

# CONVENIO 13



la hoja

## UGT y APLI FIRMAN ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO

### SE ENTREGAN DERECHOS A CAMBIO DE NADA

Después de una huelga ficticia, de una desconvocatoria aun más ficticia con un compromiso de empleo vacío, UGT y APLI han dado un paso que significará el cambio radical del convenio. Los derechos económicos hasta ahora automáticos pasan a depender de la empresa. El resultado es que la empresa, aunque parezca que ahora se gasta más dinero, en poco tiempo, recorta sus gastos en la masa salarial. Los deslizamientos, que hasta ahora se producían por tener complementos porcentuales, quedan fijos y serán negociables año a año. Veremos que reservan para los trienios, porque ese es el siguiente bocado que UGT ya ha anunciado que cambiará por una negociación de subidas salarial.

El resultado es que RTVE pasa de un convenio con derechos seguros a otro con muchos niveles pero inalcanzable en la práctica.

Los trabajadores debemos oponernos a este acuerdo parcial, aún no firme, para poder defender los derechos conquistados tras muchos años.

Debemos exigir que se respete la voluntad de los trabajadores mediante la celebración de un REFERÉNDUM.

Si la mayoría rechaza este acuerdo debemos emprender todas las acciones posibles para que se retire. Quedan muchos momentos en los que nos podemos hacer oír con acciones reales y no virtuales.

### Los derechos que entregan

#### **ENTREGAN LA MOVILIDAD FUNCIONAL GRATIS**

De su anterior propuesta al acuerdo han cambiado a peor. Cambian Área de Ocupación por Familia Profesional. Definen la movilidad funcional gratis en la misma Familia Profesional y Grupo Formativo (Pág. 7). Se mantiene movilidad entre realización, video, sonido, cámaras, montaje de equipos. Se mantiene toda la movilidad en escenografía.

#### **BAJAN LOS SALARIOS DE INGRESO Y ABARATAN LA CONTRATACION**

Rebajan los niveles de ingreso en las categorías llegando en algunos casos a los 300 euros mensuales. Han aparecido más categorías en el Grupo IV, que en definitiva solo significa abaratar aún más el ingreso por inferior categoría y contratar a precios más bajos. Esto no estaba ni en la última propuesta de la empresa. Por supuesto, no han incluido el pago del 100% a los contratados en prácticas. Los próximos contratados en prácticas se harán al 60 por ciento pero de categorías

del grupo IV. Han abaratado la contratación dentro de convenio.

#### **SE PIERDE LA RETRIBUCIÓN POR LAS FUNCIONES SUPERIORES**

Al producirse un solapamiento de niveles tan amplio entre los diferentes grupos se elimina de hecho el complemento de funciones superiores y la posibilidad de demandar esas cantidades, por diferencia salarial con el nivel superior.

#### **NINGUN TRABAJADOR NUEVO PODRÁ LLEGAR A LOS NIVELES ALTOS DE SU CATEGORÍA**

La progresión en la Categoría Profesional dentro del Grupo Profesional aumenta de las propuestas iniciales de la Dirección y UGT-APLI de 22 años a 30 años. Hoy en día un trabajador en su Categoría Profesional tarda 30 años en tener el nivel de ascenso y las 4 permanencias. Con el sistema actual, en el Grupo III,

cobraría 1646 € de salario más permanencias y con lo firmado el nivel C3 1680 €. No parece mucho 34 €.

Después podría seguir progresando cada cuatro años. Entrando con 20 años y jubilándose a los 65 años podría subir todavía 3 niveles más, hasta el B3, nunca al A3. Tendría que entrar a trabajar con 11 años. Lo de que a partir de alcanzado el A3 se cobra el 3% cada 4 años suena a risa. Los del Grupo II tampoco llegan a cobrar el 3%.

### **LOS SALTOS DE NIVEL NO SERÁN AUTOMÁTICOS, DEPENDERÁN DE SUPERAR UNA FORMACIÓN Y UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Para salto de nivel económico se exigirá la superación de la formación y una evaluación del desempeño.

Han modificado la escala de porcentual a lineal. Meten más dinero en los niveles intermedios. Ahora bien, al aumentar los tramos de 22 años a 30 años y crear las categorías del Grupo IV para contrataciones, lo que dan por un lado se lo quitan a otros. Es decir, compensan la escala lineal con categorías nuevas en el grupo cuatro destinadas a contratar más barato. Más leña al nuevo.

En la adaptación de la plantilla actual sólo tienen en cuenta salario base y permanencias consolidadas, se pierde el derecho futuro.

Un trabajador que esté cobrando la polivalencia, al día siguiente de aplicación de los acuerdos la perdería.

### **PAGA DE PRODUCTIVIDAD: EL ACUERDO PENALIZA LA SALUD**

Se vincula el segundo tramo de la paga de Productividad al Absentismo. No recoge el posible abanico de ausencias justificadas vinculadas a la salud del trabajador y lo deja (con un genérico) "a lo contemplado en la ley de conciliación familiar", quedando en manos de la empresa la interpretación de qué supuestos concretos de la citada ley. CCOO propuso un conjunto de 15 supuestos de ausencias justificadas que no han recogido con lo que queda abierto a interpretaciones y conflictos.

Cuando en el acuerdo trata las bajas por enfermedad, se refiere a las "situaciones inferiores a 14 días, sufridas por un trabajador" pero no se refleja si una hora es ya una ausencia injustificada. Se computan como ausencias incluso las parciales por horas, al vincularlo al cómputo anual por horas. Es decir, después de tres ausencias justificadas, aunque sean solo de unas horas o minutos para acudir al médico, éstas computarían como absentismo. Ojo con los "15 minutos de cortesía" o impuntualidad.

**El recurso del trabajador que proponen, no tiene garantías ya que resuelve la propia dirección y el Comité General de Seguridad y Salud Laboral sólo puede hacer una revisión (este comité además es paritario).**

**La paga de productividad aumentan un dos por ciento la parte fija que cobra todo el mundo y la variable hasta un 18 por ciento.**

### **AUMENTAN DE 35 A 50 HORAS PARA FORMACIÓN FUERA DE JORNADA**

Pero a cambio, aumentan de 35 a 50 las horas que el trabajador tiene que poner a disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral, para formación. Aumentan un 1% la jornada anual. Se aplica el absentismo en la paga de marzo del 2004 para el tramo II. Con los datos que ha entregado la empresa serán los centros de Madrid y de San Cugat a los que se les aplicará una reducción de la paga de productividad este mismo año.

En el salario base para el 2004 el acuerdo no contempla más actualización que el dos por ciento con lo que la pérdida de poder adquisitivo está garantizada. La única subida por encima se da en la parte vinculada al absentismo.

### **OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO. (PUNTO 2.3)**

#### **Disminuyen competencias de los órganos paritarios en la Entidad Colaboradora.**

Recoge la representación paritaria pero disminuyen las competencias de la junta rectora y de la comisión permanente. Finalmente es la dirección la que se reserva todas las competencias.

**Salud Laboral.** Se aseguran un control del servicio de prevención y pretenden revisar lo acordado hasta aquí.

#### **Compromisos de desarrollo y otros contenidos de negociación**

**Compromiso de empleo... hasta diciembre.** En este apartado del acuerdo quedan difuminados los compromisos a un futuro. Colocan aquí los compromisos de empleo que se exigían para este acuerdo. No aparece un compromiso ni siquiera de mantenimiento del empleo. Además introducen un programa de Invalidez Permanente de dudosa legalidad.

**Indefinidos. No avanza y retrocede para los futuros casos.** Respecto a los indefinidos, cierra el acceso directo para el futuro, vinculándoles a la superación de la oposición. Deja abierta la negociación para los anteriores aunque les aplica el convenio, pero sin promoción, traslado, o cualquier otro aspecto ligado a la plaza ...

**Pretenden sacar fuera a CCOO.** En este apartado en su punto 3. excluye a los no firmantes del acuerdo de una comisión que aplicara la nueva clasificación profesional y la nueva escala salarial, es decir excluyen a CCOO- Esta comisión se da a si misma funciones de **proponer** reformar el convenio. Aquí está el mangoneo de donde caerá cada uno.

Se recoge la propuesta unitaria de pasar a convenio la composición actual de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones.