



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT-RTVE, local sindical de Prado del Rey, telf:91 581 75 78

 [www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)

 [cgtrtve.es](mailto:cgtrtve.es)

 [www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)

 [@cgtrtve](https://twitter.com/cgtrtve)

3 de mayo de 2022 N° 433

# MODIFICACIÓN DEL CONVENIO

El pasado martes 26 de abril finalizaron las reuniones de la comisión negociadora para la revisión del III Convenio. El propósito de recursos humanos era adaptar nuestro convenio a las dos nuevas leyes de regulación laboral para asegurar así una mayor seguridad jurídica:

- [Ley 20/21 del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.](#)
- [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)

Pero en la modificación del articulado, también se recogen otras intenciones distintas:

- Eliminar las posibles trabas legales e impugnaciones derivadas de la actuación de la empresa Cegos, la cual consiguió la [licitación para la externalización de la gestión de las oposiciones](#) . Así se garantiza legalmente su participación en tribunales (artículo 30).
- Impedir el reingreso de excedentes por encima de los 65 años (artículo 102).
- Eliminar el destino orgánico en las convocatorias de empleo (artículo 13).

## MUCHO QUE MEJORAR EN EL CONVENIO.

Todos los sindicatos presentes en el Comité Intercentros, y por tanto en la negociación, presentamos nuestras propuestas. Desde CGT quisimos introducir temas claros que inciden en la baremación de los méritos, sobre todo en el acceso al empleo y la experiencia concreta:

- [Banco de datos](#). Sin un orden de prelación y eliminación de bases externas; no cesarán las injusticias.
- [Adscripciones temporales](#). Seguimos insistiendo en su regularización y transparencia para impedir que reine el “dedazo” y por tanto, la desmotivación de la plantilla.
- [Garantizar el 100%](#) de los conceptos retributivos correspondientes para todos los contratos en prácticas, contratos para la obtención de la práctica profesional y formativos en alternancia.
- [Aumentar la transparencia](#) en la gestión de los Recursos Humanos.
- [Selección de los comités de valoración](#) alejada de los intereses particulares de los sindicatos.
- [Eliminar la posibilidad de convocar procesos selectivos](#) de personal con cupos cerrados no secuenciales a partir de necesidades particulares no justificadas.

Publicamos [en nuestra web todas nuestras propuestas](#), fruto del trabajo de nuestra afiliación. Invitamos a todos los restantes sindicatos, sobre todo a los que presumen de transparencia, que las publiquen.

Hace semanas, propusimos a la presidencia del Comité Intercentros abordar en un pleno la confluencia sindical de cara a la negociación. Una postura unitaria de la parte social obviamente favorecería la consecución de los objetivos laborales, en beneficio de la plantilla. Finalmente, se celebró tarde este plenario, cerrado ya un acuerdo con 3 sindicatos.

## LA DIRECCIÓN GANA GRACIAS A UGT, SI Y USO.

De la [propuesta inicial](#) al [texto final](#), muy pocas diferencias. Mas si cabe tras las exiguas reclamaciones de los sindicatos firmantes (UGT, SI y USO) y sus posturas complacientes . La dirección de Recursos Humanos ha conseguido prácticamente todo lo que pretendía sin contraprestaciones en términos de regular justamente el acceso a la Corporación. Es mas, continúan los pasos hacia atrás en transparencia y carrera profesional. ¿Porqué aceptaron UGT, SI y USO este texto sin entrar en otros aspectos tan lesivos de nuestro convenio? ¿Sus exigencias estarán en nombres concretos y no en condiciones laborales?.

CGT decidió de modo asambleario no sumarse y por tanto NO aceptar la mínima e interesada revisión del convenio. **No nos vendemos.**

**LOS DERECHOS LABORALES SE GANAN O SE PIERDEN, NO SE MENDIGAN.**