

el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

MALOS TIEMPOS

CGT ha respondido a la necesidad de hacer un análisis del texto articulado del VI convenio firmado por CC OO y UGT y de informar ampliamente a los trabajadores. No obstante, para que nadie pueda perderse ni un ápice de información, hemos considerado conveniente sacar un **Kanalillo Especial** en el que se recogen todos los documentos de análisis elaborados por esta sección sindical, así como aquellos puntos de interés del que quieren que sea nuevo convenio. En el referéndum está clara nuestra postura: **votaremos en contra del texto articulado del VI Convenio**, porque en él se recogen todos los **recortes de los derechos** que la empresa propuso desde el principio, a cambio se nos ofrece 15.000 duros. Es una **inversión muy rentable la que hace Abellán, reconvierte Canal Sur**, con lo que eso significa para los trabajadores, a cambio de unas pelillas. En CGT creemos que existe entre los compañeros de esta casa ese punto de rebeldía que tiene que salir para luchar contra la avalancha de ordenanzas neocapitalistas en la organización de las empresas, siempre en contra de sus empleados. Ahora le ha tocado el turno a Canal Sur y no podemos quedarnos de brazos cruzados, a verlas venir, a resignarnos y conformarnos como algo inevitable. No es ese el ánimo de CGT. Somos conscientes de que son malos tiempos, pero por eso mismo hay que ser más fuertes en la lucha contra esos convenios regresivos que se van firmando por ahí y que también quieren que firmemos aquí. Con nosotros que no cuentan. Estamos cansados de que se nos diga que para hacer a las empresas competitivas hay que «reorganizar al trabajador» **¿No sería mejor reorganizar a los ineptos dirigentes que padecemos y que tanto cobran?** La reorganización de una empresa se traduce al final en recorte de derechos, malas condiciones laborales, pérdidas de poder adquisitivo, movilidad funcional y geográfica, cepillarse turnos

y franjas horarias, aplicación de reformas y más reformas... No estamos dispuestos, y tú tampoco debes permitirlo. Por eso **te instamos a que des el primer paso y votes en contra de ese convenio** que nos quieren hacer tragar. De tus decisiones o pasividad de hoy dependerá tu futuro. **Si nadie trabaja por tí, que nadie decida por tí.**



SUMARIO

**Análisis de CGT
sobre el texto del VI
Convenio Colectivo**

**230 preguntas
para 230 plazas**

**Supresiones con
respecto al anterior
convenio**

**Novedades del que
quieren que sea VI
Convenio Colectivo**

**Confederación General del Trabajo - RTVA
Boletín de Información Sindical**

Nº 2 Especial VI Convenio

Junio 1999

CGT considera que ...

Es un avance que por primera vez el Comité Intercentros someta a referéndum un convenio colectivo, la pena es que no se haya negociado como Intercentros.

CGT está en contra del texto firmado. Nos sentimos engañados. Lo acordado se ha negociado por secciones sindicales, pisoteando las 3 plataformas del Intercentros. CGT luchó por la unidad sindical, siendo la impulsora de las tres plataformas conjuntas, pero primero CC OO y luego UGT se desmarcaron e hicieron daño a los trabajadores, daño que ahora se traduce en un convenio regresivo, acorde con los tiempos de capitalismo despiadado: **más trabajo a cambio de menos derechos**.

Se ha negociado bajo cuerda, incluso han modificado y agrupado categorías al margen de la mesa de VPT llegando a acuerdos fuera de ese foro (pasteleo se llama eso), sin convocar a CGT que está legalmente representada en dicha mesa. **¿Por qué se han reclasificado unas categorías y otras no?**

En el texto firmado el recorte de derechos se traduce en:

Movilidad funcional y agrupación de categorías: que hagamos muchos y variados trabajos por el mismo precio. Para redondear la jugada se aparca la Valoración de Puestos de Trabajo y las definiciones de dichos puestos.

Las **horas extras** serán obligatorias, sin tope anual, y obligados a descansarlas cuando la empresa quiera. A cambio sólo se comprometen a contratar por la mitad de las horas que descanses ¿y el resto quién las cubre?

Se abre la puerta a la **congelación de la antigüedad**.

No se recupera el poder adquisitivo perdido en los últimos 10 años, y para colmo **no se incluye cláusula de revisión salarial**. Si en los tres años de vigencia del convenio el IPC es superior a la subida fijada por la Junta, no recuperamos esa nueva pérdida de poder adquisitivo.

Disminuye el precio del valor del salario hora en los procesos productivos especiales. Lo han fijado en **2.800 pesetas para todas las categorías**. Hasta ahora el valor se hallaba calculado con el salario, más disponibilidad, más antigüedad y se cobraba la hora más cara que el precio fijado.

El **plus de pernocta** son horas extraordinarias encubiertas, encima más baratas. Para cobrarlo tienes que hacer más de dos horas extras. Si lo percibes te pueden obligar a hacer cuatro horas extras gratis. Para colmo sólo lo cobras si sales de la Comunidad Autónoma.

Se cargan de un plumazo el **Estatuto de Redacción** (Información). Ni siquiera una mención simbólica. Abellán parece que se va a salir con la suya de no tener Estatuto mientras él esté aquí.

Supresión de las **franjas horarias** sin haber conseguido eliminar los turnos partidos. Además siguen sin quedar claras las prioridades para turnos, rotaciones, vacaciones, etc. Ni se incluyen los **reglamentos** de las mesas de contratación, formación, etc.

La **permuta** de puestos de trabajo es sólo para fijos. En el anterior convenio no se discriminaba en este punto a los contratados.

En el Comité Intercentros de Salud laboral se limita a **7 los representantes** cuando hay 10 centros de producción ¿Qué centros se quedan sin representantes?

Se pierde la **ayuda a guardería**. En el anterior convenio un párrafo establecía un fondo de un millón y medio de pesetas anuales para distribuir entre los trabajadores con hijos de menos de cuatro años.

Etcétera, etcétera, etcétera.

Supresiones más flagrantes

Se suprimen todas las franjas horarias Artículo 10. B).

Se suprime el párrafo del artículo 10. C) Apartado 5 que dice: *"incrementándose en un 50% el valor de la hora ordinaria"*. Pasa a ser una cantidad fija **2.800 pta./hora** para todos los trabajadores, inferior a lo que se viene cobrando.

Se suprime el artículo 15 que dice: *«se permitirán los traslados dentro de la categoría de redactor, entre Canal Sur Radio, Canal Sur TV y RTVA incluso dentro de la misma localidad, debiéndose superar en todo caso una prueba de aptitud»*.

Se prevé la **supresión del incremento del plus de antigüedad**. En el artículo 49. Apartado 7 se dice: *«dado el alto coste económico que supone el complemento de antigüedad, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá una comisión negociadora que tendrá por objeto estudiar la forma más conveniente que dé lugar a que dicho concepto no continúe su crecimiento en los términos actualmente vigentes, de tal modo que a partir del 1 de enero del año 2002 se haya dotado de un sistema más racional que permita afrontar el futuro sin que el concepto de antigüedad ponga en peligro la viabilidad de la Empresa»*.

Se rebaja el porcentaje para **especial responsabilidad**: *«el módulo para el cálculo será el 30% o el 45% del salario base mensual. La percepción de este plus, por importe del 45% del salario base mensual, es incompatible con la percepción económica de horas extraordinarias, y con el percibo del complemento de Turnicidad, por entenderse que éstos están ya retribuidos por la percepción de este plus»*.

También se rebaja el porcentaje para el **plus de productividad**: se establece un porcentaje del 15% o el 25% sobre el salario base mensual.

Se modifica el apartado de **dietas** y queda como sigue:

«Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional tenga que desplazarse a más de 50 kilómetros de su centro de trabajo (antes 30) y retornare al mismo con posterioridad a las 16.00 horas o 23.00 horas, dependiendo que tenga turno de mañana o tarde, tendrá derecho al percibo de una dieta reducida, salvo que atendiendo a su horario de entrada pueda hacer uso del servicio de comida por prestación laboral establecido en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo previsto en el citado artículo».

Se suprime la **cláusula de revisión salarial**, no podemos revisar al alza nuestros salarios si el IPC sube más de lo previsto en los tres años de vigencia del convenio.

Se suprime la mención al **Estatuto de Redacción**. No hay ninguna garantía de que se vaya a aprobar, ni tan si quiera a negociar. Se suprime la referencia del anterior convenio que, al menos decía: *“La Comisión del Estatuto de Redacción se reunirá en fecha inmediata, al objeto de aprobar su articulado”*.

Suprimen las disposiciones adicionales IV y V, en dichas disposiciones del actual convenio se dice: *«El resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo, una vez acordado el mismo, será anexo a este convenio, previo el registro que corresponda, formando parte articulada del mismo, con igual eficacia y naturaleza, debiendo estar concluido antes de la finalización del cuarto trimestre de 1996, teniendo en cuenta las cantidades provisionales en ejercicios anteriores»*. En el nuevo convenio no aparece esta cláusula adicional.

Asimismo se suprime la cláusula adicional en la que se dice que *«no será de aplicación durante la vigencia de este convenio colectivo la reforma laboral»*.

Principales novedades

La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales se configuran como una **unidad de Empresa**, estableciéndose por tanto la posibilidad de que las distintas categorías profesionales presten servicios, indistintamente para cualquiera de las Empresas.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, **hasta el 31 de Diciembre de 2.001.**

La jornada de trabajo en los procesos productivos especiales de Navidad, Fin de Año, Virgen de la Cabeza, Gala 28-F, Carnavales y Ferias que conlleven la realización de trabajos por un período inferior a siete días, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajo con cómputo de trabajo semanal de 35 horas, de manera que todo lo que exceda de las 35 horas será abonado a elección del trabajador bien en descanso, según lo establecido en el art.14 del presente Convenio Colectivo, bien al módulo de **2.800 pesetas brutas/hora.**

Horas extraordinarias

Se establece la obligatoriedad de descanso compensatorio **como consecuencia de la realización de horas extras, de acuerdo con las siguientes especificaciones:**

a) El abono de las horas extraordinarias se realizará, en todo caso, mediante compensación en descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio. A efectos de su cómputo, por cada hora extraordinaria realizada el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio de dos horas.

b) Los descansos compensatorios como consecuencia de la realización de horas extras se llevarán a cabo **en los meses de febrero**, las realizadas hasta el 1 de febrero; en el mes de **junio**, las realizadas hasta el 1 de junio y en el mes de **octubre** las realizadas hasta el 1 de octubre.

c) La Empresa suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas.

A los efectos mencionados anteriormente la Empresa se compromete a la **contratación del 50% de las horas extraordinarias descansadas.**

Durante el año 1999 se podrán presentar también a PROMOCIÓN todos los trabajadores temporales con al menos **seis meses de servicio** en la Empresa, los cuales podrán optar, en su caso, a una sola categoría de las que haya ocupado durante este período de tiempo.

Movilidad funcional

Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los **distintos puestos de trabajo** englobados en una misma categoría profesional que no implique traslado de localidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, negociándose la aplicación práctica de esta medida con la representación de los trabajadores.

El Comité de Salud Laboral estará integrado por un **máximo de 7 miembros** designados por el Comité Intercentros entre los delegados de prevención de los distintos Centros de Trabajo.

La Comisión de Formación participará en la puesta en marcha de Convenios de Formación y prácticas en RTVA y sus Sociedades Filiales y en la selección de alumnos becarios en aquellos supuestos que la R.TV.A. sea invitada a ello.

El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la R.TV.A. y SS.FF. ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.

Artículo 45. Agrupación de categorías profesionales).

Artículo 46. Apartado 1. - En el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se procederá a **constituir en la Empresa la Comisión de Valoración de puesto de trabajo**, de carácter paritario, que tendrá por objeto el estudio permanente de los distintos puestos de trabajo que se encuadran en las distintas categorías profesionales

Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas.

Dado el alto coste económico que supone el complemento de **antigüedad**, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá una comisión negociadora que tendrá por objeto estudiar la forma más conveniente que dé lugar a que dicho concepto no continúe su crecimiento en los términos actualmente vigentes, de tal modo que a partir del 1 de enero del año 2002 se haya dotado de un sistema más racional que permita afrontar el futuro sin que el concepto de antigüedad ponga en peligro la viabilidad de la Empresa.

Todos los trabajadores de la R.TV.A. y Sociedades Filiales percibirán, en su caso, el complemento de **disponibilidad** en igual porcentaje que lo vienen percibiendo actualmente. (**0%, 15% y 30%**).

La percepción de este plus es incompatible con el cobro del plus de turnicidad, respetándose, en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio lo vinieran percibiendo.

Plus de Pernocta

Se establece un plus de pernócta de nueve mil pesetas por jornada de trabajo para todos aquellos trabajadores que, en el ejercicio de sus funciones, deban pernóctar fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, compensándose con esta cantidad la realización de las cuatros primeras horas extraordinarias de cada jornada ordinaria de trabajo efectivo. Este plus se hará efectivo sólo y exclusivamente en los casos en los que el trabajador como consecuencia de su actividad laboral prolongue su jornada de trabajo más de dos horas sobre su jornada ordinaria de trabajo.

El incremento salarial durante la vigencia del VI Convenio Colectivo, esto es durante los años 1.999, 2000 y 2001 será el que se establezca en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Al objeto de compensar el esfuerzo realizado en la puesta en marcha de las nuevas actividades del grupo RTVA se abonará a todos los trabajadores que hayan prestado servicios durante todo el año 1998 una paga lineal de 75.000 pesetas brutas, pagadera de una sola vez, prorrateándose dicha cantidad para aquellos trabajadores en proporción al tiempo trabajado cuando éste no alcance la totalidad del año. De dicha cantidad, 50.000 pesetas se consolidarán en la paga extraordinaria de marzo abonándose en proporción al período de tiempo trabajado en el año natural anterior.

Estabilidad en el empleo

Se acuerda un compromiso por la estabilidad en el empleo en el sentido de mantener la plantilla estructural actual y los incrementos que se acuerden oportunamente, así como el volumen de contratación que se viene manteniendo actualmente.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa Pública R.TV.A. procederá a consolidar 230 puestos de trabajo temporales en fijos.

Se establece una reserva para los trabajadores fijos a la entrada en vigor del presente Convenio del 15% de los puestos de trabajo convocados, siempre que superen las correspondientes pruebas que se convoquen al efecto. Para el cómputo de dicho porcentaje se tomará como unidad la fracción superior a 0,5.

La nota final del proceso de selección será el resultado de añadir a la nota de las pruebas que se convoquen, siempre que se superen las mismas, la baremación de méritos académicos y profesionales establecida en el Reglamento de la Mesa de Contratación.

La Empresa Pública de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales velarán por el cumplimiento de los Convenios Colectivos de aplicación de aquellas empresas que les presten servicios.

Yo contratado ...

- ¿Puedo presentarme a otra categoría distinta de la que ocupo? NO ¿Desde qué fecha se cuentan los 6 meses para poderme presentar? NO SE ESPECIFICA.
- ¿Tengo acceso al 100% de las plazas de mi categoría? NO, el 15% está reservado para fijos.
- ¿De estas pruebas saldrá la futura bolsa de trabajo de mi categoría? NO.
- ¿Antes del referéndum me entregarán los requisitos de la convocatoria en mi categoría? NO
- ¿Habrá un examen teórico y otro práctico? NO SABEN, NO CONTESTAN ¿Si suspendo alguna de las pruebas mirarán mi currículum para baremarlo? NO. En caso de que haya examen teórico y suspenda ¿puedo hacer el práctico? NO CONTESTAN.
- ¿Qué es un examen escrito eminentemente práctico que nos han vendido? ¿Es teórico o práctico? ¿Cuándo me darán los temarios? NO SABEN NO CONTESTAN.
- Si no hay examen teórico, en una prueba práctica, ¿quién me garantiza, por ejemplo, que mi noticia vale un 10 ó un 4? ¿Quién me garantiza la transparencia? NADIE.
- En el convenio pone claramente (artículo 19 apartado 7) que el sistema de puntos para fijos es de 0,10 por mes de antigüedad en la empresa, ¿quiere decir que si se presenta a mi categoría, y no a la suya, tiene los mismos puntos que yo? SI.
- ¿Hay un tiempo máximo de acumulación de puntos para optar a una categoría? SI, 36 meses.
- ¿De qué me sirve llevar 7 ó 9 años en la empresa si el tope está en 36 meses? ¿Cualquiera que lleve 3 años trabajando tiene los mismos puntos por antigüedad que yo? SÍ.
- Si termino mi contrato el 30 de junio, no me renuevan y se publica la convocatoria el 15 de julio, ¿puedo presentarme? NO, porque pasas de contratado temporal a parado.
- ¿Si se mantiene el volumen actual de contratación y en mi categoría entran 5 fijos de otra categoría, ¿yo me voy a la calle? SI, porque está firmado que se mantiene el volumen de contratación en tú categoría, no tú contrato.
- ¿Qué significa el 15% de las plazas reservadas para fijos, si la unidad de fracción es superior a 0,5? Que en 20 plazas, 3 son para fijos, y en 14 plazas son 2... Pero en 10 plazas que la unidad de fracción da 1,5, ¿será 1 plaza ó 2 para fijos? NO SE ESPECIFICA. Y cuando hay una sola plaza, ¿para quién es? ¿Y en 3 plazas que la unidad de fracción da 0,45, se reserva 1 plaza o ninguna? NO SE ESPECIFICA.
- Si mi categoría antes era B04 y me pedían FP II de imagen y sonido y ahora la han reclasificado a B03, ¿me pedirán diplomatura universitaria? SÍ.
- ¿Cuántos fijos se presentaran a mi categoría? Si estás en las «guays», con un buen temario, por ejemplo: ayudante de realización y producción, realizador, secretario de emisiones... habrá avalancha.