

ANÁLISIS DEL TEXTO DE PREACUERDO DE NUEVO CONVENIO

- 1) En la primera página, la empresa ya manifiesta que entiende el texto COMO ACUERDO DEFINITIVO, lo que conlleva que no va a aceptar ninguna modificación ni renegociación sobre el mismo.
- 2) **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**, punto 6 apartado (II) se reconoce abiertamente que la actividad empresarial va a descansar en los principios de flexibilidad y polivalencia y en el punto 7 se mantiene en vigor la polivalencia “ad personam” SOLO PARA LOS TRABAJADORES ANTERIORES AL ACTUAL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, EN OTRAS PALABRAS, DESAPARECERÁ PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONVOCATORIA 2007 AUNQUE LA ESTUVIERAN COBRANDO YA QUE SI LAS FUNCIONES REALIZADAS CAEN DENTRO DE UNA MISMA FAMILIA PROFESIONAL, EL COMPLEMENTO NO SE PAGARÁ Y EN LA MISMA PROPUESTA DE CATEGORÍAS PRESENTADA POR UGT YA SE HAN INCLUIDO UN MONTÓN DE FUNCIONES Y CATEGORÍAS EN UNA ÚNICA FAMILIA PROFESIONAL DENOMINADA “REALIZACIÓN Y EXPLOTACIÓN AUDIOVISUAL”. ESTA ES LA TRAMPA.

- 3) **ARTÍCULO 7:** Sistema extrajudicial de resolución de conflictos. Apartado C: se obstaculiza y retrasa el derecho de huelga al tener que someter la cuestión objeto de la huelga previamente a una Comisión Mixta y sino se alcanza acuerdo, a un arbitraje.
- 4) **TABLAS SALARIALES:** Se mantienen los tres últimos niveles, desdiciéndose de la promesa de algunos sindicatos de eliminarlos. Se establecen unos Complementos nuevos para el Proyecto RTVE a la Carta Valencia y Proyecto Digitalización Valencia sin ninguna justificación. En las tablas de **Incompatibilidades** se reconoce el **Complemento de Disponibilidad** como mensual, desapareciendo su carácter de asociado a Puesto de Trabajo lo que en la práctica significa que quedará a la arbitrariedad de los jefes decidir a quien se lo dan y cuando. El nuevo **Complemento de Rodaje**, canturreado como un logro, resulta que es **incompatible con los de Disponibilidad y Turnicidad** con lo que podría no llegar a cobrarlo nadie.

No se soluciona el tema de que, aunque subas de nivel te sigan manteniendo el mismo nivel de retribución de complementos.

- 5) **COMISIÓN DE PRODUCCIÓN INTERNA.** Apartado d): “Los miembros de la Comisión se encuentran obligados a la más estricta confidencialidad sobre los asuntos competencia de la misma”. ¿Dónde está la transparencia y el acceso a la información de las contrataciones y licitaciones con productoras y contratos artísticos?. ¿Es que no se está manejando dinero público?. También se dice que la Comisión de Producción Interna podrá solicitar informes a la Dirección, PERO EN NINGÚN MOMENTO SE DICE QUE ÉSTA TENGA LA OBLIGACIÓN DE ENTREGARLOS.
- 6) **CAPÍTULO PRIMERO. ARTÍCULO 1.** Ámbito Personal. Se reconoce la exclusión del Convenio de Personal de Alta Dirección, colaboradores, profesionales independientes y personal de subcontratas. PERO SE PODRÍA RECONOCER LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR UN TEXTO APARTE DEL CONVENIO QUE REGULASE LA CONTRATACIÓN, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO, PARTICULARMENTE EL ARTÍSTICO Y EL DE ALTA DIRECCIÓN, QUE FUERA DE CONOCIMIENTO PÚBLICO.
- 7) **ARTÍCULO 17. Ingreso.** Se mantiene que el personal de nuevo ingreso pueda hacerlo MEDIANTE UNA SIMPLE ENTREVISTA dando pie a todo tipo de enchufes. Textualmente: “En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas Y/O entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo”. Nos están llamando imbéciles a todos los que hemos tenido que pasar por una oposición para acceder a RTVE.
- 8) **ADAPTACIÓN DE JORNADAS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.** Aunque hay avances en este apartado, NO SE LIMITA O REGULA EL USO DE LA JORNADA PARTIDA CON UNA HORA PARA COMER EN FAVOR DE LA JORNADA CONTINUA. Muchos trabajadores estamos hartos de que nos metan jornadas de reserva sin trabajo partidas o que nos metan jornadas con comida en programas que no las necesitan, simplemente porque a los jefes les conviene tenerte por ahí por si acaso. Si se instaura un **Complemento de Guardias** para disponer de gente a cualquier hora, ¿qué necesidad hay de esto?. Además, ya que la disponibilidad pasa a ser un complemento por mes asignado, ¿POR QUÉ NO PUEDEN LOS TRABAJADORES DECIDIR SI SE ACOGEN A LA

DISPONIBILIDAD O NO VOLUNTARIAMENTE O ESTA ROTA DE MANERA EQUITATIVA?. Así se podría conciliar mucho la vida laboral con la familiar y personal.

9) DISPONIBILIDAD. Aparte de los problemas ya mencionados de asignar la disponibilidad como complemento por asignación mensual y no de puesto de trabajo, se dice en este artículo que el cumplimiento del aviso con una antelación mínima de 24 horas para un cambio de horario se podrá ignorar con carácter excepcional "por situaciones sobrevenidas o de difícil anticipación". ME PREGUNTO ¿QUÉ NECESIDAD HAY DE ESTO SI EXISTE GENTE COBRANDO POR ESTAR DE GUARDIA?.

10) JORNADA DE RODAJE. Complemento incompatible con el de Disponibilidad y Turnicidad. Sigue sin retribuirse el hecho de tener que trabajar fuera de tu ciudad de residencia.

11) COMISIONES DE SERVICIO. Tratamiento del tiempo de viaje. "Se pernoctará fuera cuando se cumpla una de las siguientes condiciones salvo voluntariedad en contrario del trabajador:

- La jornada más el desplazamiento se igual o superior a diez horas EFECTIVAS de trabajo.

- Que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 22 horas Y LA ESTIMACIÓN DEL VIAJE SEA SUPERIOR A LAS TRES HORAS".

O sea, QUE PUEDES HACER UNA JORNADA DE 13:00 A 23:00 EN COMISIÓN DE SERVICIO Y LUEGO TENER QUE VIAJAR DE VUELTA DE HASTA DOS HORAS Y MEDIA DE DURACIÓN, PORQUE TE PUEDEN HABER PARTIDO LA JORNADA ESA MISMA DURACIÓN Y NO CONTARÍA COMO TRABAJO, LLEGARÍAS A CASA A LA 1:30 DE LA MADRUGADA. Y ESTO DA IGUAL QUE SEA EN INVIERNO O EN VERANO (CON MÁS O MENOS LUZ)

12) ARTÍCULO 59. Salario base y progresión. Se admite la necesidad de hacer los cursos y acciones formativas obligatorias para subir de nivel y de poner hasta 30 horas anuales a disposición de la empresa. "Si habiendo sido convocado a algún curso o acción formativa, el trabajador no hubiera asistido, no progresará y se le dará un plazo correspondiente a la mitad del tiempo requerido para la progresión del nivel para subsanar este requisito". ¿QUÉ OCURRE SI DURANTE ESE PLAZO ADICIONAL LA EMPRESA NO PONE LA ACCIÓN FORMATIVA CORRESPONDIENTE O SI EL TRABAJADOR SUFRE UNA BAJA DE LARGA DURACIÓN?.

13) ARTÍCULO 66. Otros complementos. Transportes. ¿Por qué no se fija la obligatoriedad de que la empresa disponga transporte para los trabajadores desde y hasta el Centro de Trabajo cuando se salga al comienzo del horario considerado nocturno y se entre antes de la finalización del mismo (22:00 a 7:00 horas)?, o, como mínimo, recoger en el texto del convenio el acuerdo actual de disponer de transporte para los trabajadores que salgan a partir de las 0:00 horas.

14) OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN. Ya que se elimina la polivalencia y se exige la multifuncionalidad, ¿POR QUÉ NO SE RECOGE LA POSIBILIDAD DE QUE, VOLUNTARIAMENTE, UN TRABAJADOR PUEDA ASISTIR A CURSOS DE OTRAS ÁREAS Y ESPECIALIDADES?.

15) ARTÍCULO 87. FALTAS LEVES. Punto 2: se endurece el retraso injustificado entre 5 y 10 minutos pasando de considerarse de que se produzca tres veces en tres meses consecutivos (convenio actual) a sesenta días (nuevo convenio).

16) ARTÍCULO 89. FALTAS MUY GRAVES. Punto 6: "El quebrantamiento del secreto profesional o de correspondencia, así como la manipulación, tratamiento o uso indebido de documentos y datos de CRTVE de reserva obligada CON INDEPENDENCIA DE LA EXISTENCIA O NO DE PERJUICIO ECONÓMICO O PÉRDIDA DE PRESTIGIO PARA CRTVE" (las mayúsculas son la novedad con respecto al convenio anterior).

Esta norma podría entrar en conflicto con la transparencia debida en el manejo de fondos públicos. Además, por poner un ejemplo sencillo, según esto proporcionar un cuadrante de horarios de trabajo para demostrar la falta de producción propia a los representantes de los trabajadores, al Consejo de Administración o a la Comisión de Control de CRTVE en el Parlamento, supone una falta muy grave. Por no hablar de los datos que contienen las hojas informativas de los sindicatos o la difusión pública de datos y cifras de producción propia.

FALTAS MUY GRAVES. Punto 14: “Las derivadas de las conductas descritas en el artículo anterior, faltas graves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, O FUEREN EN DETRIMENTO DEL DESPRESTIGIO DE CRTVE (las mayúsculas son la novedad con respecto al convenio anterior).

Proporcionar datos que pongan en evidencia malversación de fondos, mala gestión o prevaricación en CRTVE podría suponer una falta muy grave si leemos el añadido sobre “desprestigio de CRTVE” que no figura en el convenio anterior.

FALTAS MUY GRAVES. Punto 17: “Obstaculizar, DE FORMA DOLOSA (las mayúsculas son la novedad con respecto al convenio anterior), el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

O sea, que si no se hace de “forma dolosa” si se pueden obstaculizar.

FALTAS MUY GRAVES. Punto 20: “El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la dirección de RR.HH de las incidencias o incumplimientos de los trabajadores a su cargo, el consentimiento del incumplimiento conocido o la connivencia o tolerancia del incumplimiento cuando por las circunstancias y obligaciones del cargo debiera dicho incumplimiento haberse conocido o siendo conocidas no hiciera nada por revertir la situación, o el consentimiento a la infracción por estos de las obligaciones que se recogen en el artículo 100 de este convenio.”

Esta falta en el anterior convenio era considerada GRAVE, no MUY GRAVE, como en el nuevo.