

REUNIÓN DE INTENCIONES Y DESATENCIONES

El 7 de octubre tuvimos una **reunión los sindicatos integrantes del Comité Intercentros con nuestro presidente José Pablo López y la Dirección Corporativa**. Sobre la mesa buenas intenciones y varias promesas (repetidas) por cumplir. Y la apertura de una negociación de modificaciones al III convenio colectivo toda vez que las correspondientes al IV transcurren con mucha lentitud.

PROTOCOLO PARA LA SELECCIÓN DE DIRECTIVOS.

Tras la publicación de una normativa interna que no termina de arrancar, la intención es **tipificarlo mediante el convenio colectivo**. Se propuso que la selección por mérito y capacidad también alcanzase a las jefaturas de áreas y de servicios.

Para CGT [la carrera profesional debe reglamentarse](#) en todos los sentidos y en todos sus ámbitos. Sólo así acabaremos con las prácticas de elegir a dedo sin ninguna objetividad a quien se designan los cargos, asignan complementos, los mejores proyectos,... **Si no se atiende estrictamente a los principios de transparencia, publicidad, igualdad, mérito y capacidad, que no cuenten con CGT.**

TELETRABAJO.

Se retoma una **negociación interrumpida durante casi 6 meses** y que figura en el convenio sin desarrollar lo suficiente desde antes de la pandemia. [Nuestra posición ya la dejamos clara](#). Queremos la objetivación de criterios y en que sea en el máximo grado posible.

COMPLEMENTOS DE PROGRAMA.

[CGT llevamos muchos años reclamando que sean plasmados en el convenio](#). Parece que estamos mas cerca de un paso que prometieron anteriores Direcciones pero que nunca llegó a producirse. La intención de la empresa es que sea compatible con los complementos de polivalencia y disponibilidad. **Será objeto de negociación.**

Habrán de objetivarse el motivo de la concesión y graduarse las cuantías.

Para CGT **no sólo hay que objetivar ese complemento sino todos los demás**, muchos de los cuales se están concediendo discrecionalmente, suponiendo un agravio comparativo entre todas las personas trabajadoras de la misma unidad orgánica.

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO Y FESTIVOS.

José Pablo afirmó que ya estaba prácticamente terminado y que **se nos entregaría próximamente**. En julio de 2025 también se nos dijo que la tendríamos. Hasta el día de hoy, nada.

La ley recoge que el catálogo de puestos de trabajo ha de ser público, y [así lo solicitamos](#). Un catálogo no es lo mismo que un censo, y CGT entendemos que deberá disponer de información adicional, y no relacionada con quién ocupa la plaza, sino con la naturaleza de la plaza en si misma, al margen de la concreción de quién la ostente.

En cuanto a los conflictos colectivos presentados por UGT, CCOO y CGT con motivo **del solapamiento de festivos en días de descanso, se comprometieron en una solución**. Ya veremos....

INCREMENTO DE PLANTILLA

Se licitará para confeccionar un estudio de las necesidades en personal de la Corporación. Preguntamos:

1 ... y entonces el área de optimización, estructura y evaluación de recursos ¿a qué se dedica?.

2 Es fundamental conocer las directrices que se dan a la empresa licitadora para la realización del estudio, porque no es lo mismo decirle *"necesito que estudies las necesidades para cubrir una programación como la que emito con un 100% de producción propia interna"* que decir *"necesito que estudies las necesidades para ser un poste emisor"*. Igual en un caso el resultado es 9.000 personas y en el otro 1500.

De momento lo que traslada la dirección es que a la oferta de 869 personas se sumarán 130 aproximadamente, más la tasa de reposición ordinaria de 2027 que se calculará a finales de diciembre y supondrá unas 250 personas aproximadamente. Por eso, reclamamos que **antes de ofertar plazas nuevas a la calle**, se resuelvan las solicitudes de las personas que están inscritas en el registro de cambio de unidad orgánica. Aunque se nos respondió que eso ya se hacía, hemos podido comprobar que muchas personas llevan meses inscritas pero no han sido trasladadas de su unidad cuando en las solicitadas ya se han realizado contratos de convocatoria.

INCREMENTO DE LA EXPLOTACIÓN PARA PRODUCCIONES CON MENOR VALOR AÑADIDO



José Pablo quiso destacar el aumento de carga de trabajo en el área de explotación de medios tanto en Prado del Rey como en Sant Cugat. No ponemos en duda los datos, pero si queremos incidir en que nuestra producción se ha dirigido a programas de *"radio hablada"*. En lugar de aprovechar el potencial de la plantilla realizando programas que precisen de creatividad en varios ámbitos como ficciones o retransmisiones deportivas, **incrementamos la producción en tertulias**. Hay dos recientes casos muy hirientes:

AL INFIERNO CON LAS PRODUCTORAS

En este mismo año cambiamos la escenografía del programa "AL CIELO CON ELLA" en nuestros estudios de Prado del Rey. Pocos meses después la externalización del programa esta prácticamente completada, toda vez que la Dirección de RTVE lleva la producción fuera de nuestros estudios. Siguiendo el modelo externalizador de "Órbita Laika" Los sábados por la tarde comenzamos a emitir un magacín externalizado. Parece un pago a La Cometa por haberle restado editores y redactores de "Aquí la tierra". Una apuesta por dejar fuera a todos nuestros profesionales y nuestros medios.

PROPUESTAS DE CGT

Destacamos la importancia de **incentivar a la plantilla eliminando el factor de desigualdad en el pago de complementos**. No podemos consentir que si dos personas que realizan las mismas tareas, una cobre un complemento de polivalencia y la otra no. Que la disponibilidad o complementos de programa se apliquen con criterios no profesionales sino siguiendo intereses personales, de amistad o clientelares. **Es urgente solucionar este problema.**

NO NOS VENDEMOS. NO TE VENDEMOS.