

¿Es posible el II Convenio?



EL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2013 FINALIZA LA VIGENCIA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE CRTVE Y SU ULTRAACTIVIDAD. SALVO QUE PARA DICHA FECHA YA SE HAYA FIRMADO EL II CONVENIO, LAS CONDICIONES QUE SE APLICARÁN SERÁN LAS QUE LA DIRECCIÓN DE CORPORACIÓN RTVE DECIDA DE FORMA UNILATERAL, LES AMPARA LA REFORMA LABORAL.

Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores:

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

LOS ESCENARIOS

La reducción de más de 250 millones de euros en el presupuesto de la Corporación RTVE para 2013, así como un déficit de más de 100 millones en 2012, nos pone en unos escenarios muy complicados, y a partir del 25 de septiembre sólo pueden pasar tres cosas:

1. Acuerdo de Convenio con reducción salarial y compromisos de mantenimiento de la Plantilla, de no movilidad geográfica, de la desaparición del fijo-discontinuo, de una mayor apuesta por la producción propia y de la actual estructura territorial. Este es el escenario que garantiza el preacuerdo alcanzado entre el Presidente de RTVE y los

sindicatos UGT, USO y SI, con el visto bueno del Ministerio de Hacienda.

2. Expediente de Regulación de Empleo Extintivo, con 20 días por año trabajado y, como máximo, una anualidad.

3. Inaplicación del Convenio Colectivo, por causas económicas o por la pérdida de su vigencia.

La dirección de RTVE, con la presencia de todos los sindicatos (incluida la Secretaria General de CC.OO), ya ha indicado con toda claridad que, de no ser ratificado el Convenio, aplicaría la opción **2** o **3**.

EL ACUERDO

La Unión General de Trabajadores (UGT) y los sindicatos USO, Alternativa APLI y Alternativa RTVE, que tienen el **75% de representación en RTVE**, hemos alcanzado unos acuerdos económicos con la empresa, que garantizan el **mantenimiento de la plantilla** de RTVE hasta el 31 de diciembre de 2015, así como una apuesta por la **Producción Propia** y por la **Estructura Territorial**. El recorte económico que asumimos para alcanzar dicho acuerdo es inferior al aplicado en el ámbito de la Función Pública.

Este compromiso para el mantenimiento de la plantilla tiene la firma de la Dirección de la Empresa, de su Consejo de Administración, de la S.E.P.I. y de la mayoría de la Representación de los Trabajadores, las mismas firmas y garantías que el I Convenio Colectivo y sus cláusulas relativas al mantenimiento de la plantilla, garantías que entonces CC.OO consideró más que suficientes cuando incluyó su firma. Sin embargo, CC.OO va diciendo ahora que en este acuerdo no hay suficientes garantías para asegurar la plantilla. Nosotros, como firmantes del anterior acuerdo y de este, afirmamos que CC.OO MIENTE, o mintió en el acuerdo del I Convenio o miente ahora. No es posible que acuerdos claves para nuestro futuro como los relativos al mantenimiento de la plantilla SÓLO tengan validez si CC.OO tiene a bien suscribirlos.

El Convenio Colectivo sigue negociándose con temas muy importantes sobre la mesa, como el Sistema de Clasificación, que por imperativo legal tiene que adaptarse al Estatuto de los Trabajadores. *“En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral...”*

En el Estatuto de los Trabajadores se establece que el Sistema de Clasificación se realizará mediante Grupos Profesionales. Cada Grupo Profesional podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades o responsabilidades a los trabajadores. Por tanto, el Estatuto de los Trabajadores **elimina las Categorías Laborales** y aumenta la movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional.

UGT desea alcanzar un acuerdo de convenio con la empresa... pero NO a cualquier precio, y sólo suscribiremos un acuerdo en el que entendamos que todos los trabajadores salen en igualdad de condiciones, o al menos que todos en el transcurso del tiempo pueda alcanzarlas.

Para UGT es fundamental que el acuerdo garantice:

1. Que el salto de nivel de complementos de ingreso a ascenso se respete para todos los trabajadores, independientemente de la fecha de entrada en la empresa.
2. Que se mantengan todas las polivalencias como “ad personam” para todos los trabajadores que la tengan reconocida a 1 de septiembre de 2013.
3. Que los valores actuales de antigüedad del primer trienio y del segundo se mantengan, y que el número de trienios y la cantidad percibida por el resto de trabajadores se mantenga igualmente, abonando los próximos trienios con una media de 60 euros el trienio
4. Que el Sistema de Clasificación Profesional y el Sistema Retributivo no impliquen mayores pérdidas económicas que las pactadas en el preacuerdo alcanzado con la dirección
5. Que se modifique el Reglamento del Plan de Pensiones, para dotarlo de mayor transparencia, con la obligación de que todos los miembros de la Comisión de Control comuniquen anualmente los préstamos, tipos de interés y fecha de concesión, que tiene por la entidad gestora y depositaria (o sus accionistas). Se solicitará a la anterior Comisión de Control estos mismos datos.

LAS MENTIRAS O VERDADES A MEDIAS DE CC.OO



1. CC.OO confunde en su nota lo que se pierde de las actuales retribuciones con lo que se deja de ganar en un futuro con este preacuerdo. Bajo el mismo criterio de CC.OO, si no se firmara el convenio las pérdidas serían inmensas. No olvidemos que la propuesta de la dirección de la empresa era la eliminación de los saltos de nivel, pagar la antigüedad a 25,50 euros, por tanto ya no existirían trienios, ni saltos de nivel económico, ni vacaciones de los 20 Años, ni paga de los 10 años, ni complementos de transporte, ni copagos de comidas, etc. ¿Cuál es la alternativa de CC.OO al preacuerdo alcanzado? ¿Seguir negociando? El plazo termina el 25 de septiembre. Si cree que es tan regresivo el preacuerdo... ¿por qué no moviliza a los trabajadores y

convoca una huelga? **Porque es mentira que si no llegamos a un preacuerdo antes del 25 de septiembre no habrán consecuencias, las habrán y terribles**, desde el despido de compañeros al descuelgue del convenio y las pérdidas económicas y de derechos que conlleva. UGT jamás será cómplice de tales consecuencias por sacar un mayor rédito sindical.

2. CC.OO no reconoce que parte de estos recortes los ha firmado, como el tema de las rutas de Madrid y Barcelona. ¿Por qué oculta que los firmó?

3. El recorte del Plan de Pensiones para el 2013, y posiblemente 2014, está impuesto por la Ley de Presupuestos del Gobierno. Será mejor reconocer que suspendemos las aportaciones durante estos años que bajarnos 5 millones de nuestros salarios a cambio de que, en el futuro, el Gobierno nos compense por la no aportación.

4. CC.OO incluye como pérdidas la cantidad total a percibir en la paga de los 10 años, pero se olvidan de que a todos los trabajadores se les liquidarán las cantidades correspondientes al tiempo que ya llevan. Es decir, que el que lleva 6 años percibirá el 60% de la paga durante la vigencia del convenio (6/10 partes).

5. CC.OO incluye como pérdidas las vacaciones de los 20 años, pero se equivoca en el cálculo al considerar que son tres meses cuando en realidad son 60 días, dos meses, y vuelve a caer en el error de obviar que los trabajadores disfrutarán de estas vacaciones en la cuantía proporcional al tiempo que ya llevan en la empresa. Es decir, que el que lleva 6 años tendrá derecho a disfrutar del 30% de los 60 días de vacaciones (6/20 partes), 18 días, y NO tendrá que esperar 14 años para poder disfrutar de ellos.

6. Tampoco explica que a los directivos de esta casa se le baja su salario un 10%.

7. CC.OO también oculta que los recortes que se producen en el preacuerdo en su mayoría no cotizan a la S.S. (rutas, comidas, plan de pensiones, vacaciones), y que por tanto gran parte de este recorte no afecta a las pensiones futuras de los trabajadores.

No es hora de sembrar la mentira y la confusión, sino de arrimar todos el hombro, de ser solidarios con los que menos cobran, y de repartir los recortes con solidaridad. Si se alcanzase un acuerdo de Convenio Colectivo, los trabajadores decidiremos mediante referéndum si estamos de acuerdo o no, pero debemos estar preparados para asumir el resultado, tanto si lo aceptamos como si no.