

Fecha: 4 de Diciembre de 2019

A/A: Director de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la RTVA

C/C: Director General de la APE de la RTVA
Directora Corporativa de la RTVA
Miembros Consejo de Administración de la RTVA

Asunto: Impugnación Acuerdo Reglamento Contratación (Reunión 20/11/2019)
Contiene 5 páginas

Señor director:

Una vez estudiados los acuerdos tomados en la mesa que usted preside, en relación al nuevo reglamento de la Mesa de Contratación, y escuchados por esta Sección Sindical los audios grabados durante dicha reunión, celebrada el 20 de Noviembre del presente año, constatamos, a nuestro entender, las siguientes circunstancias:

- En el CAPÍTULO II. SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER FIJO. Apartado 6.1 se establece que los criterios de baremación serán los establecidos en los Anexos I, II y III del presente Reglamento. Sin embargo, los anexos I, II y III, del reglamento acordado en la reunión del 20 de noviembre, contienen modificaciones de los conceptos de la clasificación profesional, establecida en el X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA Y SUS SOCIEDADES FILIALES, CANAL SUR RADIO, S.A., CANAL SUR TV, S.A., Y SUS TRABAJADORES/AS (C.C.), y la misma determina la movilidad funcional; contraviniendo de esta manera los arts 45 y 46 del X Convenio Colectivo, norma legal de carácter superior que rige las relaciones laborales en la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión.
- El reglamento acordado en la reunión del 20 de noviembre interpreta, cuando no obvia, la totalidad de las funciones que el Convenio Colectivo establece para LOS TRIBUNALES en la PROVISIÓN DE PLAZAS de acuerdo con el Consejo de Administración (Art. 15, apartados 1, 2 y 3 C.C.). También, el reglamento interpreta la toma de decisiones que, a este respecto, establece el art 20.2. del C.C. ("proponer la adjudicación de plazas convocadas). No siendo éstas materia propias de la Mesa de Contratación, ni de su reglamento, sino de los TRIBUNALES habilitados al efecto.

- Respecto al Apartado 8. PROCEDIMIENTO DE ORDENACIÓN DE SOLICITUDES DE LOS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE CARÁCTER FIJO, debemos señalar que estas funciones corresponden, siempre y según lo establecido en el art. 20 del CC, a los TRIBUNALES y no a la Mesa de Contratación. Aunque pareciera, a lo largo de todo este documento, que NO se le quita ninguna función a los TRIBUNALES, lo que se hace es sobrevolar el sujeto garantista establecido en Convenio con frases o párrafos trasladando una indeterminación y pretendiendo jugar en el borde de la posible ilegalidad. Este documento, que repite de manera reiterada párrafos del Convenio, no empieza definiendo claramente quién hace qué funciones, composición, temporalidad, etc. Así ocurre, por ejemplo, en el siguiente apartado (-8.1.) donde el concepto "Dirección de RRHH" parece suplir funciones que corresponden a un Tribunal o, al menos, pretende soslayarlas.
- Nos situamos ahora en el Apartado 8.2.- Promoción interna. Establece de forma contraria a derecho que "El proceso de promoción interna constará de dos fases, una de pruebas, que supondrá el 50% de la nota y otra de concurso de méritos, que conformará el otro 50% de la nota. La fase de pruebas tendrá carácter excluyente. La ordenación se llevará a cabo por la suma de la puntuación obtenida en cada una de las fases." Sabe usted, como director de Recursos Humanos, que esto contraviene lo establecido en art.18 párrafo tercero del vigente Convenio Colectivo donde se determina al respecto "que se llevará a cabo mediante concurso de méritos". Desconocemos el objeto o la intención de esta redacción pero huelga señalar su manifiesta intencionalidad para contravenir la norma que nos rige en las relaciones laborales.
- El Apartado 8.3.- Concurso-oposición, dice que "La fase de concurso supondrá como máximo el 40% del total de la puntuación y la de oposición el 60%. La fase de oposición tendrá carácter excluyente. La ordenación se llevará a cabo por la suma de la puntuación obtenida en cada una de las fases." Establecer este precepto para todas las futuras convocatorias limita injustificadamente la capacidad de la empresa para ajustar la convocatoria a los parámetros legales -presentes o futuros- que puedan ayudar a combatir la temporalidad y el fraude en la contratación existente en la RTVA, eliminando de un plumazo las posibilidades para estabilizar y consolidar muchos puestos de trabajo. Además, en el desarrollo del proceso se establecen incoherencias respecto a lo estipulado en puntos anteriores.
- Tanto en el CAPÍTULO II Y III, nos encontramos una constante DISCRIMINACIÓN de trabajadoras/es por su tipo de contrato. Discriminación e indefensión pues deja fuera de muchos procesos a

quienes, de forma clara e inequívoca, les avala la jurisprudencia europea sobre la igualdad entre trabajadoras/es. La dirección de RR.HH. se niega constantemente a abordar este debate legal y social, manteniendo cuando le interesa las limitaciones del convenio (hecho fácilmente salvable mediante su adaptación por los mecanismos legales existentes) o "abriendo" en convocatorias concretas la posibilidad de que puedan concurrir trabajadoras/es con determinados contratos y sin argumentación legal y que justifique esa diferenciación. Intentar cerrar el reglamento sin abordar y solucionar en la medida de lo posible esta cuestión para adaptarlo a la normativa europea no es, como se dice desde la dirección, actualizar, modernizar y "dotar de transparencia" los procesos internos. Más bien todo lo contrario.

- Tampoco se garantiza la transparencia de los procesos cuando se limita al correo electrónico" la forma de comunicación con los futuros miembros de las bolsas (20. COMUNICACIONES Y LLAMAMIENTOS) cuando en la actualidad se imponen otras fórmulas más seguras para establecer relaciones contractuales o precontractuales.
- El reglamento ignora de forma consciente los acuerdos relativos a la Huelga del 8 de Marzo de 2019, acordados y firmados entre el Comité Intercentros y la RTVA (siendo usted representante de la Agencia Pública en aquel momento) para fijar los Servicios Mínimos de la jornada. Aquel acuerdo establecía, entre otros, la incorporación de cupos de reserva en la contratación para las Víctimas de Violencia de Género. Acuerdo que nos vincula mediante nuestra (y su) firma y que, lamentablemente, parece olvidar.
- De similar gravedad es el incumplimiento por parte del reglamento del 20 de noviembre respecto al Plan de Igualdad de la RTVA que, en sus artículos 3.1.2 y 3.1.3, establece que es la Mesa de Igualdad el órgano encargado para revisar y someter a su consideración el reglamento de la Mesa de Contratación.

Por último, y en cuanto al texto se refiere, nos queremos detener en la ADICIONAL I del reglamento acordado en la reunión del pasado 20 de noviembre. A nuestro parecer es muy preocupante que, por un lado, se haga una excepción para situaciones anteriores al reglamento y, a la vez, se plantee que en adelante dichas excepciones, se establecerán caso por caso. Es decir, que en las superiores categorías se estará a la duración que se determine para cada puesto o para cada trabajador/a por la mesa (eliminación del artículo 21.2.4 del C.C. de facto). No se trata de intuir "trajes a medida" en esta "transparente" adicional, ni de tener "confianza" en la gestión sino de dotarnos de una herramienta útil, ágil y sobretodo garantista para preservar la igualdad y la legalidad en los procesos internos y externos.

El conjunto del reglamento se ve afectado por la interpretación, alteración, modificación y/o supresión que hacen su articulado y los anexos respecto al X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA Y SUS SOCIEDADES FILIALES, CANAL SUR RADIO, S.A., CANAL SUR TV, S.A., Y SUS TRABAJADORES/AS y a normas laborales que debemos observar, tal y como describimos en este escrito de impugnación. Entre otras cuestiones de mayor o menor transcendencia y tal y como ya hemos apuntado los Anexos I, II, III y IV modifican DIRECTAMENTE los conceptos de la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, establecidos en el C.C., que determinan la MOVILIDAD FUNCIONAL, contraviniendo las Artículos 45 y 46 del C.C., y otros.

POR TODO LO ANTERIORMENTE EXPUESTO IMPUGNAMOS
EL ACUERDO TOMADO el pasado 20 de noviembre para el reglamento de la Mesa Paritaria de Contratación

Queremos señalar además un elemento formal pero que no carece de importancia. El reglamento al que nos referimos, tal y como se plantea en su contenido y hemos explicado, se convertiría en normativa que afecta a terceros -dentro y fuera de la RTVA-. Por tanto su tramitación y registro debería hacerse público (REGCON y en BOJA), para la acción de quien se pudiera verse afectado.

RESPECTO AL INFORME de los Servicios Jurídicos de la RTVA (que parece no entrar y obviar cuestiones de fondo aquí planteadas y que darían lugar a su impugnación vía judicial) señalamos que excluye establecer genéricamente requisitos de acceso. De manera genérica no se puede abordar la transitoria de la que habla dicho informe, es cierto. Pero no es contrario a derecho establecer, para cada uno de los casos (puesto de trabajo, por ejemplo), titulaciones específicas y otras causas de admisión o requisito. Esta práctica es legal, común y se usa a menudo en las convocatorias para la función pública del Estado. No abordar este debate, de máxima importancia para el conjunto de la plantilla, evidencia la falta de voluntad en la negociación. **En cualquier caso, EXIGIMOS UN INFORME JURÍDICO SOBRE LA TOTALIDAD DEL ACUEDO antes de su firma, por parte de los servicios jurídicos de la RTVA.**

Hasta ahora hemos tenido un reglamento (que sin duda necesita adaptaciones y cambios pero siempre dentro del marco legal del C.C.) que nos ha servido para arrojar luz y sensatez (con sus logros y sus carencias) a los intereses pasajeros de distintas direcciones anteriores en cuanto a empleo y contratación se trataba. Este reglamento, que entendemos sigue vigente hasta que se firme al acta de la reunión del pasado 20 de noviembre, fue refrendado por la plantilla y contaba con su aprobación. Este reglamento se ha intentado cambiar, siempre de forma atropellada y sin el consenso necesario, durante los últimos meses. Hasta el punto en que el pasado 20 de noviembre se "acordó" otro nuevo (que ya hemos valorado) de forma que incurre en grandes fallos y contradicciones de fondo y de forma pues se precisa del 60% de cada parte de la Mesa Paritaria de Contratación (social y empresarial) para se interpretado o modificado; No habiéndose cumplido esta norma pues a la representación de CC.OO. Le corresponde al 46% de la Representación Legal de las/os Trabajadoras/es.

Es en este momento cuando denunciemos la actitud impropia y de mala fe en la negociación, exhibida por la parte empresarial el pasado 20 de noviembre. Tal y como consta en la grabación de la sesión y hemos podido comprobar, tras acordar la fórmula para abordar el debate en la cual tendríamos la posibilidad de debatir punto a punto la propuesta de la empresa (cabe decir que además de las posturas planteadas por UGT y de las anunciadas por CC.OO., había una propuesta aprobada por el Comité Intercentros) se nos negó ese Derecho. Entendemos que el Derecho constitucional a la Negociación Colectiva no se cubre con una convocatoria como formalidad sino con la intención real y constructiva para negociar. Así lo determina la jurisprudencia para estos casos. **ASÍ SE LO HICIMOS CONSTAR DURANTE LA REUNIÓN** y estudiamos acciones al respecto. **Le solicitamos que mantenga íntegramente y sin alteraciones, como garantía de una posible acción jurídica, dicha grabación relativa a la reunión de la Mesa Paritaria de contratación del 20 de noviembre de 2019.**

Sin otro particular, atentamente



Joaquín Távora Smenjaud

Secretario General
CC.OO. Canal Sur y RTVA