



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)

5 de octubre de 2023 N° 507

PACTO FESTIVAL CINE SAN SEBASTIÁN 2023

Puede parecer irónico, triste o alucinante. Pero no es nada nuevo obtener la versión definitiva y firmada de un pacto de trabajo una vez comenzado o, como en este caso, finalizado el evento que lo genera. En [este enlace](#) podréis acceder al pacto para la cobertura del Festival de Cine de San Sebastián 2023, **aprobado**, como de costumbre, **por los sindicatos UGT, SI y CCOO**.

CGT no hemos firmado este pacto. Las razones son básicamente las mismas que esgrimimos en cada pacto de trabajo. Después de años insistiendo, la Dirección de Recursos Humanos y Organización ha accedido al estudio de un nuevo modelo de pactos de trabajo mas justo.

Desde CGT tenemos claro los aspectos que han de incluirse:

-Respeto de los descansos contemplados en el Estatuto de la Personas Trabajadoras. No siempre se respetan los descansos mínimos. Ni el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, ni mucho menos la libranza de 3 días después de un periodo de trabajo ininterrumpido de 11 días.

-No estamos de acuerdo con la obligatoriedad en acogerse a los pactos de trabajo tal y como se recoge en el artículo 55 de nuestro Convenio Colectivo. La Dirección argumenta la voluntariedad de todas las personas afectadas, pero ciertamente sabemos que no siempre se cumple.

-Información previa a los afectados por el pacto. No es razonable no conocer previamente las condiciones de trabajo.

-Publicación de los pactos en la intranet u otro medio de comunicación con la plantilla. El pacto debería ser publicado siempre con anterioridad al evento que lo origina.

-Obligación de entregar la relación de jornadas y horarios realizados por las personas afectadas por el pacto, a todos los sindicatos con representación en la Corporación RTVE.

-Supresión de las injustas bolsas económicas donde se reparte una suma importante del total sin establecer criterios normalizados. En su lugar, proponemos un modo de reparto regulado y transparente.

De cualquier modo, si los sindicatos mayoritarios siguen aceptando todas las condiciones principales que les presentan desde la Dirección, no avanzaremos mucho.



NO NOS VENDEMOS