

¡TÚ DECIDES!



ANTES DE TOMAR TU DECISIÓN SOBRE QUÉ HACER EL MIÉRCOLES 27 DE NOVIEMBRE, DEBES LEER ESTE COMUNICADO Y SU ANEXOS.

INFÓRMATE, PORQUE TU FUTURO Y EL DEL RESTO DE TRABAJADORES ESTÁ EN TU VOTO.

LOS NO FIRMANTES DEL ACUERDO NO DICEN LA VERDAD POR MOTIVOS POLÍTICOS Y RÉDITOS SINDICALES

■ **PRIMERO.-** Dicen que no hay garantía de empleo y por eso no firman el acuerdo. Sin embargo el texto del Acuerdo Base Firmado por los sindicatos dice textualmente:

- *Dimensionamiento de la plantilla máxima para el cumplimiento de los fines encomendados, considerándose como tal la plantilla aprobada en su día por acuerdo de 12 de julio de 2006 para la constitución de la Corporación RTVE (6.400 efectivos).*
- *La plantilla del ámbito de aplicación del Convenio solo podrá minorarse por las bajas que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, bajas voluntarias, fallecimientos, finalización de contratos, causas recogidas en el contrato, mutuo acuerdo y cualquier otra causa contemplada en el convenio colectivo.*

Dicen que no tienen problema en firmarlo si en el acuerdo aparece de forma explícita que los recortes son coyunturales, porque entonces sí que habría garantía de empleo. **¿La garantía del empleo se determina por la coyunturalidad de los recortes? MANDA HUEVOS.**

■ **SEGUNDO.-** Dicen que los recortes no son coyunturales. Una vez más no dicen la verdad, las aportaciones al plan de pensiones (5.200.000 euros) y los saltos de nivel (1.950.000) euros **se recuperan a partir del 1 de enero de 2016 automáticamente.** Es decir, que 7.150.000 euros (un 25%) se recuperan, y por tanto sí es coyuntural. Eso sin tener en cuenta que otros 4.350.000 euros son ahorros obtenidos en el 2012-2013 (Consejo de Administración, Organigrama, etc.), **si no contáramos esas cantidades que no afectan a los trabajadores se recuperaría el 30%.** Pero además con el resto de recortes, aquellos que no se recuperan de forma automática, **el acuerdo base dice textualmente:**

- *Ambas partes consideran que el Acuerdo alcanzado permite situar a la Corporación en la línea de las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento en el sector público, de manera que todas aquellas medidas que, en su caso, se apliquen en el futuro destinadas exclusivamente a compensar el ajuste del sector público serán objeto de estudio para su eventual aplicación a la Corporación, todo ello de conformidad con el alcance y ámbito de las propias medidas.*
- *En el caso de que se aprobara alguna medida de carácter general para el sector público que tuviera incidencia sobre la masa salarial, las partes firmantes procederán a negociar la aplicación de las medidas adoptadas en el seno de la Corporación, con el fin de acomodarlas a las de carácter general y evitar que las posibles reducciones de la misma sean superiores a las experimentadas por el resto del sector público desde el año 2010.*

Por los que aquellos recortes que no se recuperan automáticamente son igual de coyunturales que los del sector público... ¿o es que alguien piensa que solo van a compensar a los trabajadores de RTVE? Pero nuestro acuerdo va más allá, y nos protege de futuros recortes en el sector público.

■ **TERCERO.-** El preacuerdo del convenio se sometió a referéndum, pero las circunstancias desde entonces han cambiado radicalmente, ahora sabemos con toda certeza que **nos van aplicar el Convenio de Producciones Audiovisuales, que supone de un 30% a un 40% de recorte en nuestras retribuciones**, y creemos que ante ello **es vital someter nuestra actuación a una consulta que permita escuchar la voz de los trabajadores y trabajadoras de CRTVE: aceptación del preacuerdo o movilizaciones** para intentar detener la inminente aplicación de un convenio que supone un recorte salvaje de nuestras retribuciones y derechos.

■ **CUARTO.-** Los no firmantes del acuerdo **mienten** cuando dicen que no se pueden aplicar las condiciones del convenio sectorial, y que en todo caso nuestra retribución anual se mantendría. **El informe que CCOO posee, y que oculta a los trabajadores, dice textualmente:**

“¿Qué consecuencias puede tener la pérdida de vigencia del convenio?:

A.- Que exista un convenio vigente de carácter superior que resulte de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores y patronal encuadrados dentro de su ámbito personal y territorial, en cuyo caso, las relaciones laborales pasarán a regirse por este convenio preexistente, (hay que aclarar que si el convenio superior recogía condiciones laborales inferiores a las que contenía el convenio decaído, se producirá un empeoramiento de las condiciones laborales que hasta entonces venían disfrutando y por tanto una pérdida de derechos adquiridos). La jurisprudencia imperante en materia de derechos adquiridos, considera que los derechos o mejoras previstos en un convenio colectivo vencido, no tiene la consideración de derechos adquiridos.

El artículo 82.4 del ET prevé la sucesión de los convenios colectivos, en el sentido de que el nuevo convenio que suceda a otro anterior, puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél, de manera, que en este supuesto concreto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.”

Pero si no fuera aplicable este convenio todavía sería **peor** nuestra situación, como dice el propio informe:

B.- Que no exista convenio aplicable, ya sea de cualquier ámbito (según el artículo 86.3, párrafo cuarto, se refiere al superior), en cuyo caso se producirá la individualización de las relaciones laborales como consecuencia del vacío normativo producido. Una parte importante de la doctrina y jurisprudencia mantienen que en este caso las relaciones laborales pasarán a regirse por las normas mínimas de necesario (Estatuto de los Trabajadores, Ley Prevención de Riesgos Laborales,...). En cualquier caso, los criterios de negociación colectiva y para la acción sindical exigen la defensa del siguiente argumento: que en tanto no exista un nuevo convenio que sustituya al extinguido por la pérdida de la ultraactividad, las condiciones de las que se venían disfrutando se incorporan al contrato de trabajo como derechos adquiridos, y ello a pesar de las interpretaciones jurisprudenciales no favorables a considerar esas condiciones como derechos adquiridos.

■ **QUINTO.-** Dicen que el Acuerdo Base para la Negociación del Convenio Colectivo y el Documento de Producción no están en el convenio, pero ocultan que se anexarán al acta de firma del Convenio Colectivo.

¿A qué intereses responden quienes ocultan tanto a los trabajadores?

Se adjunta el informe de CCOO para conocimiento general y su cotejo con los textos extraídos.

DESDE UGT TE PEDIMOS QUE EL DIA 27 VAYAS A VOTAR, Y QUE POR RESPONSABILIDAD APOYES LA FIRMA DEL PREACUERDO.