www.apli.net
91 581 69 77 – 84 / apli_prado.ep@rtve.es
91 346 88 86 – 98 68 / apli_torre.ep@rtve.es
93 582 34 07/ 36 26./ apli.b.tve@rtve.es
91 581 6981 - 91 581 6032 - 93 582 3882 - 93 582 3649
info@alternativartve.com
www.alternativartve.com

15 de septiembre de 2011

10 RAZONES PARA EL NO

1.- **El Convenio no garantiza la producción**. La comparativa con el documento sobre producción propia es demoledora, incluso es peor que el que fue rechazado por los trabajadores en referéndum. Es importante el hecho de que **TENEMOS CONVENIO PERO NO TENEMOS PRODUCCION**, que esa era por cierto, la prioridad de la empresa y de buena parte del Consejo, incluidos los Consejeros sindicales.

2.- **El Convenio está incompleto**. Sólo votamos una parte y dejamos un **cheque en blanco** para la negociación futura que, además, es lo más importante (el sistema de clasificación y la definición de las categorías, además de otras materias como formación, ley de igualdad, etc.). Precisamente de la definición de las categorías pueden depender cosas tan importantes como las funciones que tienes que realizar si puedes tener o no polivalencia. ¿Habrá referéndum para la parte de las categorías? Nosotros pedimos que así sea.

3.- **El Convenio endurece el régimen de sanciones.** Pasando de un sistema garantista a otro totalmente represivo y arbitrario, donde la capacidad de coacción de la dirección se convierte en el sistema predominante. Este es uno de los mayores atrasos y pérdida de derechos laborales de RTVE.

4.- **El Convenio limita derechos individuales**, por ejemplo la libertad de expresión, (a través del régimen disciplinario) y **derechos colectivos como el de la posibilidad de poner un conflicto colectivo,** (y recordar que gran parte de los derechos que hemos logrado se han conseguido por esa vía, por ejemplo la sentencia del Canal 24 h**), la posibilidad de huelga y la introducción de la figura del mediador** (una especie de comisión paritaria) bajo el bonito nombre de resolución extrajudicial de conflictos nos hemos limitado nuestro derecho y nuestra capacidad de negociar con la empresa nuestras propias condiciones de trabajo.

5.- **El Convenio supone que ni todos los trabajadores van a tener la subida salarial del 1 % ni entre los niveles más bajos se va a repartir exclusivamente ese 1%, tal como se acordó.** Además se acepta la congelación salarial para el año que viene con lo que sólo hemos tendremos una subida del 2% en los últimos 5 años. Mientras los directivos de RRHH se suben los sueldos.

6.- **La distribución del 1 % de la masa salarial que quedaba por repartir es un ejercicio de trilerismo ya que** ese 1 % de la masa salarial de todos los trabajadores en lugar de eliminar niveles modifica los tiempos de permanencia, lo que en realidad supone que:

- Los trabajadores que entraron nuevos en el 2007 no estaban en el último nivel en el 2009, muchos ya estaban en el segundo nivel.
- Los 3 niveles continúan, a pesar del esfuerzo de todos los que se quedan sin subida,

- Incluso en este caso los presuntos beneficiados tampoco reciben el 1 %, ni tiene subida el año que viene con lo cual lo que les dan por un lado se lo quitan por otro, o dicho de otra forma les están pagando con su propio dinero (y con el nuestro)

7.- Hay una clara discriminación respecto a los incorporados a partir del 2007 con el tema de **la polivalencia**, por cierto la adscripción de un complemento *ad personam* (en Comercial se negaron CCOO y UGT a que se aplicase este criterio) tiene su miga ya que les limita a los perjudicados su derecho a reclamar, a los sindicatos la posibilidad del conflicto colectivo y además no está claro que ese complemento *ad personam* no sea absorbible. Además, este complemento solo se mantiene EN EL CASO DE QUE NO CAMBIEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO O LA DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA.

8.- **El reconocimiento de la antigüedad, no es tal reconocimiento**. La jurisprudencia del TS reconocen este derecho, y la Dirección lo sabe y por eso no le ha quedado más remedio que aceptarlo. Lo que sí han "logrado" en la negociación es ahorrarse 900.000 Euros, ya que esta tenía 1.800.000 Euros como provisión para pagar la antigüedad y CCOO, UGT y USO han aceptado que la mitad de ese dinero salga del 1 % de todos, incluidos los beneficiados.

- Esos 900.000 Euros podrían haberse distribuido entonces en otros conceptos, como la polivalencia para los que no la cobran haciéndola, o incluso en suprimir de verdad los tres niveles, o destinarla a la progresión en el nivel o en adecuar los niveles actuales a los complementos.
- Como en el caso anterior, los presuntos beneficiados tampoco reciben el 1 %, ni tiene subida el año que viene con lo cual lo que les dan por un lado se lo quitan por otro o, dicho de otra forma, les están pagando con su propio dinero (y con el nuestro)

9.- **El Convenio supone mayor flexibilidad laboral o lo que es lo mismo más trabajo por menos dinero.**
El régimen de disponibilidad de 70 h en cómputo bisemanal hace que no sea necesario prácticamente pagar módulos de horas. Otro ejemplo es el plus de turnicidad, que también es menor y que, en caso de aplicarse (un sitio claro sería Torrespaña y los servicios centrales de RNE), significaría que muchos cobrarían bastante menos.

- **El plus de UUII es discriminatorio con respecto al resto de Centros**, un plus que además incluye una multipolivalencia, una multitarea (radio, tele e interactivos) y la obligatoriedad de conducir, para el que tenga carnet, siendo una discriminación para ellos (a ninguno de nosotros se nos pide el carnet de conducir en las bases de la convocatoria de empleo) y además se puede suprimir, con lo que lo van a ajustar a conveniencia del jefe
- **Existe en todo el Convenio un gran margen para la discrecionalidad de la Dirección**, por ejemplo en la asignación de los pluses que ahora son a la persona, algo que como en el punto 8 puede ser utilizado por el jefe de turno como un elemento de control y/o discriminación, utilizando esa potestad para premiar o castigar.

10.- **Este Convenio es la culminación de un engaño a los trabajadores** que empezó cuando ante las protestas de los trabajadores nos comprometimos todos los sindicatos a luchar por la producción propia, y al final ha prevalecido el interés de las Federaciones y el de los poderes fácticos que mandan en RTVE: la SEPI y Hacienda. Este Convenio lo han negociado los Consejeros de UGT (Santos Ruesga) y CCOO (Hector Maravall) con Gaiteiro (Hacienda-Telefónica) y Silvia García Malsipica (SEPI), por orden de las Federaciones. **NOS HAN VENDIDO**