

Persoal da CRTVG ratifica o convenio que preserva os dereitos e garante o mantemento do emprego



[1]

Cunha alta participación, 750 traballadores/as dun total de 927 (o 80,9%), o cadro de persoal da radiotelevisión pública de Galiza ratificou o xoves pasado o pre-acordo do convenio colectivo asinado pola dirección e os sindicatos CIG, UXT, USO e CCOO. A prol do convenio votou o 53,3% do persoal e o 42,4% fíxoo en contra. Un convenio propio que a CIG da CRTVG considera esencial como mellor marco de protección dos dereitos económicos e laborais e de mantemento do emprego nos medios públicos galegos.
18/3/15.

O texto aprobado negociouse, segundo explica Santiago Alvite, representante da CIG na CRTVG, nun contexto moi adverso. "A Empresa aproveitou o remate da prórroga para denunciar o anterior convenio, que non recollía a ultraactividade, polo que, de non chegar a acordo rematada a negociación colectiva, decaería a súa vixencia, ficando os traballadores e traballadoras sen a protección do pacto convencional". Deste xeito, e coa coartada da crise económica e das severas restricións orzamentarias, "o director xeral da CRTVG declarou o obxectivo de reducir os gastos de persoal en 10 millóns de euros, co que iso significaba de perda de dereitos económicos e laborais", sinala.

Malia as expectativas iniciais tan negativas, a posición firme da parte social na mesa negociadora, que motivou que a negociación colectiva se prolongara durante dous anos e se achegara máis do que a dirección tería desexado ás vindeiras citas electorais, conseguiu que o resultado da negociación fose favorable para o conxunto dos traballadores e traballadoras.

O negociado

Tras a posición unánime de todos os sindicatos para que non se tocan as retribucións básicas dos/as traballadores/as, chegouse ao acordo de aceptar a redución dun 5% na contía dos complementos de posto de traballo. "A Empresa reclamou unha redución do 10%, ao que os sindicatos contrapuxemos a proposta de obxectivar unhas retribucións complementarias que a empresa asigna a discreción e que en non poucos casos emprega como gratificación", salienta Alvite. Este é o caso do complemento de responsabilidade, que a parte social reclamou tratar singularizadamente. "Os complementos de flexibilidade e dispoñibilidade, en troca, condicionámoslos á limitación da xornada irregular. A redución do 5% aceptouse finalmente co compromiso de vincular estes complementos non ás persoas, senón ao que realmente teñen que estar vinculados, que é aos postos de traballo, no marco da negociación da nova clasificación profesional, cuxa comisión terá que constituírse entre o 1 de xuño e o 30 de setembro" adianta o representante da CIG.

A Empresa tamén reclamou a conxelación da antigüidade, cuxo peso na estrutura retributiva consideraba excesiva e en continuo medre. "Se ben recoñecemos que a retribución dos servizos prestados na CRTVG é superior á do resto do sector público, negámonos a aceptar a conxelación e propuxemos o mesmo réxime de trienios que se lle recoñece ao resto dos empregados/as públicos/as no conxunto da Administración galega".

A Empresa aceptou esta proposta, que establece importes por trienios que van dos 49 euros do nivel 9 aos 60 euros do nivel 1, sensiblemente superiores á contía única de 29,35 euros da Xunta. Con estes importes, na Xunta tardaríanse 60 anos en chegar ao tope máximo do 41% do nivel 1, que co noso acordo se reduce a 36 anos no caso de persoal de novo ingreso, e no nivel nove chega ao tope en 26 anos fronte aos 44 da Xunta. Como a gran maioría do persoal da CRTVG xa ten consolidada boa parte da antigüidade polo réxime actual este prazo será considerablemente menor.

Permisos e vacacións

En materia de permisos e vacacións ambas as partes aceptouse a equiparación ao resto do sector público, adoptando na súa totalidade o capítulo V do Estatuto Básico do Empregado Público. Como consecuencia, redúcese un día de vacacións, mais compénsase coa mellora doutros permisos retribuídos como o de paternidade (15 días naturais en caso de parto ou 20 en caso de parto múltiple fronte aos 13 do convenio actual).

Tamén se acada unha redución á metade da xornada, coa retribución íntegra, durante a minoría de idade dun fillo afectado por cancro ou por calquera outra enfermidade grave que requira hospitalización de longa duración. Permiso retribuído de 30 días en caso de enfermidade grave de fillos ou maiores dependentes. Para a lactación, ausencia dunha hora ata os doce meses de idade do fillo (no convenio actual son nove meses), etc.

Mantense en case a súa totalidade o capítulo de acción social: seguros complementarios, plan de pensións, axuda por distancia (20 euros, que agora por lei teñen que cotizar). Pactouse negociar coa representación sindical as condicións dos pregos do concurso de adjudicación do servizo de cafetería e comedor, que para alén de establecer unha subvención directa en convenio dunha porcentaxe do prezo do menú, permite pactar o prezo e a calidade do mesmo, ademais dos horarios de cafetería, coa fin de amplialos á fin de semana, en beneficio dos/as traballadores/as asignados a este horario, e indirectamente do persoal do servizo cuxos postos están hoxe ameazados.

A este respecto Santiago Alvite matiza que a Lei de medidas temporais da Xunta mantén a non aplicación dalgún destes dereitos "pero é necesario que fiquen en convenio para que poidan aplicarse cando se derroga a lei".

Chegouse a un acordo de xubilación parcial nas condicións máis beneficiosas da lexislación anterior, que permite gozar desta mellora a 136 traballadores cos seguintes contratos de relevo para outros tantos temporais a xornada completa.

Dispónse a obriga de cobrar os tres primeiros festivos, cedéndose a opción do traballador/a de compensalos con dous días libres. Do cuarto ao sétimo festivo pódese librar un día e cobrar a metade do importe por traballo en festivo, e do oitavo en diante, voluntarios, compénsanse como se viña facendo até o de agora. Mantense a compensación de dúas horas por hora traballada en día festivo (na Xunta a Lei de medidas temporais suspendeu esta compensación, que fica en hora por hora traballada). Os festivos traballados con carácter obrigatorio téñense que pagar na súa totalidade aínda que non se traballe a xornada completa. No horario intensivo de fin de semana o festivo en sábado págase pola totalidade da xornada.

Como contrapartida, conséguese a non aplicación da xornada irregular, co que se lle quita á Empresa a posibilidade de facer traballar menos de sete horas e media diarias ou non traballar determinadas xornadas para facelo outros días durante máis horas ou traballar festivos sen compensación adicional.

Ademais acádase un pacto polo emprego que permite dar estabilidade ao persoal temporal de longa duración no marco do actual cadro de persoal de 769 prazas aprobado polo Consello de Administración (comprométese a non amortización das prazas vacantes sen ocupación, que en outras empresas do sector público galego están sendo suprimidas).

Un convenio necesario

Como conclusión, Alvite sinala que do punto de vista da CIG non había na negociación colectiva razóns que xustificasen levar ao persoal a un escenario de ausencia de convenio colectivo, co risco evidente de que a Empresa aplicase medidas moi regresivas. "Cremos que era necesario dispor de convenio colectivo propio como mellor marco de protección dos nosos dereitos económicos e laborais e de mantemento do emprego nos medios públicos".

Ligazóns:

[1] <http://cigservizos.org/node>