

ACTA Nº 3 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

26 DE OCTUBRE DE 2018

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

José Manuel BELTRÁN GONZÁLEZ (UGT)
Avelino BARTOLOMÉ PALAZUELO (UGT)
José BAJO FUENTE (UGT)
JORGE CRISTOFOL COCA (UGT)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Pilar PEÑARANDA PEÑARANDA (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Mª Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Fernando SUÁREZ NAVAS (CCOO)
Mª Victoria ARIAS PÉREZ (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)
Ana María SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Cristina HERNANDEZ GARCÍA (Directora Área Litigación y Laboral)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNANDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)
Eduardo RIVAS RIVAS (Jefe Unidad Situaciones Laborales)

SECRETARIA DE ACTAS

Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 26 de octubre de 2018, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas de la Casa de la Radio las personas arriba relacionadas, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

ORDEN DEL DÍA

La Dirección toma la palabra para indicar que, tal y como se acordó en la sesión anterior, la negociación comenzará por el capítulo 1. A ese respecto aclara que, en cuanto al ámbito temporal y de acuerdo con las pautas de la negociación colectiva, habría que cambiarlo. Pero, dado que se ha producido un acuerdo en el ámbito político que podría suponer modificaciones en esta materia, de momento propone no hacer ninguna modificación al respecto y esperar a que ese acuerdo se plasme en una norma. Añade que el convenio habría que tenerlo listo en 2019.

Por lo que se refiere al ámbito económico, la Dirección recuerda que la empresa está sometida a la LPGE y, en consecuencia, a la subida salarial que se apruebe para 2019 en la LPGE.

En lo referente a derechos sindicales, se recuerda que el RD 20/2012 de 13 de julio sigue vigente y es de obligado cumplimiento.

Expuestas estas premisa, añade, queda definido el marco de negociación.

La Dirección entrega el cuadro de recortes del II Convenio solicitado por CGT en la sesión anterior.

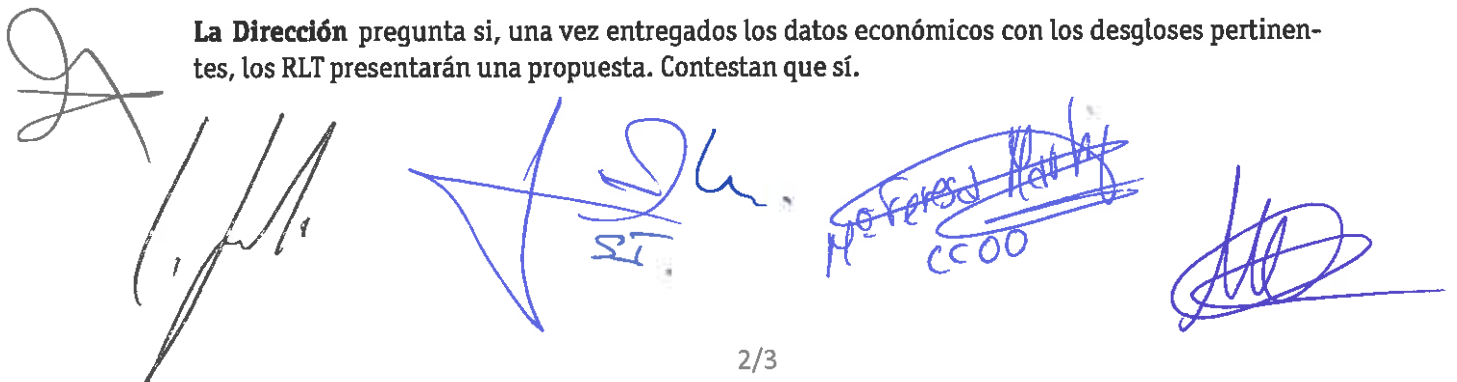
UGT recuerda que en esta sesión también querían ver los recortes del II Convenio uno a uno para establecer un calendario de recuperación. Indican que los recortes no se hicieron sobre la masa salarial sino sobre todos los conceptos y algunos de ellos no forman parte de ésta, por tanto si existiría margen para la recuperación. Solicitan que se entregue el mismo cuadro económico sobre el que se hicieron los recortes en el II Convenio, pero actualizado para poder negociar en términos homogéneos. También pide a la Dirección que indique las medidas que tiene previstas para la recuperación de derechos.

Sindicato Independiente se suma a lo expuesto por UGT y a la petición de datos, y puntualiza que gastos como seguro de vida, ASISA, comedores, dietas y suplidos no forman parte de la masa salarial y por tantos se podrán negociar.

La Dirección recuerda que la partida de "Acción Social" está congelada, pero que prepararán la información económica necesaria para poder negociar. También aclara que el art. 18 de la LPGE define lo que se entiende por "acción social", siendo esta definición más amplia de lo que en el ámbito interno se entiende por este concepto. En cuanto a la recuperación de derechos, lo previsto es hacer todo lo que permita la Ley y que quedan a la espera de las propuestas de los RLT.

CGT afirma que hay empresas públicas que han negociado por encima de la subida, por ejemplo AENA, en la que hubo que hacer movilizaciones para conseguirlo. Por eso no se pueden adherir a los estrechos márgenes que propone la Dirección. No se pueden ceñir a lo que dice la empresa y quizá haya que seguir un camino parecido al de AENA.

La Dirección pregunta si, una vez entregados los datos económicos con los desgloses pertinentes, los RLT presentarán una propuesta. Contestan que sí.



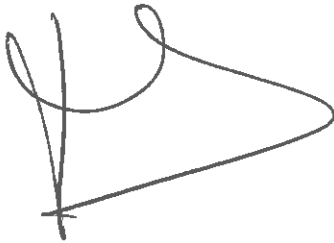
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized 'A' on the left, a signature with 'ST' below it, a signature with 'No Feres' and 'CCOO' below it, and a signature on the right.

Comienza a tratarse el capítulo I.

UGT y SI exponen verbalmente su propuesta y **CCOO y CGT** las entregan por escrito (documentos que se adjuntan anexos a este acta). **CCOO** hace también entrega de sus los objetivos de negociación. Se debate en el pleno de la Comisión el contenido de ambas propuestas relativo al ámbito territorial, personal y temporal de aplicación del Convenio y, se decide continuar estudiando y debatiendo este capítulo en sesiones posteriores.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 13:30 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION

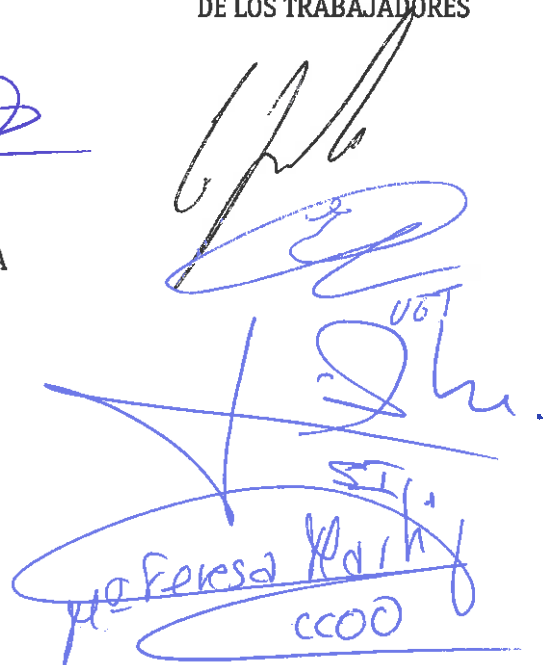


REPRESENTANTES



LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES



UGT

SI

CCOO

María Feresca Rodríguez

III CONVENIO. PROPUESTA CCOO 26-10-18

Capítulo I.- Normas generales

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Comisión Negociadora, constituida por los representantes designados por las secciones sindicales que conforman el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores con participación en las elecciones sindicales, y por los designados por la Dirección de la Corporación RTVE, en representación de ésta.

Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Corporación RTVE (en adelante CRTVE) y sus trabajadores.

Ámbito territorial

El presente convenio colectivo tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo y delegaciones informativas en el Estado Español y con las especiales circunstancias recogidas en este Convenio en las Corresponsalías que CRTVE tiene en el Mundo, que la CRTVE tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en dicho ámbito geográfico.

Ámbito personal

Se entiende que son trabajadores de CRTVE todas aquéllas personas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral (se excluyen los laborales artísticos, civiles y mercantiles y todos los relacionados en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores).

En particular, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1.-El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con CRTVE aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

2.-Los profesionales cuya relación con CRTVE se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes.

3.-Personal de alta dirección comprendido en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4.-Los profesionales de alta o especial cualificación, citados en el apartado 2. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos, sin perjuicio de la aplicación de la legislación laboral procedente. El número máximo de contratos simultáneamente acogidos a esta modalidad no podrá exceder de 25, no podrán realizarse para desarrollar funciones recogidas en este Convenio y serán comunicadas previamente al Comité Intercentros para su informe preceptivo.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se considera vigente desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, fecha en que finalizará su vigencia, pudiendo ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

En caso de no ser denunciado, el convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, siguiendo en vigor tanto las cláusulas normativas como las obligacionales. El Convenio Colectivo se mantendrá vigente hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia del convenio colectivo por una de las partes, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe. Del mismo modo se podrá abrir la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, sin denuncia previa, por acuerdo de ambas partes.

Artículo 3.- Revisión en caso de nulidad de alguna de sus cláusulas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Si alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo fuera declarada nula, se someterá a revisión la repercusión que dicha nulidad pueda tener sobre el contenido del convenio colectivo, manteniéndose vigente el contenido no afectado por la nulidad.

Artículo 4.- Comisión paritaria del convenio colectivo

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio.

1.- Composición

La comisión será paritaria y estará formada por siete miembros nombrados por el CI, respetando la proporcionalidad existente en el mismo, con voto ponderado y por igual número de representantes de la dirección.

2.- Competencias

Serán competencias específicas de la comisión:

2.1.- La interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, así como durante la vigencia del mismo la actualización y adaptación de cuantas otras cuestiones, en desarrollo de lo pactado, acuerden las partes.

2.2.- La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

2.3.- Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello. A menos que las partes acuerden lo contrario, también actuará de forma previa al inicio de los medios extrajudiciales contemplados en el artículo siguiente.

2.4.- Actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular, a efectos de lo dispuesto en el artículo 51, relativo al complemento de jornada de rodaje.

2.5.- Se excluye expresamente de esta comisión el entendimiento de todas aquellas cuestiones derivadas de los arts. 52 y 54 del E.T., así como las derivadas del régimen sancionador establecido en el presente convenio colectivo.

2.6.- Reducir la judicialización de los conflictos laborales.

3.-Procedimiento y plazos de actuación

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y siempre y cuando el asunto que se someta a su consideración esté comprendido dentro del ámbito de sus competencias.

El plazo requerido para que se reúna la comisión será, como máximo, de diez días desde el momento en el que cualquiera de las partes lo haya solicitado. Dicha solicitud se llevará a cabo por escrito y en ella deberán constar los asuntos que se quieran debatir.

La adopción de acuerdos por la comisión se realizará, al menos, por mayoría simple de cada una de las partes.

El quórum mínimo y necesario para que los acuerdos adoptados tengan validez será de cuatro miembros por cada una de las partes

La comisión deberá emitir, a instancia de una de las partes, un acta-informe con el acuerdo alcanzado o sin acuerdo, en el plazo de diez días desde que se haya reunido para el análisis del tema planteado por alguna de las partes.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán decidir intentar resolver la discrepancia por el cauce previsto en el artículo 5 del convenio.

Artículo 5.-Sistema extrajudicial de solución de conflictos

Se establecen la mediación y el arbitraje voluntario como procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo derivados de la aplicación e interpretación del convenio, así como de aquellos otros conflictos colectivos que las partes les sometan.

1.-Procedimientos

La aplicación de los procedimientos previstos para la solución extrajudicial de los conflictos requerirá el previo sometimiento del mismo ante la comisión paritaria del Convenio, en la que se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Agotado este trámite previo, quedará abierta la vía de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario.

1.1.-La mediación será obligatoria en los conflictos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, siempre que la demande una de las partes en conflicto. El mediador se designará por acuerdo de las partes. El plazo para resolver será de 10 días.

1.2.-Si no se alcanzara acuerdo en fase de mediación se podrá iniciar por acuerdo de las partes procedimiento arbitral.

1.3.-En los conflictos derivados de la aplicación del artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto los Trabajadores se estará a lo específicamente previsto al respecto en la ley mencionada.

2.- Efectos. Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias citadas anteriormente surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 6.-Organización de la empresa

La organización de CRTVE es competencia indeclinable de la empresa, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

Son materia de organización general entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CRTVE; la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas, la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad o departamento; la fijación de los niveles de directivo, jefatura o mando, exigencias profesionales de quienes las cubran, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada. En la designación de titulares de puestos directivos y jefaturas se atenderán criterios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, valorando la evaluación del desempeño y el desarrollo de planes de carrera sobre la experiencia, dotes de mando, capacidad de organización, desarrollo de equipos y mayor cualificación profesional, de la forma en la que se desarrolle en este Convenio.

La representación de los trabajadores y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales de las distintas actividades que se desarrollen en CRTVE. Para ello se considera necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de la formación permanente.

La posible subcontratación de servicios se desarrollará en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo y adecuándose a la ley de Contratos del Sector Público y legislación vigente.

Artículo 7.- Ordenación del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la ordenación del trabajo es facultad exclusiva de CRTVE y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y sus representantes legales.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - tve@cgt.es

MADRID A 26/10/18

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 1

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la comisión negociadora, constituida por los representantes designados por las secciones sindicales que conforman el comité intercentros, en representación de los trabajadores, y por los designados por la dirección de la Corporación RTVE, en representación de ésta.

Ámbito funcional: El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Corporación RTVE (en adelante CRTVE) y sus trabajadores.

Ámbito territorial: El presente convenio colectivo tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo y delegaciones informativas en el estado español, que la CRTVE tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en dicho ámbito geográfico.

Ámbito personal: Se entiende que son trabajadores de CRTVE todas aquellas personas vinculadas a la misma a través de un contrato de carácter laboral (se excluyen los laborales artísticos, civiles y mercantiles y todos los relacionados en el art. 2 del estatuto de los trabajadores).

La contratación a través de fórmulas de contratación artística, civil o mercantil deberá estar justificada por la naturaleza específica del trabajo a realizar o del perfil profesional requerido. En ningún caso se podrán utilizar estas fórmulas de contratación para la incorporación de personal cuyas funciones estén contempladas en el ámbito de este convenio.

En particular, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1. El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con CRTVE aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo. **No obstante lo anterior, todos los trabajadores que desempeñen su labor de manera permanente en los recintos de CRTVE estarán sujetos al menos a los mismos derechos básicos en cuanto a sus condiciones laborales, retributivas y de seguridad y salud, independientemente de que su relación laboral sea a través de otras empresas que tuvieran sus propios convenios.**

Igualmente, se compromete a incluir en el pliego de condiciones de los concursos públicos o peticiones públicas de ofertas que puedan convocarse para la prestación de servicios en la Corporación la subrogación de trabajadores de las empresas de servicios en el caso de cambio de titularidad de la contrata.

2. Los profesionales cuya relación con CRTVE se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes.

3. Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales de cualquier otra especialidad, en cuya prestación de servicios no concurren las características típicas de una relación laboral por cuenta ajena.
4. Personal de alta dirección comprendido en el art. 2.1 del estatuto de los trabajadores y el personal directivo.
5. Los profesionales de alta o especial cualificación. Su relación se regirá por las cláusulas de sus contratos, sin perjuicio de la aplicación de la legislación laboral procedente. El número máximo de contratos simultáneamente acogidos a esta modalidad no podrá exceder de 25.
6. El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente convenio, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - tve@cgt.es

MADRID A 26/10/18

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 2

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo se considera vigente desde X hasta el X, fecha en que finalizará su vigencia, pudiendo ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo dentro del mes posterior a la recepción de la mencionada denuncia del convenio colectivo por una de las partes, debiendo la parte receptora de la comunicación responder a la propuesta de negociación, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

El convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, hasta que sea sustituido por otro nuevo, siguiendo en vigor tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - tve@cgt.es

MADRID A 26/10/18

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 4

Artículo 4. Comisión paritaria del convenio colectivo.

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio.

1. Composición.

La comisión será paritaria y estará formada por siete miembros nombrados por el CI, con voto ponderado, e igual número de representantes de la dirección. Cada uno de los sindicatos presentes en dicho Comité tendrá al menos un representante, el resto se repartirá de manera proporcional.

2. Competencias.

Serán competencias específicas de la comisión:

2.1 La interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, así como durante la vigencia del mismo la actualización y adaptación de cuantas otras cuestiones, en desarrollo de lo pactado, acuerden las partes.

2.2 La vigilancia, desarrollo y seguimiento de lo pactado.

2.3 Entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello. A menos que las partes acuerden lo contrario, también actuará de forma previa al inicio de los medios extrajudiciales contemplados en el artículo siguiente.

2.4 Actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular, a efectos de lo dispuesto en el artículo 51, relativo al complemento de jornada de rodaje.

2.5 Se excluye expresamente de esta comisión el entendimiento de todas aquellas cuestiones derivadas de los arts. 52 y 54 del E.T., así como las derivadas del régimen sancionador establecido en el presente convenio colectivo.

3. Procedimiento y plazos de actuación.

La comisión se reunirá al menos una vez al trimestre o a instancias de cualquiera de las partes y siempre y cuando el asunto que se someta a su consideración esté comprendido dentro del ámbito de sus competencias.

El plazo requerido para que se reúna la comisión será, como máximo, de diez días desde el momento en el que cualquiera de las partes lo haya solicitado. Dicha solicitud se llevará a cabo por escrito y en ella deberán constar los asuntos que se quieran debatir.

La adopción de acuerdos por la comisión se realizará, al menos, por mayoría simple de cada una de las partes.

El quórum mínimo y necesario para que los acuerdos adoptados tengan validez será de cuatro miembros por cada una de las partes

La comisión deberá emitir, a instancia de una de las partes, un acta-informe con el acuerdo alcanzado o sin acuerdo, en el plazo de diez días desde que se haya reunido para el análisis del tema planteado por alguna de las partes.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán decidir intentar resolver la discrepancia por el cauce previsto en el artículo 5 del convenio.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org - tve@cgt.es

MADRID A 26/10/18

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 6

Artículo 6. Organización de la empresa.

La organización de CRTVE es competencia indeclinable de la empresa, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

Se propiciará la participación de los trabajadores en el control de la gestión empresarial y la organización del trabajo, con objeto de favorecer tanto la transparencia en la utilización de los recursos públicos como la máxima eficiencia en los laborales.

Son materia de organización general entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CRTVE; la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas, la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad o departamento; y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

La Corporación RTVE contará con una relación de puestos de trabajo que comprenderá, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias. Dicha relación será pública.

La fijación de los niveles de jefatura o mando, las exigencias profesionales de quienes cubran estos puestos y la designación de los titulares se atenderá a lo especificado en la ordenación de la carrera profesional.