

el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Algunas aportaciones de C.G.T. a la Plataforma del V Convenio

- 1.- **HORARIOS "FIN DE SEMANA"**: Derecho a descansar tres fines de semana al año en compensación a los festivos realizados.
- 2.- **DIAS DE ASUNTOS PROPIOS**: Un día por año de servicios prestado (hasta un máximo de 8 al año).
- 3.- **CONTRATADOS**: Aplicación real y efectiva del convenio colectivo para este colectivo a efecto de que tengan los mismos derechos que los fijos (trienios, pluses de trabajo, abono o compensación de las horas extraordinarias, días de asuntos propios...)
- 4.- **REGLAMENTOS**: Inclusión en el próximo convenio de todos y cada uno de los reglamentos de las distintas mesas de trabajo.
- 5.- **PRESTACIONES SOCIALES**: Abono, por parte de la empresa, del 70% (hasta un máximo de 30.000 Pts.) del valor de prótesis dentales, gafas o lentillas con prescripción facultativa.
- 6.- **V.P.T.**: Inclusión en el año 1.996 de los 100 millones de pesetas adscritos a esta comisión (50 millones del año 94 y otros 50 del año 95) para cuando se cierre el proceso de Valoración de Puestos de Trabajo.
Someter a "referendum" ante los trabajadores, antes de ser incluido en convenio, el resultado de la V.P.T.
- 7.- **PLUS DE DISPONIBILIDAD**: Garantizar la consolidación de este plus a l@s trabajador@s que lo estén percibiendo y tratar de integrarlo (en su totalidad o una parte del mismo) al salario base.
- 8.- **GRUPO DE EMPRESA**: Reactivación de sus funciones. Establecer un mínimo de 10 millones con cargo a una determinada partida del presupuesto de la RTVA para realización de actividades.
- 9.- **PAGAS EXTRAORDINARIAS DE MARZO Y SEPTIEMBRE**: Se abonarán a razón de sueldo base más la media de complementos del último semestre.
- 10.- **SUBIDA SALARIAL**: Subida "lineal" de 10.000 Pts. brutas sobre el salario base mensual para cada nivel profesional.



C.G.T. - RTVA Boletín de Información Sindical

Nº 22

Marzo 1996

SUMARIO

- * La "doble cara" de CC.OO. Página 2
- * CGT-RTVA sigue defendiendo a los contratados Página 4
- * Propuesta Salarial de CGT-RTVA para el V Convenio..... Página 5
- * Por qué CGT-RTVA dice no a subidas porcentuales..... Página 6
- * Para olvidadizos - Noticias Breves..... Página 8
- * Sobre el V Convenio Página 10
- * La Inspección de Trabajo... con mucho trabajo Página 12



La "doble cara" de CC.OO.



ACORDAR ALGO PARA DESPUES HACER LO CONTRARIO parece ser que es una de las técnicas que CC.OO.-RTVA, o al menos sus principales líderes, utilizan contra C.G.T....

Algunos trabajadores, cuando empiecen a leer este artículo, pensarán: "*¡YA ESTAN OTRA VEZ LIADOS!, ¡ESTO NO ES FORMA DE DEFENDER A LOS TRABAJADORES!...*", y dejarán de leerlo en estos mismos instantes. **PERO** si queréis conocer con detalle el motivo de este artículo alusivo a los "compañeros sindicalistas de CC.OO.", **SEGUID LEYENDO...**

En el Pleno del Comité Intercentros del 16/1/96 y a propuesta de la propia CC.OO., se acordó la entrada de C.G.T. en la Mesa de Contratación y en los Tribunales (el acta está a disposición de quién la quiera ver y comprobar la veracidad de lo que decimos).

Incluso la propia sección sindical de CC.OO. publicó en su revista nº 6, de fecha 24/1/96, página 3, un artículo titulado "*CC.OO. PROPONE QUE LA MESA DE CONTRATACION PASE A TENER CUATRO MIEMBROS POR EL COMITE INTERCENTROS*" en el que se recogía textualmente:

"...Por ello vamos a proponer que los integrantes de esta Mesa pasen a ser cuatro en representación del Comité Intercentros y que estemos todas las fuerzas sindicales presentes en él".

Sin embargo, en otro Pleno del Comité Intercentros celebrado recientemente (12/3/96) se nos presenta un acta en la que se hace una significativa modificación sobre la anterior; es decir, **CC.OO.**, por los motivos que fuesen, **CAMBIA TOTALMENTE DE POSTURA, Y DONDE DIJO BLANCO, AHORA DICE NEGRO** (el acta de dicho Comité también está a disposición de quien quiera verificar esto).

Para C.G.T., el cambio de postura y de talante hipócritamente "conciliador" del que hacen gala los principales dirigentes de CC.OO.-RTVA, tiene una lectura muy clara y es, simplemente, que **NUESTRA PRESENCIA EN ESTAS MESAS DE TRABAJO VA A SUPONER QUE SE ESTABLEZCA UN VERDADERO CONTROL**. De hecho, muchos trabajadores conocemos las irregularidades que se cometen, y como muestra, un botón...

A) "**SALTARSE A LA TORERA**" el reglamento de la Mesa de Contratación y el orden de las Bolsas de Trabajo para contratar a personal bajo denominados "ACUERDOS DE MESA DE CONTRATACION". Entonces, ¿para qué está el reglamento? ¿para qué sirve el orden de las bolsas?

B) DECIDIR EN LOS TRIBUNALES CUAL ES LA NOTA MERITORIA para poder acceder a las Bolsas de Trabajo una vez celebradas oposiciones. Lo que no se dice es en base a qué criterios unas veces la “dichosa nota” se acerca más al 5. y, otras veces, se aleja sensiblemente del aprobado.

L@s compañer@s AYUDANTES DE PRODUCCION que trabajaron durante varios años en esta casa, y no aprobaron las oposiciones de dicha categoría, dudamos que puedan olvidar a quiénes hay que agradecerles el que no estén hoy en la Bolsa de Trabajo por no haber obtenido “*nota meritoria*”.

C) APLICAR CRITERIOS DE FORMA ARBITRARIA (los que más interesen en cada momento, teniendo en cuenta la categoría profesional y la gente que se presente), no ya sólo a las Oposiciones, sino incluso a los propios Concursos de Méritos.

No podemos olvidar fácilmente el grave incidente que se produjo con las titulaciones exigidas para poder presentarse a GRAFISTA, como tampoco podemos entender que, todavía hoy en día, para acceder a una plaza de PRODUCTOR mediante el sistema de Concurso de Méritos, se califique con 2 puntos la “*Diplomatura*” en Ciencias de la Información, Rama Imagen Visual y Auditiva (titulación inexistente, ya que las Licenciaturas no tienen Diplomaturas incluidas en ellas), y, sin embargo, no se puntúe de igual forma la “*Diplomatura*” en las otras ramas (Periodismo o Publicidad). ¿Es que una y otra “*Diplomatura*” no son comunes y la especialización se produce en el Segundo Ciclo? ¿Es que “vale más” ser diplomado en una rama que en otra?

Es lógico que CC.OO. no quiera (al menos U.G.T. ha tenido la decencia, mediante su abstención en el tema, de no cambiar de postura, porque además le interesa) que controlemos todo este poder que tienen estos dos sindicatos en lo que es “**EL MEOLLO DE LA CUESTION**”: LA POLITICA DE PERSONAL; es decir, los mecanismos de acceso, promoción y contratación de los trabajadores, personas a las que luego se les podrá vender que “*se les ha hecho un favor*”, el cual luego algunos se verán obligados a pagar con afiliaciones, con votos y, por qué no, con fidelidad absoluta.

Está clarísimo que la función de estos dos sindicatos (y fundamentalmente de CC.OO., que asocia a su pérdida de prestigio y credibilidad al trabajo y a la labor sindical honesta, clara y transparente que realiza C.G.T.-RTVA) es, utilizando el símil de moda, la de **HACER DE PINZA, O MEJOR DICHO DE TENAZA, ENTRE ELLOS Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA**, para no darnos entrada en los temas más importantes que afectan al control, a la dirección y, en definitiva, al desarrollo de esta empresa.

Que cambie esta situación o no, sólo dependerá de los propios trabajadores de la casa que, poco a poco, se darán cuenta (aunque algunos ya lo han hecho) de lo que verdaderamente significa defender a los trabajadores.

EL TIEMPO LO DIRA...

CGT-RTVA sigue defendiendo a las contratadas

En la pasada COMVI, que se celebró con fecha 14/3/96, el representante de C.G.T.-RTVA presentó, tanto al Presidente de la misma, como a los sindicatos de U.G.T. y CC.OO., una **PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA LAS TRABAJADORAS CONTRATADAS**, tal y como se recoge en esta página.

C.G.T.-RTVA entiende que TENEIS DERECHO a que se os **RECONOZCAN** los períodos trabajados, que se os **PAGUEN** los **TRIENIOS** (como a los fijos) y que se os **reconozcan** y podáis disfrutar, sin ningún tipo de problemas, de vuestros **DIAS DE ASUNTOS PROPIOS** sin que el jefe o directivo de turno os diga que "no tenéis días de asuntos propios por haber perdido vuestra antigüedad".

Desde nuestra Sección Sindical suponíamos que la propuesta podría ser rechazada por la empresa (como así ocurrió), pero lo que no pensábamos, ni por asomo, era que ni U.G.T. ni CC.OO. la apoyasen; vamos, que ni tan siquiera se debatió, cuando, si **ambos sindicatos hubiesen querido ver** que la intención era la de darle la idea a la empresa de que éste era un tema de "interpretación" y no de modificación, **podríamos haberla sacado entre todos adelante**, cosa que no ocurrió. Otros temas son vistos, debatidos y aprobadas sin problema alguno, ¿por qué éste iba a ser una excepción?

Y lo que más chocó de todo fue que, **el propio Antonio Muñoz Lobatón, de CC.OO., preguntase a Taboada: "¿ES QUE LAS CONTRATADAS NO COBRAN EL PLUS DE ANTIGÜEDAD?"**. Vamos, que si eso no lo sabe el propio Presidente del Comité Intercentros, ya me diréis...

Pero ¡ANIMO!. C.G.T. no cejará en su empeño, y ya que esta propuesta no salió adelante en COMVI, en la negociación del próximo Convenio lucharemos para que sea aprobada. No obstante, ya tenemos previstas las consultas jurídicas sobre el tema por si se puede poner en marcha algún mecanismo legal contra lo que consideramos una usurpación de vuestros derechos, máxime cuando, presumiblemente, a algunos contratados se les paga la antigüedad.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.-RTVA)
Ctra. San Juan de Aznalfarache-Tomares. Km. 1'3
41920 - (SAN JUAN DE AZNALFARACHE) - SEVILLA -

PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR ESTA EMPRESA PUBLICA RTVA Y SUS SOCIEDADES FILIALES, CANAL SUR TV S.A. Y CANAL SUR RADIO S.A.

Modificación y desglose del Artículo 31 del Convenio Colectivo Interprovincial quedando éste, en caso de ser aprobado, de la siguiente manera:

ARTICULO 31.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Apartado 1. A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable para el personal incluido en el ámbito de este Convenio el tiempo que el trabajador contratado hubiera permanecido en la Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales DESDE LA FECHA DE SU PRIMER CONTRATO, siempre que no se haya producido una interrupción en la prestación del servicio superior a seis meses.

Apartado 2. En el caso de interrupciones de prestación de servicio en la Empresa Pública RTVA y SS.FF. superiores a seis meses, se reconocerá como computable el tiempo contratado desde el último contrato en el que no haya habido interrupciones en la prestación del servicio o ésta/s haya/n sido por períodos inferiores a seis meses hasta la fecha en que, cumpliéndose esta condición, el trabajador siga prestando servicios o, en su defecto, hasta la fecha del último contrato del trabajador.

Apartado 3. El cómputo de los servicios prestados será acumulativo por períodos de 12 meses hasta completar 3 años, siendo a partir de aquí cuando se comience a abonar al trabajador contratado el correspondiente TRIENIO en la cantidad y fecha de devengo que marque el Convenio Colectivo.

En San Juan de Aznalfarache a 14 de Marzo de 1.996

Fdo.
REPRES. EN COMVI POR CGT-RTVA

Sección Sindical C.G.T.-RTVA (Tfno.: 95/560-76-22 • Fax: 95/560-76-23)

Fecha: 14 de marzo de 1.996	Procedencia: SECCION SINDICAL C.G.T.- RTVA
Asunto: S/ PROPUESTA RECONOCIMIENTO ANTIGÜEDAD CONTRATADOS.	Destino: José Taboada Castiñeiras. PRESIDENTE DE COMVI -

Por la presente, tras haber solicitado convocatoria de COMVI con fecha 30/1/96 por escrito, y verbalmente en otras reuniones de esta misma mesa de trabajo, ein que hasta la fecha se haya convocado dicha reunión, presento **PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR ESTA EMPRESA PUBLICA RTVA Y SUS SOCIEDADES FILIALES, CANAL SUR TV S.A. Y CANAL SUR RADIO S.A.**, basándome para ello en lo siguiente:

1.- Se trató en COMVI de fecha 22/11/95, en el punto 5. el "CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD AL PASAR A FIJOS", aprobándose éste y los demás puntos de esta reunión en la siguiente COMVI que tuvo lugar con fecha 10/01/96, tal y como consta en el punto nº 1 del acta de la misma, por lo que no veo inconveniente en tratar el mismo tema, en el mismo foro, para el colectivo de trabajadores contratados.

2.- El Artículo 3 (Ambito Personal) del actual Convenio Colectivo Interprovincial que dice textualmente:

"El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A."

No se especifica, por tanto, que el servicio que preste el trabajador sea definido o indefinido en su tiempo ni, tampoco, que exista exclusión alguna para el personal contratado (en ninguna de las modalidades que recoge la legislación), entendiéndose que éstos también están acogidos al Convenio Colectivo.

Salud,

14 MAR 1996

SECCION SINDICAL C.G.T.- RTVA C.S.R.
REPRES. EN COMVI POR CGT-RTVA

PROPUESTA SALARIAL DE CGT-RTVA PARA EL V CONVENIO

NIVEL	SBM. ACTUAL	SBM PROP. CGT	S.B.ANUAL	DIF. BRUTO	% INCR.
B01	262.139	272.139	4.082.085	150.000 PTS	3'82 %
B02	235.927	245.927	3.688.905	150.000 PTS	4'24 %
B03	209.720	219.720	3.295.800	150.000 PTS	4,77 %
B04	183.499	193.499	2.902.485	150.000 PTS	5'45 %
B05	157.284	167.284	2.509.260	150.000 PTS	6'36 %

NOTAS ACLARATORIAS

- 1) Los sueldos brutos anuales para el año 96 son el resultado de multiplicar por 15 pagas el salario base mensual de cada mes
- 2) En esta tabla no se ha tenido en cuenta plus ninguno.
- 3) PROPONEMOS QUE si el **IPC del año 96 es superior a 3'82%**, se realice la correspondiente **revisión salarial para todas las categorías profesionales afectadas**, al objeto de que nadie pierda poder adquisitivo
- 4) RECORDAMOS QUE en los **años 93 y 94**, gracias a las firmas de convenio en solitario por UGT y CCOO, **llegamos a perder un 9'5% de CAPACIDAD ADQUISITIVA**

Abreviaturas:

NIV.....: Nivel Profesional.

S.B.M.....: Salario Base Mensual

S.B.M. PROP CGT.....: Salario Base Mensual Propuesta CGT-RTVA

S.B. Anual: Salario Base Anual

% Incr.....: Porcentaje de Incremento Salarial

NOTICIA BREVE

El colectivo de trabajadores del Departamento de Iluminación está **impaciente por recibir el curso de formación** que, de **forma desinteresada y gratuita**, se brindó a "IMPARTIR", el pasado día 12 de marzo, el **Jefe del Departamento de Recursos Humanos (Carlos Salazar)** sobre la "**OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE ILUMINACION**".

Tal acto de magnificencia tuvo lugar en la Inspección de Trabajo, con el Inspector como testigo y ante la denuncia que, con fecha 21/2/96, interpuso Francisca González del Valle, responsable de los temas de Salud Laboral por la Sección Sindical de C.G.T.-RTVA, en referencia a las condiciones en las que se encuentra el plató del Centro de Emisión y Producción de San Juan de Aznalfarache.

No dudamos de la capacidad de este B01 que, aunque no ha pisado nunca el plató (salvo en las esporádicas visitas del Inspector de Trabajo) y desconoce totalmente la mecánica y la organización del trabajo desarrollado por el colectivo de trabajadores del Departamento de Iluminación, **suponemos que por algo será uno de los B01 que cobra el 100% de pluses**. En todo caso, siempre estará dispuesto a echarle una mano Vicente Sanz que éste sí que se supone que conoce a la perfección lo que deben y lo que tienen que hacer todos los curritos del citado Departamento.

POR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE ESTA CASA, esperemos que Carlos Salazar no "dé marcha atrás" a lo que se comprometió...

POR QUÉ C.G.T.-RTVA DICE "NO" A LAS SUBIDAS SALARIALES PORCENTUALES

Hasta que no se negocie la subida salarial para 1.996, **los sueldos base mensuales actuales** son los siguientes (sin tener en cuenta plus alguno):

B01 = 262.139 Pts.

Diferencia: 104.855 Pts.

B05 = 157.284 Pts.

Si a los B01 les aplicamos la media de pluses que perciben (75% en total, desglosado en 45% de Especial Responsabilidad y 30% de Disponibilidad) y hacemos la misma operación con los B05 (30% de Disponibilidad), nos quedaría el siguiente cuadro.

NIVEL.	S.B.M. 96	S.B.M. 96 + PLUSES	S.B.A. AÑO 96
B01	262.139 Pts.	458.743 Pts.	6.881.145 Pts.
B05	157.284 Pts.	204.469 Pts.	3.067.035 Pts.

Ahora bien, hagamos el mismo cuadro, pero suponiendo una **subida porcentual del 4.5%**. El cuadro resultante sería el siguiente...

NIVEL.	S.B.M. 96	S.B.M.96 + PLUSES	S.B.A. AÑO 96
B01	273.935 Pts.	479.386 Pts.	7.190.790 Pts.
B05	164.362 Pts.	213.671 Pts.	3.205.065 Pts.

La **diferencia anual** entre un B01 y un B05 es de **3.985.725 Pts.**, pero mientras que al **B01** la subida del 4.5% le ha supuesto un **aumento de su sueldo bruto anual de 309.645 Pts.**, al **B05**, la misma subida salarial porcentual, le ha supuesto una **aumento de 138.030 Pts.**

O lo que es lo mismo, la **diferencia** que ha supuesto **al cabo del año** la subida salarial del 4.5% entre el B01 y el B05 ha sido de **171.615 Pts.** (309.645 - 138.030).

Veamos ahora el mismo ejemplo pero aplicando una **subida salarial del 5.5%**:

NIVEL.	S.B.M. 96	S.B.M.96 + PLUSES	S.B.A. AÑO 96
B01	276.557 Pts.	483.975 Pts.	7.259.625 Pts.
B05	165.935 Pts.	215.716 Pts.	3.235.740 Pts.

Lógicamente, **la diferencia en salarios brutos anuales se ha incrementado**, pasando de 3.985.725 Pts. con una supuesta subida del 4.5% a 4.023.885 Pts., si consideramos la subida del 5.5%

Asimismo, esta subida le ha supuesto al Nivel **B01 un incremento en su salario bruto anual de 378.480 Pts.**, mientras que al **B05** le ha supuesto un **incremento de 168.705 Pts.**

Pero, **si observamos con detenimiento**, lo que diferencia a la subida salarial del 4.5% con respecto a la otra del 5.5%, es que **en la primera, la diferencia de salario bruto anual entre un B01 y un B05 era de 171.615 Pts.**, mientras que **en la segunda, esta diferencia se incrementa pasando a ser de 209.775 Pts. (378.480 - 168.705).**

Hemos puesto dos ejemplos con subidas salariales porcentuales del 4.5% y del 5.5% y hemos comprobado que con ellas, la diferencia de salarios brutos anuales entre un B01 y un B05 pasaba de 171.615 Pts. a 209.775 Pts., respectivamente, y si seguimos aplicando mayores subidas salariales porcentuales, esta diferencia seguiría aumentando.

Luego, **LAS SUBIDAS SALARIALES PORCENTUALES ABREN LOS ABANICOS SALARIALES; ES DECIR, INCREMENTAN LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS SALARIOS BRUTOS ANUALES.**

Abreviaturas:

NIV.....: Nivel Profesional.

S.B.M.96.....: Salario Base Mensual año 1.996

S.B.M.96 + PLUSES.....: Salario Base Mensual año 1.996 con Pluses.

S.B.A.96.....: Salario Bruño anual año 1.996

HISTORIA DE LAS SUBIDAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS

		<i>Diferencia B01 - B05</i>
* Hace mucho tiempo...	B01 = 150.000 Pts B05 = 90.000 Pts.	60.000 Pts.
* I CONVENIO (1/1/89-31/12/90)	B01 = 208.687 Pts B05 = 125.212 Pts.	83.475 Pts.
* II CONVENIO (1/1/91-31/12/92)	B01 = 228.025 Pts. B05 = 136.816 Pts.	91.209 Pts.
* III CONVENIO (1/1/93-31/12/93)	B01 = 251.332 Pts. B05 = 150.800 Pts.	100.532 Pts.
* IV CONVENIO (1/1/94-31/12/95)	B01 = 251.332 Pts. B05 = 150.800 Pts.	100.532 Pts.

* **V CONVENIO... ¿CUANTO MAS SE ABRIRA EL ABANICO SALARIAL?** Y este pequeño recordatorio sólo se refiere a los sueldos bases mensuales, pero ¿quiénes son los que tienen mayor número de pluses? ¿en qué lugar de esta "curiosa" pirámide se encuentran?

PARA OLVIDADIZOS...

HORAS EXTRAORDINARIAS

Son voluntarias y, por tanto, el trabajador puede negarse a realizarlas.

Podrán ser abonadas o compensadas por descanso (1 hora extraordinaria = 2 horas ordinarias). En ambos casos ES OBLIGATORIO pasar el correspondiente parte debidamente firmado por el jefe o directivo.

NO PUEDEN REALIZARSE más de 80 horas extraordinarias al año.

PACTOS DE TRABAJO

Debido a que los representantes sindicales también se equivocan (por lo menos en C.G.T. no creemos estar siempre en poder de la razón), cuando se negocian los pactos de trabajo, siempre se coloca la famosa coletilla de que serán “*VOLUNTARIOS*”.

En otras palabras, que si las condiciones económicas, las condiciones o el número de horas de trabajo pactadas, el tiempo con que al trabajador se le ha comunicado, etc... **NO LE AGRADA AL TRABAJADOR**, desde C.G.T. le aconsejamos que **NO LO FIRME**. Para nosotros, el que decide al final ha de ser el trabajador

COMITE DE EMPRESA DEL C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

El Comité de Empresa del Centro de Emisión y Producción de Sevilla no se reunía desde el mes de Marzo del año 95. Quizás es que en este centro de trabajo no hay temas que discutir, problemas que resolver, conflictos que promover o acuerdos a que llegar.

Desde que CC.OO. ostenta la presidencia de este Comité (y recordemos que éste es el centro de trabajo con mayor plantilla) han pasado dos presidentas, la actual consjera por IU-CA, Francisca Moya y la actual (a la hora de cerrar estas páginas) Silvia Villena.

LISTADOS DE PLUSES

O también denominados por los cegeteros “*LOS LISTADOS DE LOS CABREOS*”, porque realmente el que los mira, acaba cabreándose.

Bueno, en definitiva, estos listados siguen estando a vuestra disposición, y son interesantes de ver, porque en ellos se detectan claramente las discriminaciones entre compañeros, los favores, los premios y los castigos.

SOBRE LA V.P.T.

En la pasada reunión de V.P.T. (21/3/96) se reunieron ambas partes para intentar negociar la famosa coetilla de las tareas de “... *lo que el superior jerárquico te ordene...*”, sin que, obviamente, se llegase a acuerdo alguno.

C.G.T., ya el 25/1/96 propuso una **PAGA COMPENSATORIA DE 52.000 PTAS** para cada trabajador (fijos y contratados), con cargo a los 100 millones de presupuesto que tiene (o tenía) asignados esta mesa de trabajo, 50 kilos para el 94 y otros tantos para el 95.

A fecha de hoy, NADA DE NADA... ¿Y la pasta? ¿Se cerrará alguna vez el procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo? ¿Servirá para algo cuando se cierre o, por el contrario, estará ya obsoleta? ¿Realmente servirá para acabar con las injusticias en cuanto a remuneración y categoría?

DURAS NEGOCIACIONES

El día 25 de marzo comenzaron las primeras negociaciones del Vº Convenio Colectivo. Serán, ya lo dijimos en la asamblea del Comité Intercentros, muy duras...

Y al hilo de una pregunta que planteó un compañero en la asamblea “*¿Por qué se ha esperado tanto y se han dejado pasar Sierra Nevada, Elecciones... y no se hizo nada en esos momentos...?*”. Muy buena pregunta. C.G.T. tiene una respuesta, quizás no del agrado de todos o, ni tan siquiera lo suficientemente convincente, pero posiblemente el sindicato con mayor representación en La Nuestra; es decir, CC.OO., ha dependido mucho de las directrices que le ha marcado IU-CA y, esperando mejores resultados para poder maniobrar más y mejor, se ha encontrado con una gran sorpresa política y, a la vez sindical.

Ahora, con los mismos directivos que el PSOE tenía aposentados en esta casa, habrá que negociar lo que pudo haberse empezado a hacer por octubre o noviembre del 95. Suponemos que gran culpa de ello la tiene CC.OO. y tendrá que pagar de alguna forma lo que pudo ser “**EL GRAN PACTO DEL 96**”: ***NO NEGOCIAREMOS EL CONVENIO, MARIN, HASTA QUE NO SE DESARROLLEN LAS ELECCIONES.***

ANTES DE FIRMAR, CONSULTAREMOS

Por si a alguien se le ha olvidado le recordamos, tanto a nuestros afiliados como a nuestros simpatizantes, y a tod@s l@s trabajador@s en general, que C.G.T.-RTVA ANTES DE FIRMAR DEFINITIVAMENTE EL Vº CONVENIO COLECTIVO, SOLICITARA AL COMITE INTERCENTROS QUE ESTE SEA REFRENDADO POR LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES.

Un nuevo convenio es tan importante que entendemos que la plantilla, cuanto menos, ha de pronunciarse sobre si sus representantes sindicales han de firmarlo o no. Como ya sabéis, el hecho de que un comité sea elegido en unas elecciones no significa que cada vez que lo estime oportuno pueda (y deba) consultar con los trabajadores.

Sobre el V Convenio

C.G.T.-RTVA ESTA, BASICAMENTE, DE ACUERDO CON LA TOTALIDAD DE LA PLATAFORMA DEL CONVENIO DEL COMITE INTERCENTROS

Por si quedara alguna duda, queremos dejar muy claro que C.G.T. está, prácticamente, de acuerdo con la totalidad de la plataforma del próximo convenio colectivo, entre otras cosas, porque algunos puntos que se recogen en la misma fueron propuestos por nosotros en anteriores plataformas, como la GARANTIA DE READMISION EN CASO DE DESPIDO; es decir, que el trabajador, en caso de despido “nulo” o “improcedente” (cualquiera de los dos), tenga siempre la opción a elegir la reincorporación a su puesto de trabajo.

Obviamente estamos de acuerdo con...

- * HORAS EXTRAORDINARIAS: De libre aceptación por el trabajador. Sistema de compensación. Las menos posibles (las horas extraordinarias impiden la contratación). Prohibidas para contratados en prácticas, aprendizaje y a tiempo parcial.
- * CONTRATACION: Regulación de la contratación de aprendizaje, en prácticas y a tiempo parcial.
- * EMPLEO: Establecimiento de la plantilla de cada departamento y en cada centro de trabajo. Búsqueda de soluciones (creación de más plazas, reconversión de puestos de trabajo cubiertos por contratos por obra como puestos estructurales -ejemplo: promociones-) para intentar asegurar la estabilidad del puesto de trabajo a los contratados.
- * SEGURIDAD E HIGIENE: Aplicación de la nueva Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.
- * FORMACION: Activación de la COMISION DE FORMACION. Planes anuales de cursos. Posibilidad de realizar prácticas en otras categorías.
- * JUBILACIONES: Puesta en marcha del Plan de Jubilación.
- * JORNADA DE TRABAJO: Mantenimiento de las 35 horas semanales.
- * MESA DE CONTRATACION: Como mesa de trabajo que canalice todas las contrataciones en esta empresa (absolutamente todas)..
- * COMVI: Sea realmente una comisión decisoria donde efectivamente se resuelvan todas aquellas interpretaciones de convenio que sean necesarias e, incluso, se puedan resolver los conflictos antes de utilizar los mecanismos legales.

Entonces, si la C.G.T. está de acuerdo con todo esto y con más puntos de la plataforma del convenio, **¿por qué decimos “BASICAMENTE”?**, **¿qué significado tiene, o qué significado se le da a esta palabra?**

Hay, claramente, dos temas (y son los dos únicos) con los que **C.G.T. NO ESTA DE ACUERDO**, y ello no implica que estemos en desacuerdo con el resto, que es prácticamente la totalidad, de la plataforma del convenio. Y estos temas son:

1.- MATIZACIONES DE INTERPRETACION Y REDACCION:

Es éste un DESACUERDO DE FORMAS, que no de contenido, y que estamos seguros que se subsanará. ¿Que parece una chorrada?. Podría ser, pero la experiencia nos demuestra que los párrafos mal redactados pueden (y de hecho ocurre) crear malentendidos, y nos remitimos al propio Convenio, donde algunos artículos son interpretados por la empresa de una forma y por la representación sindical, de otra.

Pues lo mismo ocurre en la redacción de varios articulados de la plataforma del convenio presentada por el Comité Intercentros y que, curiosamente, se da fundamentalmente en aquellos que se refieren a la composición y/o funcionamiento de las mesas de trabajo (ya sabéis, Mesa de Contratación, Tribunales, COMVI, etc...).

Obviamente, C.G.T.-RTVA, que ya le ha presentado a CC.OO. (que es quién ostenta la presidencia del Comité Intercentros) una relación con todas estas “matizaciones”, **no va estar de acuerdo con algo que no esté absolutamente claro, sobre todo si nos afecta en cuanto a nuestra participación o no se refiere.**

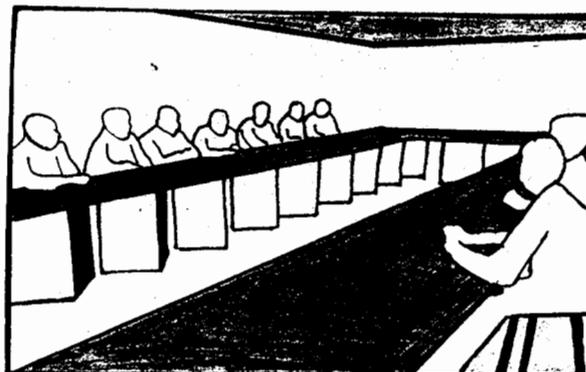
2.- SUBIDA SALARIAL:

Esta sí que es una DIFERENCIA DE MENTALIDAD Y DE CONTENIDO, con respecto a lo que plantean CC.OO. y U.G.T.

Históricamente, y en todas las negociaciones de convenios de empresas, tanto privadas como públicas, en las que participa C.G.T., HEMOS ESTADO EN CONTRA DE LAS SUBIDAS PORCENTUALES porque éstas **abren**, aún más, **el abanico salarial**; es decir, su aplicación hace que se incremente la diferencia entre aquellas categorías profesionales que tienen mayor sueldo base y nº de pluses, con aquellas otras que, por el contrario, tienen menor sueldo base y número de pluses.

Y recordemos que en ¡La Nuestra!, mientras los NIVELES BO1 Y BO2 contienen un total de 26 categorías profesionales (y más de la mitad son categorías “unipersonales”; es decir, dentro de la categoría profesional existe un sólo trabajador), los NIVELES BO5 y BO4 contienen un total de 37 categorías profesionales, donde en algunas de ellas existen muchísimos trabajadores.

No estamos en contra de que aquell@s trabajador@s que tengan mayor responsabilidad, más personas a su cargo, o una mayor especificidad en su trabajo, cobren más que los que no la tienen. Lo que no queremos es que cada vez que se aplique una subida salarial porcentual, ésta diferencie, económicamente hablando, más a los trabajadores del nivel profesional más alto con los del más bajo. Esto hace que EL ESTADO DE BIENESTAR (del que tan de moda está hablar ahora) sea cada vez mayor para unos que para otros.



LA INSPECCION DE TRABAJO, CON MUCHO TRABAJO...

“Año nuevo, vida nueva”. Eso es, al menos, lo que se dice... Sin embargo, LA DIRECCION DE ESTA EMPRESA SIGUE HACIENDO LO QUE LE DA LA GANA. Ahora, con más motivo, pues nuestros directivos se sienten reforzados con los resultados electorales obtenidos por el PSOE, que es lo que la mayoría de andaluces han decidido, pero no lo que todos los andaluces nos merecemos.

Pues bien, *el año 1.996 parece que va a ir cargado de denuncias en la Inspección de Trabajo*, al menos mientras se mantenga la actitud de nuestros gestores. Sólo C.G.T. lleva ya interpuestas 6 denuncias en lo que va de año, de momento...

- * **22/FEBRERO/96:** Se vuelven a denunciar, por segunda vez, los turnos y horarios del Dpto. de Iluminación.
- * **22/FEBRERO/96:** Se vuelven a denunciar irregularidades en el plató del C.P. de San Juan de Aznalfarache (escaleras, pasarelas, sistemas de elevación de aparatos, andamios, etc...). Esta denuncia es una copia de la que se interpuso con fecha 25/11/93. Ya ha llovido, ¿verdad?
- * **8/MARZO/96:** Se denuncia el boicot, el puenteo y la discriminación de la Dirección de Personal hacia esta Sección Sindical, situación que vivimos debido a la connivencia entre empresa y sindicatos de CC.OO. y U.G.T., que ven peligrar su “chiringuito” particular en el momento que estemos presentes en los Tribunales y en la Mesa de Contratación, a pesar de que CC.OO. estaba en principio de acuerdo (Comité Intercentros 16/1/96), aunque luego (*¿chi lo sa?*) cambiara de opinión.
- * **8/MARZO/96:** Incumplimiento, por parte de la Dirección de Personal, del Artículo 35, del Estatuto de los Trabajadores, donde se especifica claramente que “el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año”.
- * **8/MARZO/96:** Se denuncia a la Dirección de Personal por no hacernos entrega de la documentación que, según el Estatuto de los Trabajadores y un informe de la propia Inspección de Trabajo de fecha 13/11/95, tenemos derecho a recibir por parte de la empresa. Taboada sigue discriminando claramente a la C.G.T.
- * **12/MARZO/96:** Se denuncia la publicación de lo que Taboada denomina “*CALENDARIO LABORAL DEL PRESENTE AÑO 1.996*”, pues éste ha de ser negociado con la representación de los trabajadores, cosa que no ha hecho. **El dictador continúa haciendo méritos.**

C.G.T.-RTVA SEGUIRA ACTUANDO Y SEGUIREMOS DANDO CAÑA..., no para decir “hemos puesto X denuncias”, sino para que la dirección de esta empresa aprenda a hacer las cosas en condiciones, y dos claros ejemplos de que no quiere hacerlas bien son:

- A) Que Vicente Sanz, respaldado por nuestro Director de Personal, sigue gestionando, controlando y dirigiendo (si se puede decir así), los departamentos de Iluminación y Cámaras. Que continúe los consejos de su padrino...
- B) Que el Sr. Taboada siga discriminando a esta representación de los trabajadores, haciéndonos “la pinza” con CC.OO. y U.G.T.

