

CGT ANTE LA NEGOCIACIÓN

El II convenio de la corporación, firmado por UGT, SI y USO, fue nefasto, incluso peor que el primero, que contó con la firma de CCOO. CGT empezó a buscar alternativas desde el mismo momento de su entrada en vigor y afronta la negociación con los deberes hechos. Nuestras propuestas son fruto del debate horizontal, de todxs aquellxs afiliados y simpatizantes que han querido participar.

No nos conformamos con subsanar los grandes errores del texto actual, hay que ir más lejos en un convenio que no solo debe proteger las condiciones laborales de la plantilla de RTVE, sino que debe garantizar que esta empresa pública se rija por los principios de transparencia, igualdad, mérito y capacidad.

Exigiremos que la propuesta final se someta a REFERÉNDUM (un único referéndum, por si alguien tiene dudas) para que lxs trabajadorxs tengan la última palabra.



PRIORIDADES DE CGT

- Adecuar la plantilla y la contratación a las necesidades reales de la empresa.
- Definir las ocupaciones tipo.
- Garantizar el acceso por mérito, capacidad y publicidad.
- Garantizar la transparencia y la objetividad en la gestión del personal.
- Establecer de una vez la carrera profesional.
- Hacer efectivo el control de la producción, para recuperar la producción interna.
- Recuperar nivel adquisitivo en los niveles más bajos.
- Repartir el trabajo, garantizar la conciliación familiar y personal.
- Acabar con la precariedad de los contratos temporales.
- Aumentar la participación de lxs trabajadorxs.
- Avanzar hacia la Igualdad real, haciendo efectivas las medidas correctoras previstas del Plan de Igualdad aplicándolas a los artículos del convenio correspondientes.

¿Nosotr@s que queremos ?
... un convenio digno



OBJETIVOS SECTORIALES:

Categorías profesionales:

- Elaborar la clasificación profesional, con definición de las tareas, obligaciones y formación de cada ocupación tipo, y la creación de nuevas ocupaciones tipo para afrontar la adaptación tecnológica.
- Establecer una comisión de definición y valoración para adaptar los puestos a las nuevas tareas.



Formación:

- Itinerarios formativos para cada ocupación tipo.
- Plan formativo general para la adaptación

tecnológica.

Acceso:



- Garantizar el acceso a RTVE por mérito y capacidad, eliminar la contratación a dedo.
- Establecer un orden de prelación en la contratación temporal.
- Establecer procesos selectivos para entrar en el banco de datos.
- El banco de datos debe estar actualizado y debe ser de acceso público. La baremación debe ser objetiva y clara.
- Convocatoria anual de vacantes.

Personal:

- Regulación de las adscripciones temporales y de los cambios de adscripción dentro de un mismo centro de trabajo.

- Eliminar los criterios subjetivos en traslados y gestión del personal.

Carrera profesional:

- Fijar criterios objetivos de promoción, ascenso, formación y experiencia necesarias
- Los niveles de jefatura o mando y las exigencias profesionales que implican estarán especificados en la clasificación y carrera profesional.
- Cobertura de los puestos de responsabilidad por convocatoria pública interna y concurso de méritos.



Riesgos laborales y salud:

- Dictamen obligatorio del CGSSL antes de elaborar pliegos de concursos.
- Incorporar los aspectos de la ley de Prevención de Riesgos que afectan a los trabajadores de

RTVE.

- Unificar las evaluaciones de riesgo de cada puesto.

Producción Propia:

- Posibilidad de constituir Consejos de Control de la Gestión y la Producción en cada Centro de Producción de TVE y RNE, con competencias reales y efectivas.
- Garantizar el acceso de la parte social a los contratos con productoras, bajo cláusula de confidencialidad si es necesario.
- Convocatoria anual de ideas y proyectos de la plantilla.



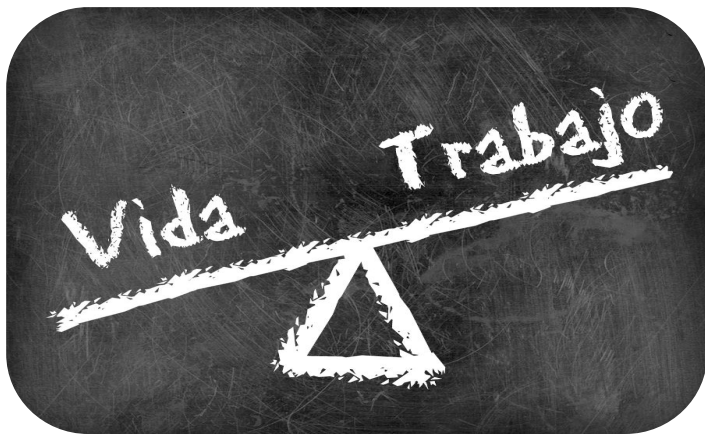
Retribución:

- Recuperar poder adquisitivo en los niveles más bajos.
- Eliminar el "plus de viudedad". Vincular pluses de responsabilidad a la carrera profesional.
- Regular en convenio el plus de programa para que deje de ser un complemento opaco y arbitrario.
- Hacer efectivos pluses, como el de idiomas o el de responsabilidad, que a día de hoy no se están

aplicando a trabajadorxs que están desempeñando esas tareas.

-Que los trabajadores temporales en prácticas cobren el 100% del salario base (Acuerdo unánime del Comité de Empresa de Madrid).

Jornadas, horario y conciliación:



- Eliminar jornadas de rodaje.
- Limitar horarios especiales y horarios de noche.
- Limitar la jornada máxima.
- Favorecer la conciliación familiar: elección de

horarios, licencias para atención a familiares...

-Definición del Servicio Público esencial de CRTVE para evitar abusos en materia de horas extras y modificaciones de horario.

-Pagar complemento de festivo en función de las horas efectivamente trabajadas.

-Disponibilidad: Aumentar la retribución por el plus y eliminar su arbitrariedad. Cambio de redacción para que no sea un complemento que permita cambios continuos de horario e imposibilita la conciliación de la vida. Vincular el plus al puesto de trabajo.

Asuntos sociales:

- Garantizar la participación de los trabajadores y la transparencia en el plan de pensiones, seguro médico y ayudas sociales.
- Aumento de la cantidad destinada a asuntos sociales.

-Redistribución de las ayudas en función del salario.

-Fomentar la sostenibilidad ambiental.

Transparencia:

- Publicación del banco de datos, organigrama, convocatorias de empleo.
- Transparencia también para los sindicatos: hacer público el uso de medios sindicales.
- Todas las auditorias e informes de gestión sobre empresas públicas como RTVE deben hacerse públicas.



Régimen disciplinario:

- Reducir el número de sanciones y eliminar las ambigüedades en la definición de las faltas.
- Limitar la capacidad de la empresa para elegir la gravedad de la sanción.
- Introducir el derecho a recibir por escrito todas las órdenes e indicaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo.

Representación sindical y participación de los trabajadores:

- Representación del CI proporcional a los votos obtenidos.
- Poner fin a los privilegios de los "sindicatos más representativos": más horas sindicales, más liberados, uso de locales, etc.
- Garantizar que la parte social recibe la información necesaria. También las secciones sindicales.
- Votación directa de los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Pensiones, con un sistema de voto ponderado.

Compatibilidades:

- Ampliar las incompatibilidades para limitar las actividades en empresas privadas y en publicidad comercial.
- Hacer efectivas las incompatibilidades para los jefes, y no solo para los "curritos", como ocurre ahora.
- Información periódica a la parte social sobre el registro de incompatibilidades.

Orquesta y Coro:

- Redacción de un nuevo Reglamento, anexo al Convenio como el actual, y que se vote en referéndum.
- Limitar el uso de la contratación "de aumento".
- Definición de la plantilla tipo de la Orquesta y Coro.
- Regular el nombramiento de puestos de responsabilidad en la OSCRTVE.
- Regular las "jornadas irregulares".

Becarios:

- Pacto de empresa sobre las prácticas académicas, para evitar abusos y plantillas encubiertas.

CONCLUSIÓN

Estos son los objetivos de CGT, fruto de un largo debate y no de la improvisación. Las propuestas concretas las iremos presentando en su momento y os iremos dando información puntual sobre ellas y sobre la marcha de la negociación.

Por último conviene recordar algo obvio pero que parece olvidado por algunos, el adversario en la mesa de negociación es la Dirección.