

PROPUESTA SOBRE PROMOCIÓN 2%

En la disposición transitoria Quinta del V Convenio de Retevisión se acordó promocionar al 2% de la plantilla anual de acuerdo con el censo a 30 de septiembre de cada año de vigencia del convenio.

La vigencia del Convenio se estableció desde el 1 de enero del 2018 al 31 de diciembre de 2020, esto es una promoción de 18 trabajadores el año 2018, 17 trabajadores el año 2019 y 16 trabajadores el año 2020, esto hace una promoción comprometida de 51 trabajadores durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Se inició una negociación entre la representación legal de los trabajadores y la dirección con diferentes reuniones en las que no se logró un acuerdo satisfactorio para ambas partes por la dificultad de establecer un sistema objetivo de promoción.

Esta dificultad era debida a la falta de información clara y contrastable de la carrera profesional de cada uno de los trabajadores y su trayectoria en cuanto a las promociones acumuladas a lo largo de su estancia en la empresa.

Como consecuencia han pasado los tres años de vigencia y no se ha cumplido con la disposición transitoria quinta del Convenio.

En la reunión del 19 de febrero de 2021 la dirección reconoce la retroactividad del acuerdo y su compromiso de cumplir con la disposición transitoria quinta.

El problema insalvable que vemos desde Comisiones Obreras para acordar una lista radica en que no es posible comprobar los criterios acordados para confeccionarla.

La ausencia de datos contrastables nos llevará a una selección que no será objetiva y no podremos explicar claramente quien está y quien no está. Al no tener la información real se pueden cometer discriminaciones en los que se descarte personal que si debiesen haber promocionado con esos criterios y se promocióne a empleados que no cumplen los criterios por falta de información.

La realidad es que la promoción la espera la totalidad de la plantilla, son muchos años sin reconocimiento al trabajo realizado y por parte de la dirección no ha habido ni el más mínimo gesto de reconocimiento de ese esfuerzo, por lo que quien no promocióne se sentirá frustrado.

Para Comisiones Obreras este acuerdo tenía sentido para intentar paliar la gran diferencia salarial existente entre el personal que en un mismo departamento y con el mismo trabajo tiene una diferencia salarial muy grande, si seguimos por el camino iniciado no haremos más que aumentar esa diferencia salarial.

Comisiones Obreras de Retevisión propone, cuantificar el montante en euros que supone esta subida salarial durante estos tres años y hacerlo efectivo en una promoción del mismo importe bruto para toda la plantilla, el resultado se aplicará a todos los niveles y grupos de las tablas salariales por igual.

Es una medida que es más justa dado el nivel de implicación general que hay por parte del personal y un reconocimiento al esfuerzo colectivo que se ha desarrollado durante muchos años, sin ningún apoyo por parte de la dirección, siempre exigiendo más y más, con menos medios personales y una exigencia muy por encima de lo normal, es hora que al menos se premie mínimamente a la totalidad del colectivo.