



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT-RTVE, local sindical de Prado del Rey, telf:91 581 75 78



www.cgtrtve.org



cgt@rtve.es



www.cgtrtve.org



[@cgtrtve](https://twitter.com/_cgtrtve)

17 de noviembre de 2022 N° 460

LA VERDAD SOBRE LOS CONTRATOS PRECARIOS

Con el [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#) se crea un nuevo tipo de contrato para sustituir al comúnmente conocido como en prácticas. Su denominación, **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**. El [Estatuto de los Trabajadores](#) regula en su artículo 11.3 sus condiciones, derechos y obligaciones, tanto para el empleado como empleador. En su punto i) sobre el salario a percibir dice lo siguiente:

“La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.”

Es decir, que **si el convenio colectivo no refleja su retribución, esta será del 100% del nivel correspondiente a su grupo profesional**. Esto originó a finales del año pasado, antes de que la ley entrase en vigor, una avalancha de contratos en prácticas en RTVE para no tener que recurrir a la nueva modalidad de contratación durante un tiempo. En el [convenio vigente](#), esta modalidad de prácticas equivalente se sigue retribuyendo el 70% el primer año y 80% el segundo en el caso de prorrogarse (Artículo 63.5).

MODIFICAR EL CONVENIO PARA EMPEORAR LA RETRIBUCIÓN.

Como la dirección está muy interesada en reducir costes salariales sin acudir a otros ámbitos laborales, aprovechó la modificación del convenio para regular la convocatoria de procesos externos de empleo e incluyó la nueva modalidad de contratación. En CGT [propusimos](#) obviamente que cobraran el 100% . Ahora mismo, los contratados en la antigua modalidad de prácticas hacen el mismo trabajo que el resto y cobran menos ¿Por qué perpetuar esta injusticia?.

Sin embargo, los sindicatos que ostentan la mayoría en el Comité Intercentros, UGT y SI, presentaron ya de inicio una bajada de la retribución al 80% en su propuesta. No sabemos si porque les parece que no merecerían mas o porque querían facilitarle la negociación a la Dirección de Recursos Humanos.

Finalmente, llegaron a un [acuerdo](#) para percibir el 80%, pero no antes del 1 de abril de 2023 . CGT no firmamos, entre otros muchos motivos, porque estamos convencidos de que es totalmente insuficiente. Ya hemos padecido los famosos acuerdos de los Peñascales, en los cuales se bajaban los salarios de los futuros trabajadores como moneda de cambio. Algunos de los firmantes repiten. CGT ni rubricó los Peñascales ni va a perjudicar a los futuros trabajadores con las peores condiciones económicas.

“LAS ÓRDENES VIENEN DE ARRIBA”: LA ETERNA EXCUSA.

Hace unos días, el Ministerio de Hacienda supeditó la aceptación de la modificación de convenio, incluyendo el proceso de oposiciones, a la bajada de las retribuciones de la citada nueva modalidad de contratación al 70%. Los firmantes UGT, SI y USO quieren vender que no había alternativas, pero SI LAS HAY:

-El informe de Hacienda lo argumentaba textualmente del siguiente modo: *“se está aumentando las retribuciones de estos efectivos y, en consecuencia, los gastos de personal de la entidad, sin que se incluya en el preacuerdo remitido ninguna medida que financie este incremento de gasto”*. Por tanto, se podría explorar otras vías. **Hay modos de compensar el mantenimiento retributivo de quienes no forman todavía parte de la plantilla con otras medidas de ahorro en la masa salarial**. Desde el mayor gasto por el aumento de directivos estos últimos años, hasta el descontrol en complementos fuera de convenio.

-Se podría haber **eliminado todas las alusiones a los nuevos contratos en el artículo 63 para una negociación posterior**. De este modo, Hacienda lo aprobaría y la parte social tendría mas fuerza para alcanzar un acuerdo mas favorable para el colectivo mas desfavorecido.

-Conociendo la falta de garantías para llegar en plazo a las convocatorias selectivas de empleo antes de fin de año, **es todavía posible llegar a acuerdos que establezcan las bases de las oposiciones con la actual redacción del convenio**.

Soluciones hay. **Cuando la mayoría sindical está más preocupada en justificar las razones esgrimidas por la dirección que en buscar otras soluciones, en CGT cumplimos nuestro deber de informar.**