

CONSIDERACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

1)- DESAPARICIÓN DE NIVELES

- Solicitamos la desaparición de los tres últimos niveles de cada grupo. Esta demanda está condicionada a la posible denuncia y gestiones legales pertinentes con respecto a la diferencia de salario base entre trabajadores que están desempeñando las mismas funciones que la inclusión de los nuevos niveles ha acarreado.

- Consideramos que no solo deben desaparecer los mencionados niveles, sino que el nivel de ingreso en la empresa para cada categoría debería ser el propio de la función de mayor responsabilidad que se le exija a los trabajadores de nueva incorporación.

2)-DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORIA PROFESIONAL

- El nuevo convenio deberá definir las funciones asignadas a los trabajadores de manera clara y concisa. Como ejemplo podemos citar la categoría actual de Técnico Superior de Imagen que tal como fue acordada en los acuerdos de Los Peñascales no es suficiente para concretar las distintas tareas a desempeñar por parte de los trabajadores incluidos en dicha categoría. Por otra parte, se dan casos como los de la categoría de Técnico Superior de Realización en la que algunos de los incorporados en la convocatoria de 2007 han acabado en el área de Continuidad cuando esta función ni siquiera formaba parte del temario de sus pruebas.

- Las funciones asignadas a cada categoría deben articularse y verse reflejadas en las tablas salariales de manera que se diferencien claramente (Reportero Gráfico, Control de Imagen, Operador de Cámara, Ayudante de Realización, etc..), así como las responsabilidades que conlleva cada función.

- Planteamos, si es preciso, la realización de un estudio serio que desglose las funciones y categorías que se adapten a los nuevos desarrollos en la industria audiovisual y que dicho estudio se lleve a cabo con la colaboración y asesoría de los trabajadores de todos los departamentos y áreas de la Corporación RTVE.

- Equiparación económica con referencia al salario base (excluyendo los complementos de antigüedad que correspondiesen) de todos los trabajadores que desempeñan una misma función. En este sentido, creemos necesario incidir en la necesidad de que **en el nuevo convenio los salarios se asocien a funciones y no a categorías genéricas.**

- Establecimiento de un nuevo complemento de polivalencia que recogiese la posibilidad de que un trabajador pueda realizar una función diferente a la asignada inicialmente, **aún cuando dichas funciones estuviesen adscritas a una misma categoría tal como sucede con la de Técnico Superior de Imagen. La solicitud de este complemento queda supeditada a la definición de funciones requerida en el**

punto anterior de forma que se exija en el caso de que la empresa insista en la multifuncionalidad.

- La cuantía y condiciones para recibir este nuevo complemento deberían estar detalladas en el convenio sin posibilidad de aplicación arbitraria por parte de jefaturas de departamentos y sin estar sujeto a marcos temporales. Asimismo creemos necesario que este complemento se contemple en convenio de tal manera que abarque futuros desarrollos tecnológicos que impliquen el uso de equipos y sistemas que no se relacionen directamente con las funciones que habitualmente desarrolle cada trabajador. De esta forma se evitarían cambios de función “encubiertos” bajo la excusa de “manejo de un equipo” por los que no se percibiría ninguna compensación económica.

3)- ANTIGÜEDAD Y PERMANENCIA

-Consideramos totalmente innegociable la eliminación o reducción de los complementos de antigüedad (trienios) y de permanencia.

- Reconocimiento para todo el personal incorporado mediante la convocatoria de 2007 de la antigüedad a partir de la fecha de acto único de adjudicación de plazas de cada especialidad o, en su defecto, desde la primera incorporación efectiva en esta convocatoria. Esta demanda obedece al hecho de que las incorporaciones se retrasaron y se efectuaron de forma escalonada sin respetar además el orden de puntuación en las pruebas.

- Esta antigüedad deberá computar a efectos de complementos salariales por este concepto.

4)- TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

- PLÚS DE DISPONIBILIDAD:

- Consideramos necesaria una revisión de los complementos de disponibilidad, así como una definición más clara y concisa en el nuevo convenio de este concepto, puesto que entendemos que la interpretación que le está dando la empresa va en perjuicio de los trabajadores.

- La posibilidad de que el trabajador esté sujeto a un horario variable no debe ir asociada al hecho de estar disponible permanentemente según las necesidades de servicio de la empresa. Ambos conceptos deben estar claramente diferenciados mediante los correspondientes complementos.

- Creemos que un plus de disponibilidad no debe incluir en modo alguno las horas extraordinarias.

- Hasta ahora el plus de disponibilidad es aplicado de diferentes formas según el departamento, consideramos necesaria la unificación de criterios.

- Todos los festivos trabajados deberán generar al menos el disfrute de dos días libres con la opción, por decisión del trabajador, de cobrarlos, librarlos, o cobrar

uno y librar el otro.

En ningún caso el disfrute los días libres generados podrá ser absorbido por ningún tipo de plus.

- El precio del módulo por trabajar en día festivo nos parece excesivamente bajo y consideramos imprescindible su negociación al alza.

- **HORARIOS:**

- Los horarios, aún siendo variables, deben comunicarse al trabajador con una antelación mínima de un mes, salvo imprevistos que el convenio debería contemplar. La situación actual en la que parte de los trabajadores conocen su horario de una semana para otra no es sostenible y hace imposible una conciliación de la vida laboral y familiar.

- Consideración de la posibilidad de establecer turnos diferenciados en franjas horarias de fin de semana y de diario.

5)- EXCLUSIVIDAD

- Dada la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores incorporados mediante la convocatoria de 2007 y de persistir en las tablas salariales firmadas en los acuerdos de Los Peñascales, solicitamos una revisión de las condiciones de incompatibilidad (incluidas las que afectan a la excedencia) para realizar trabajos en otras empresas relacionadas con el sector audiovisual ya que consideramos excesivas las restricciones a las que nos somete la empresa para poder trabajar en otros medios.

- Proponemos la creación de un complemento de exclusividad dotado con una cuantía suficiente, al que los trabajadores se puedan adscribir de modo voluntario mediante un compromiso exclusivo con la Corporación RTVE.

6)-TRASLADOS

- Proponemos cambiar el sistema establecido de un mínimo de tres años para poder solicitar un traslado al objeto de paliar el problema de muchos compañeros que han tenido que separarse de sus familias al tener que optar por destinos distintos de su lugar de residencia.

7)- PERCEPCIÓN DE COMPLEMENTOS POR ASIGNACIÓN DE TAREAS EN OTROS DESTINOS

- Exigimos que se abonen los complementos salariales correspondientes ya estén incluidos en convenio o sean acuerdos departamentales aplicables a cada tarea y destino que le sea asignada al trabajador cuando éste figure por contrato destinado en otro departamento o unidad orgánica. Citamos como ejemplo el envío de operadores de

cámara y controles de imagen destinados a Prado del Rey a Informativos en Torrespaña para cubrir puestos allí sin percibir las mismas retribuciones que el personal que están cubriendo.

8)- DIETAS Y COMIDA

- Actualización de la cuantía de kilometraje y dietas debido a la constante subida de precios.

9) - MOBILIARIO PARA LOS TRABAJADORES

- Carecemos de un lugar dónde dejar nuestra ropa de trabajo y objetos personales, por lo que solicitamos la adquisición de taquillas o asignación de las existentes en aquellos centros en los que no se encuentran disponibles para el personal, así como la mejora de los equipamientos de mobiliario de las zonas de espera y/o descanso.

Colectivo de trabajadores de la convocatoria 2007