trabajo, hasta que el trabajador pueda legalmente acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social, momento en que cesa para la empresa la obligación de abono del citado Complemento.

Cuando sea necesario para la aplicación del Art. 17 de la Ley del IRPF, percibir la indemnización en un menor número de períodos impositivos, el pago se efectuará de forma fraccionada en dicho período, si así lo solicita el trabajador.

3. Convenio Especial con la Seguridad Social: De acuerdo con el marco legal vigente en cada momento, la empresa reintegrará al trabajador o, en su caso, aportará a la Tesorería General de la Seguridad Social, las cantidades correspondientes al importe del Convenio Especial con la Seguridad Social, a suscribir una vez finalizada la percepción de la prestación contributiva de desempleo y hasta el momento en que el trabajador acogido a esta medida pueda legalmente acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social (Régimen General o situaciones especiales contempladas en dicho Régimen).

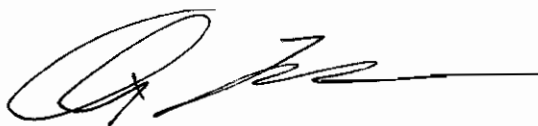
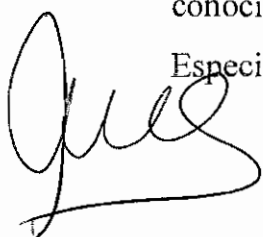


Con el fin de mantener actualizadas las bases de cotización a la Seguridad Social, las bases de dicho Convenio se actualizarán en el mismo porcentaje en que se revalorice la base máxima de cotización del Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

Los trabajadores que mediante pacto individual, perciban la Renta Irregular Diferida en un período de ejercicios anuales, inferior al de los años que faltan al trabajador para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, percibirán el importe correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social, en el mismo número de años que la Renta Irregular Diferida, pero por un valor equivalente al del total del período de cotización hasta la edad de jubilación ordinaria. En este caso, el abono del importe correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social del período de tiempo que falte hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria, se efectuará coincidiendo con el último pago de la Renta Irregular Diferida.

Aquellos trabajadores que de acuerdo con la legislación vigente en materia de Convenio Especial con la Seguridad Social tengan derecho a elegir la base máxima de cotización, disfrutarán de la misma.

Si durante el período de aplicación de esta medida, el trabajador causase alta en el Sistema de Seguridad Social, la obligación para la Empresa de reintegrar los importes correspondientes a dicho Convenio Especial con la Seguridad Social, quedará en suspenso en tanto se mantenga tal situación. El trabajador queda obligado a poner en conocimiento de RTVE los momentos de suspensión del Convenio Especial con la Seguridad Social y de renovación del mismo, a fin de



que RTVE no abone el importe correspondiente durante este período. Asimismo el trabajador estará obligado a facilitar la justificación acreditativa del pago del Convenio.

La empresa aplicará el criterio más favorable para el trabajador dentro de la normativa legal reguladora del Convenio Especial con la Seguridad Social, incluso en los supuestos de restablecimiento de dicho Convenio, derivados de situaciones de alta en el Régimen General.

4. Garantías en el supuesto de producirse las contingencias de “muerte y supervivencia”: en el supuesto de que durante el período de aplicación de esta medida falleciese el trabajador afectado por la misma y existieran perceptores de la pensión de viudedad y/u orfandad de la Seguridad Social derivadas de tal fallecimiento, la garantía económica contemplada en el párrafo primero del epígrafe 4.5.1 estará sometida al mismo tratamiento jurídico y económico, que el establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para las prestaciones derivadas de dichas contingencias. Su abono cesará en el momento en que el trabajador hubiera podido acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de Seguridad Social de no haber fallecido, o antes, en el caso de cese en la percepción de la pensión de viudedad y/u orfandad. La suma de los complementos a abonar por la empresa, al cónyuge viudo y huérfanos del trabajador fallecido no podrá superar lo que hubiera percibido el trabajador, de no haber fallecido, en forma de Renta Irregular Diferida en el tiempo.





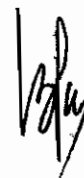
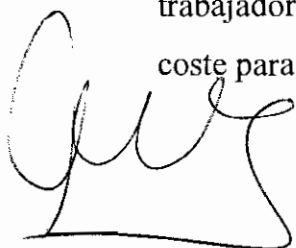
A estos efectos, con los límites que legalmente procedan y los que de forma directa o por analogía se establecen en el párrafo anterior, tendrán la condición de perceptores las “parejas de hecho” que reúnan los requisitos que se recogen en el artículo 50.1.A.a del Convenio Colectivo.

5. En aquellos supuestos en los que el trabajador, al momento de cumplir la edad para tener acceso a la jubilación ordinaria establecida en el Régimen General de la Seguridad Social o situaciones especiales reguladas en dicho Régimen, no tengan cubiertos los periodos de cotización necesarios para tener derecho al 100% de su base reguladora para la prestación de jubilación, percibirán, en tal momento, una indemnización complementaria equivalente al resultado de capitalizar la diferencia entre la prestación de jubilación que le correspondería si tuviera acreditado el periodo de cotización para tener derecho al citado 100% de la prestación, y la que efectivamente le fije el sistema de la Seguridad Social.

#### **4.6. Obligaciones de los trabajadores**

Los trabajadores afectados por la presente medida deberán realizar y ejercer cuantas acciones sean necesarias para la obtención de los derechos y prestaciones públicas que legalmente puedan corresponder y contribuyan a minorar los costes con cargo a la empresa.

La pérdida de derechos o prestaciones públicas por causa imputable al trabajador no podrá comportar un mayor gravamen ni un aumento de coste para la empresa.



Las posibles discrepancias que pudieran surgir sobre la naturaleza y/o imputabilidad de las causas y razones que determinen la pérdida de derechos o prestaciones públicas, se someterán a la Comisión de Seguimiento.

#### 4.7. Incompatibilidades

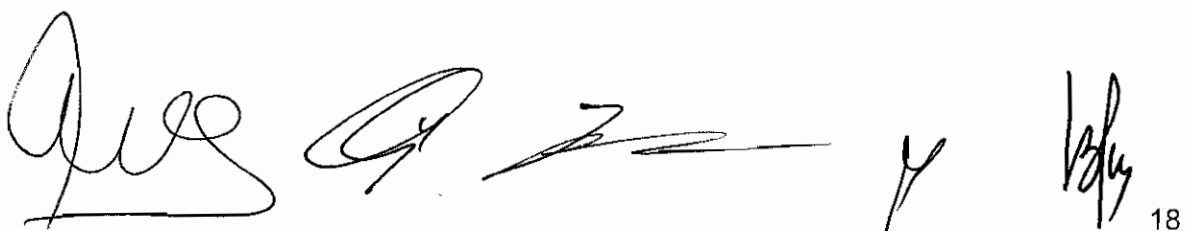
Los trabajadores acogidos a esta medida, mientras perciban el Renta Irregular Diferida con cargo a la Empresa, no podrán prestar servicios, por cuenta propia o ajena, por sí mismos o a través de persona física o jurídica interpuesta, para la Corporación RTVE o sus empresas filiales o participadas, así como para empresas que estén en competencia directa con las actividades de la Corporación RTVE.

Si algún trabajador prestase servicios en alguna de estas últimas empresas, durante el periodo de su prestación no percibirán el importe correspondiente a la Renta Irregular Diferida.

#### 4.8. Otros Derechos Económicos

##### A. Seguro de Vida

Para los trabajadores acogidos a esta medida que continúen aportando la parte que les corresponde de la póliza de Seguros de Vida, RTVE mantendrá vigente la misma hasta los 65 años de edad.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical column of initials on the right.

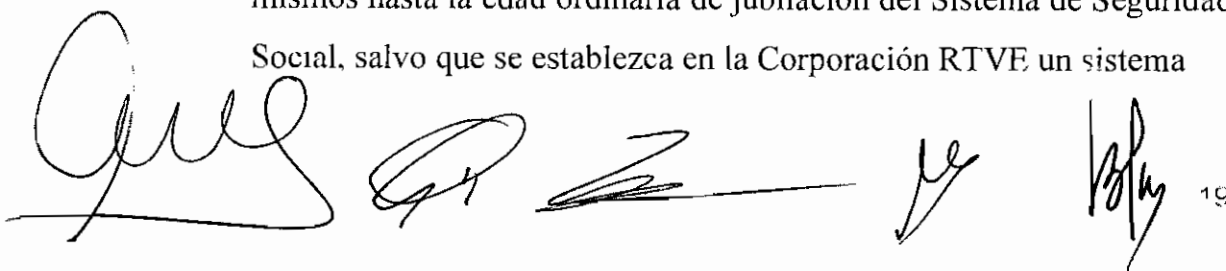
## B. Aportación empresarial al plan de pensiones

Para los trabajadores acogidos a esta medida que vienen realizando aportaciones al Plan de Pensiones en la fecha de firma del "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE" de 12 de julio de 2006, la empresa destinará, en compensación por el cese en sus aportaciones a dicho Plan, la cantidad total de 13 millones de euros, montante éste que se distribuirá entre los citados trabajadores teniéndose en cuenta el porcentaje de aportación individual realizado por el trabajador en el mes anterior a la fecha del presente Acuerdo y el período de tiempo que le reste hasta alcanzar la edad de 65 años, según tabla recogida en el Anexo IV. Su abono se realizará en el momento previo de la extinción del contrato de trabajo y será mediante el ingreso en el Plan de Pensiones a nombre de cada trabajador partícipe.

La cuantía indemnizatoria por este concepto no formará parte de la Base Salarial Bruta, por lo que el cumplimiento de la obligación derivada de este concepto se agotará con el abono efectivo de la cantidad comprometida.

## C. Beneficios derivados de la condición de la Empresa como "colaboradora" de la Seguridad Social

Los trabajadores acogidos a esta medida que vienen disfrutando de los beneficios derivados de la condición de la empresa como "colaboradora" de la Seguridad Social, continuarán disfrutando de los mismos hasta la edad ordinaria de jubilación del Sistema de Seguridad Social, salvo que se establezca en la Corporación RTVE un sistema



19

alternativo, en cuyo caso se les aplicarían los beneficios derivados de éste por el tiempo que reste hasta poder acceder a la citada jubilación.

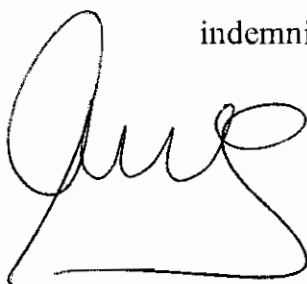

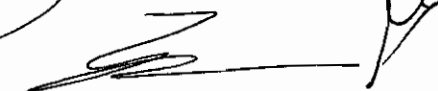

#### **D. Paga de los 10 años**

En el momento de la extinción del contrato, los trabajadores acogidos a esta medida percibirán, por una sola vez, el importe proporcional que les correspondería por el tiempo transcurrido desde el último devengo de la paga recogida en el artículo 89.2 del convenio colectivo.

En todo caso, el tiempo transcurrido que compute para el cálculo proporcional deberá cumplir el requisito de "servicio efectivo ininterrumpido en el Ente Público RTVE y sus Sociedades", tal y como se regula en el citado artículo del convenio.

#### **E. Aportación Fondo de Acción Social**

Los trabajadores acogidos a esta medida que pueden solicitar las prestaciones previstas por el fondo de Asistencia Social, establecido en el Convenio Colectivo, art. 102, podrán seguir beneficiándose de esas prestaciones en la forma que reglamentariamente proceda y hasta la edad de la jubilación ordinaria. A este fin, el Ente Público en liquidación aportará al Fondo de Acción Social un 0,76% de la cuenta de gastos 6400 de retribuciones básicas de los trabajadores en activo en dicho Ente, así como el 0,61% del importe destinado al pago de indemnizaciones que en cada ejercicio se realice a los trabajadores que

    20

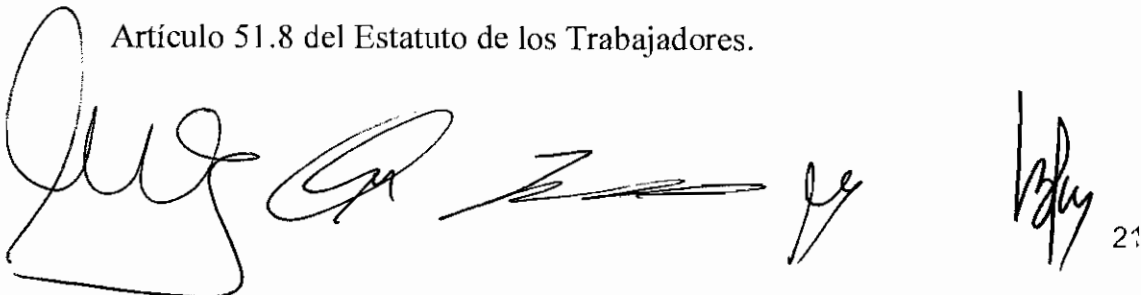
se hayan acogido a las medidas de desvinculación contempladas en los puntos 3.1 y 4 de este Acuerdo.

**5. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN LOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Los trabajadores que tengan cumplidos, a la fecha del presente Acuerdo, los requisitos legalmente exigidos para poder acceder a la jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social (Régimen General o situaciones especiales contempladas en dicho Régimen), extinguirán su contrato de trabajo, con el siguiente tratamiento indemnizatorio:

- A. En el supuesto de que, en tal momento, tengan cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho al 100% de su base Reguladora para la prestación de jubilación tendrán derecho a percibir la indemnización regulada en el Artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores.
  
- B. En el supuesto de que, en tal momento, no tengan cubiertos los periodos de cotización necesarios para tener derecho al 100% de su base reguladora para la prestación de jubilación, percibirán una indemnización equivalente al resultado de capitalizar la diferencia, entre la prestación de jubilación que le correspondería si tuviera acreditado el periodo de cotización para tener derecho al citado 100% de la prestación, y la que efectivamente le fije el Sistema General de la Seguridad Social.

En ningún caso la indemnización citada será inferior a la regulada en el Artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores.



## **6. OTRAS MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN**

Los trabajadores que tengan reconocida la condición de fijos de plantilla o indefinidos y en alta en cualquiera de las entidades del Grupo RTVE (Ente Público RTVE, TVE, S.A. y RNE, S.A.) a la fecha del presente Acuerdo, que por no cumplir los requisitos exigibles para su acogimiento a la medida establecida en el epígrafe 4 y estén incurso en lo previsto en el art. 7.e del Acuerdo del 12 de julio de 2006, para la constitución de la Corporación RTVE, podrán mostrar su disposición a extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir la indemnización resultante de aplicar el módulo de 45 días de salario bruto anual por año de servicios, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 42 mensualidades, condicionado a la aceptación de la empresa, o acogerse a las medidas acordadas en el epígrafe 3, apartado 3.1, siempre que reúnan los requisitos exigidos para ello.

## **7. CONSIDERACIONES DE LAS MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN CONTENIDAS EN ESTE ACUERDO**

Todas las medidas de desvinculación contenidas en el presente acuerdo que conllevan la extinción de los contratos de trabajo y los sistemas indemnizatorios pactados para cada caso, tienen la consideración legal de extinciones ajenas a la voluntad del trabajador.



## 8. TRATAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA

8.1. No podrán acogerse a ninguna de las medidas contempladas en el presente Expediente de Regulación de Empleo aquellos trabajadores que a la fecha de este Acuerdo se encuentren en situación de excedencia, con excepción de lo que se contempla en el siguiente apartado.



8.2. Los trabajadores que tengan reconocida la condición de fijos de plantilla, e indefinidos, en situación de excedencia especial, regulada en el Convenio Colectivo, en la fecha de este Acuerdo, podrán acogerse a las medidas de desvinculación contempladas en el mismo hasta el 1 de enero de 2009, previo cese en la situación de excedencia especial e incorporación a la plantilla del Grupo RTVE. Se exceptuarán de esta medida los que actualmente ocupen cargos directivos en RTVE, que tendrán los mismos plazos de acogida que la plantilla en activo.

La Empresa notificará a los trabajadores en excedencia especial la tramitación del Expediente Administrativo de Regulación de Empleo, con el fin de que, conocida dicha situación, puedan comunicar en los 15 días naturales siguientes, a la recepción de dicha notificación, su voluntad de acogerse a alguna de estas medidas en las condiciones indicadas en el párrafo anterior.

## 9. ORQUESTA Y CORO

En virtud de lo acordado en el epígrafe 3 -"Orquesta y Coro"-, del "Acuerdo para la constitución de RTVE" de fecha 12 de julio de 2006, podrán acogerse a las referidas medidas de desvinculación, exclusivamente, los Profesores de Orquesta

AW



23

y Cantores de Coro adscritos a la "Orquesta y Coro de RTVE" que lo justifiquen por motivos de salud o incapacidad.

#### **10. INCORPORACIÓN DE EMPLEADOS NO FIJOS**

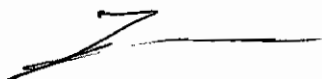
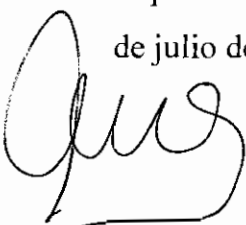
El Plan de Empleo contenido en estos acuerdos, por el que se redimensiona la plantilla de RTVE y se adapta a las condiciones requeridas para la puesta en marcha de la Corporación RTVE, se complementa con la conversión de empleo temporal en estable, en línea con lo dispuesto en el "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE", de fecha 12 de julio de 2006, y el acuerdo formalizado entre la Dirección de RTVE y el CGI el 27 de julio de 2006, en el que se fijan los criterios para identificar a los trabajadores no fijos, vinculados por contrato laboral con el Grupo RTVE y que han de ser afectados por el citado acuerdo.

Estos trabajadores se incorporarán a la Corporación RTVE, una vez que ésta comience su actividad ordinaria, mediante el procedimiento que se establezca.

#### **11. DESARROLLO DE LOS APARTADOS 9 Y 11 DEL "ACUERDO PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA CORPORACIÓN RTVE"**

Ambas partes se comprometen a desarrollar los trabajos necesarios que permitan adecuar el sistema de categorías profesionales derivado del XVII Convenio Colectivo a las necesidades funcionales y operativas de la Corporación, así como a los cambios en el sistema de titulaciones de rango universitario.

Asimismo, y con objeto de que todo ello forme parte del I Convenio Colectivo de la Corporación, se comprometen a desarrollar, antes del 31 de diciembre de 2006, lo pactado en el "Acuerdo para la constitución de la Corporación RTVE", de 12 de julio de 2006, en sus apartados 9 y 11.





## 12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación, de carácter paritario, integrada por representantes de la Dirección y de la Representación sindical firmante del presente Acuerdo, con el fin de realizar el seguimiento de los compromisos contemplados en este Acuerdo y resolver cuantas discrepancias puedan platearse en el desarrollo de las medidas contempladas en el mismo

Madrid, a 24 de octubre de 2006

**POR LA DIRECCIÓN DE RTVE**



**PRESIDENTE C.G.I.**



**SECRETARIO C.G.I.**



**POR EL SINDICATO U.G.T.**



**POR EL SINDICATO CC.OO.**



**POR EL SINDICATO APLI**



**POR EL SINDICATO USO**

**ANEXO I**  
**EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**  
**CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A CONSIDERAR**

<b>COMPUTO RETRIBUCIONES FIJAS</b> (Devengos a la fecha de acogida al E.R.E.)	
CONCEPTO	Nº PAGAS AÑO
<b>SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>15</b>
PERMANENCIA N.E. (*)	14
DIFERENCIA SALARIAL PROMOCION (*)	14
DIFERENCIA SALARIAL (*)	14
FUNCION SUPERIOR (*)	14
MOVILIDAD FUNCIONAL (*)	14
<b>SUELDO PROFESIONAL</b>	<b>15</b>
<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>14</b>
<b>PAGA DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>
(*) CONCEPTOS CONTEMPLADOS EN EL SALARIO BASE DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL	
<b>COMPUTO RETRIBUCIONES VARIABLES</b>	
COMPLEMENTOS DE PUESTO Y PERSONALES	Nº PAGAS AÑO
<b>DIRECCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>MANDO ORGÁNICO</b>	<b>14</b>
<b>ESPECIAL RESPONSABILIDAD</b>	<b>14</b>
<b>DEDICACIÓN/DISPONIBILIDAD CORRESPONSALES</b>	<b>14</b>
<b>GRATIFICACIÓN ABSORBIBLE (PERDIDA NBTO)</b>	<b>14</b>
<b>PUESTO DE PATERNA</b>	<b>14</b>
<b>PUESTO DE VENTAS PUBLICIDAD</b>	<b>14</b>
<b>PUESTO DE INTERVENCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>ASISTENCIA AMBULATORIA</b>	<b>14</b>
<b>CTO FAMILIAR VOLUNTARIO</b>	<b>12</b>
<b>PELIGROSIDAD</b>	<b>12</b>
<b>IDIOMAS</b>	<b>12</b>
<b>INSTALACIONES ESPECIALES</b>	<b>12</b>
<b>RESIDENCIA CANARIAS</b>	<b>12</b>
<b>RESIDENCIA BALEARES</b>	<b>12</b>
<b>RESIDENCIA CEUTA MELILLA</b>	<b>12</b>
<b>INSTALACIÓN AISLADA A EXTINGUIR</b>	<b>12</b>
<b>CIRCUNSTANCIAS PERSONALES</b>	<b>12</b>
<b>CTO DE PUESTO</b>	<b>12</b>
<b>CTO PUESTO TVE 24 HORAS</b>	<b>12</b>
<b>CTO NIVELADOR</b>	<b>12</b>
<b>CTO DE PUESTO ABSORBIBLE</b>	<b>12</b>
<b>REMUNERACIÓN COMPENSACIÓN ART. 104 H</b>	<b>12</b>
<b>COMPLEMENTO DE PROGRAMAS RNE</b>	<b>12</b>
<b>MAYOR TIEMPO INVERTIDO</b>	<b>11</b>
<b>PUESTO DE ORQUESTA Y COROS</b>	<b>14</b>
<b>NOCTURNIDAD + LIQUID. VACACIONES NOCTURNIDAD</b>	
<b>POLIVALENCIA + LIQUID. VACACIONES POLIVALENCIA</b>	
<b>LIBRANZAS NORMALES</b>	
<b>LIBRANZAS ESPECIALES</b>	
<b>DISPONIBILIDAD A+ LIQUID. VACAC. DISPO A</b>	
<b>DISPONIBILIDAD B+ LIQUID. VACAC. DISPO B</b>	
<b>CALIDAD DE TRABAJO ORQUESTA Y COROS</b>	
<b>COMPLEMENTO DE PROGRAMAS TVE (percibido)</b>	
<b>PACTO DE RODAJE (Un porcentaje del IMPORTE)</b>	
<b>NOCTURNIDAD FIN DE SEMANA</b>	
<b>VARIABLE COMERCIAL MENSUAL (percibido)</b>	
<b>VARIABLE COMERCIAL ANUAL (percibido)</b>	

AW

Handwritten signatures and initials on the right side of the table.

## ANEXO II

### METODOLOGÍA UTILIZADA EN LOS PROCESOS DE CÁLCULO DEL PLAN CONTEMPLADO EN EL EPÍGRAFE 4.5.1 (CONDICIONES ECONÓMICAS)

#### 1. FASES DEL PLAN DE PREJUBILACIÓN:

FASE	DESCRIPCIÓN	CÓMPUTO DE LAS FUENTES DE COBRO
PRIMERA	Desempleo contributivo: Calculado para todos 24 meses, excepto quienes cumplan 65 años en los dos primeros años de su plan de prejubilación y no precisen periodos de cotización, en cuyo caso tendrán un periodo de desempleo desde el día siguiente de la baja en la empresa y hasta el día que cumplan 65 años.	Desempleo Contributivo Bruto, más Complemento Garantizado Bruto
SEGUNDA	Convenio Especial Ordinario: Desde la finalización del desempleo contributivo y hasta la jubilación. No se contempla el cobro del SUBSIDIO DE DESEMPLEO.	Complemento Garantizado Bruto más Cuota del Convenio Especial
TERCERA	Jubilación	No se complementa.

#### 2. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE GARANTÍA A APLICAR SOBRE LA RETRIBUCIÓN BRUTA

**OBJETIVO.-** Calcular un porcentaje fijo que aplicado a la BASE SALARIAL BRUTA dé como resultado el IMPORTE BRUTO GARANTIZADO, cuyo neto (considerado para toda la vida de la prejubilación) sea igual al 92% del SALARIO NETO en activo.

**CÁLCULO "A".-** Partiendo de la "BASE SALARIAL BRUTA al 100%" que se hubiera percibido de haber seguido en activo durante el periodo que abarque la situación de prejubilación, se calcula la "BASE SALARIAL NETA al 100%" deduciendo de aquella las aportaciones de IRPF y Seguridad Social con cargo al trabajador que procedan, y a ésta se le aplica el 92% obteniéndose la "RETRIBUCIÓN NETA al 92%" que hubiera percibido el trabajador de haber seguido en activo.

**CÁLCULO "B".-** Se calcula el porcentaje necesario a aplicar sobre la BASE SALARIAL BRUTA para obtener el IMPORTE BRUTO GARANTIZADO, de tal manera que el importe neto de éste sea igual al importe de la RETRIBUCIÓN NETA al 92%" que hubiera percibido el trabajador de haber seguido en activo.

Para la realización de los anteriores cálculos se contemplan las situaciones familiares de cada trabajador, la residencia y las retribuciones percibidas por los conceptos que computan para el presente ERE, consideradas las vigentes en el momento de incorporación al Plan de Prejubilación; por lo que cualquier variación de los datos antes indicados, a lo largo de la vida de la prejubilación, no alterará los cálculos realizados ni el porcentaje resultante definido en el CÁLCULO "B".

### 3. PLAN DE RENTAS

A la BASE SALARIAL BRUTA se aplica el porcentaje obtenido en el CÁLCULO "B" para fijar el IMPORTE BRUTO GARANTIZADO. Dicho porcentaje se mantiene invariable a lo largo de toda la prejubilación.

La BASE SALARIAL BRUTA . El cálculo del Plan de Rentas contemplará un incremento del 3% cada mes de enero, sólo como tipo estimado de cálculo.

Las bases del CONVENIO ESPECIAL El cálculo del Plan de Rentas las cuotas del convenio Especial se incrementan en un 3% cada mes de enero, sólo como tipo estimado de cálculo.

### 4. FISCALIDAD

Las prestaciones públicas por desempleo contributivo estarán sujetas a tributación de manera normal.

Las rentas pagadas por RTVE estarán exentas de IRPF en la cuantía que suponga la indemnización legal prevista en el artículo 51.8 del E.T. Una vez consumida dicha indemnización, las rentas tendrán la consideración de RENTA IRREGULAR, en las condiciones establecidas en las normas tributarias.

### 5. AJUSTE PARA CUMPLIMIENTO DE RENTA IRREGULAR

En los casos en que, por pacto individual y a efectos de reunir los requisitos de aplicación de la tributación como renta irregular, se reduzca el número de ejercicios de cobro del complemento, el cálculo del complemento bruto a pagar se realizará de la siguiente forma:

1º) Se realizará un primer cálculo con los criterios generales del ERE hasta la fecha de jubilación del trabajador y considerando el complemento como renta irregular.

De este cálculo obtenemos el complemento neto que resulte con tratamiento de renta irregular.

2º) Prorrateamos este complemento neto total entre los ejercicios en que el trabajador vaya a percibir los complementos con objeto de cumplir los requisitos de aplicación del tratamiento fiscal de renta irregular.

El complemento neto resultante de este prorrateo se elevará a bruto, con la normativa fiscal en vigor en el momento de la incorporación, obteniéndose así en el complemento bruto garantizado por la empresa.



**ANEXO III**

**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 2.006 (¼ > 52 años)	-862	-	
Plantilla 31.12.06	7.380	1.124	8.504
Salida 1 <sup>er</sup> semestre 2.007 (37,5% > 52 años)	-1.293		
Conversión contratados	+450	-450	
Completar O y C	+20		
Entrada nuevos	+250		
	6.807	674	7.481
Salida 2 <sup>o</sup> semestre 2.007 (37,5% > 52)	-1.293		
Entrada nuevos	+450		
Plantilla 1.01.08	5.964	674	6.638
Salida 1 <sup>er</sup> semestre 2.008 (>51)	-372		
Entrada nuevos	+408		
Ajuste temporales		-174	
Plantilla 1.07.08	6.000	500	6.500
Salida 2 <sup>o</sup> semestre 2.008 (>50)	-350		
Entrada nuevos	+250		
Plantilla objetivo	5.900	500	6.400

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# ANEXO IV

FACTOR 1: DISTRIBUCIÓN POR ESFUERZO TRABAJADOR			
Aportación empresa	Fact. Corr	plantilla	cantidad
1%	0,2	173	122.963
3%	0,6	224	477.638
5%	1	3.489	12.399.399
Cantidad a distribuir			13.000.000

FACTOR 2: DISTRIBUCIÓN POR LA EDAD DE LOS PARTICIPES						
Edad a 31/12/06	PORCENTAJE :5%		PORCENTAJE: 3%		PORCENTAJE: 1%	
	Cantidad PERSONAS	RESULTANTE	Cantidad PERSONAS	RESULTANTE	Cantidad PERSONAS	RESULTANTE
50,51 y 52	872	5.058,25	75	2.880,27	51	990,78
53	273	4.669,15	18	2.658,71	10	914,57
54	310	4.280,06	19	2.437,15	15	838,35
55	274	3.890,96	15	2.215,60	12	762,14
56	294	3.501,86	11	1.994,04	13	685,92
57	293	3.112,77	16	1.772,48	15	609,71
58	284	2.723,67	26	1.550,92	18	533,50
59	277	2.334,58	16	1.329,36	16	457,28
60	261	1.945,48	5	1.107,80	9	381,07
61	242	1.556,38	16	886,24	8	304,86
62	35	1.167,29	2	664,68	1	228,64
63	24	778,19	2	443,12	2	152,43
64	32	389,10	1	221,56	2	76,21
65 o más	18	155,64	2	88,62	1	30,49
total	3.489		224		173	

*Si*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*