



POR UNA DISTRIBUCION EQUITATIVA DE LOS PLUSES

**Estudio sobre los complementos salariales en
la nómina de Octubre 2012 de RTVA, Canal Sur
Radio y Canal Sur TV**

POR UNA DISTRIBUCION EQUITATIVA DE LOS PLUSES

Hay que reducir la masa salarial y no todos los salarios

"Cambiar el mundo, amigo Sancho, que no es locura ni utopía, sino justicia."
Don Quijote de la Mancha

CCOO defiende a la inmensa mayoría de RTVA, Canal Sur Radio y Canal Sur TV que cobra estrictamente el Convenio Colectivo

En esta *época de crisis* sistémica del capitalismo, la dirección de la empresa, con el apoyo de la Junta de Andalucía, ha optado por lo más fácil: recortar en 2010 a la plantilla de RTVA sobre el salario individual y de manera porcentual el 5% impuesto por Zapatero. A los trabajadores y trabajadoras de Canal Sur Radio y Canal Sur TV no se les recortó entonces ese 5%, por ser sociedades anónimas mercantiles y por tanto impedírsele la Ley.

Ahora, tras los diversos recortes de los gobiernos central y autonómico, la dirección de la empresa pretende para 2013 nuevos recortes porcentuales de todos los salarios **y no de la masa salarial como marca la Ley 3/2012.**

Artículo 24. Retribuciones del personal de las entidades instrumentales y de los consorcios.

1. La masa salarial del personal laboral de las entidades referidas en las letras b) y c) del artículo 3 experimentará **una reducción del 5%**. La distribución definitiva de esta reducción se llevará a cabo **en el correspondiente ámbito de la negociación colectiva.**

2. Se entenderá por masa salarial, a los efectos del apartado anterior, el conjunto de las retribuciones salariales, devengadas o presupuestadas para el personal laboral afectado, en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, una vez excluidas las correspondientes al abono de antigüedad o concepto equivalente, así como las relativas a productividad y complementos variables. En todo caso, quedan exceptuadas:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador o empleadora.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador o trabajadora.
- e) Las prestaciones derivadas de incapacidad temporal a cargo del empleador o empleadora.
- f) Las retribuciones extrasalariales.
- g) Los gastos de acción social.

Queda claro por tanto, que no se reducen los salarios sino **la masa salarial** y que esta *reducción se llevará a cabo en el correspondiente ámbito de la negociación colectiva*.

Reducir porcentualmente los salarios aumentaría aún más las diferencias salariales y haría aún más evidente la brecha abierta por el reparto arbitrario de pluses denunciado por la Sección Sindical de CCOO de RTVA el pasado mes de diciembre en su informe sobre la distribución de los complementos

<http://www.ccoortva.org/docs/InformeComplementosRTVA.pdf> (*)

Esta primera aproximación al tema de los complementos salariales en nuestra empresa, ya demostraba que la dirección de RRHH administra el Convenio Colectivo de manera unilateral y sin criterios objetivos de racionalidad. Nos encontramos con una masa salarial que en parte no está regulada y que se ha ido distribuyendo por la gestión arbitraria de sucesivas Direcciones de RRHH.

Ante la falta de negociación de la actual Dirección General, los despidos realizados, los recortes salariales arbitrarios y las amenazas de nuevos sacrificios para este año, la Sección Sindical de CCOO de RTVA entiende que

donde se puede y debe recortar es en estas partidas irregulares y racionalizando los complementos repartidos arbitrariamente. Ésa es la única solución. Recortar sólo el 5% de su salario a quien cobra el 100% de complementos además de su salario base es una broma pesada además de una tremenda injusticia. Pero recortarle ese mismo 5% a quien sólo cobra su complemento de disponibilidad y su salario base es agrandar aún más la brecha entre los *especialmente pluseados* y los trabajadores que solo cobran el salario base y la disponibilidad, que somos la inmensa mayoría.

La Sección Sindical de CCOO de RTVA trata de evitar con este documento - y la acción sindical que inicia a partir de este momento - la red clientelar de pluses que, cada vez más, distorsiona y deja sin sentido la negociación colectiva en nuestras empresas. De hecho, este informe demuestra, en base a los datos aportados por la dirección de la empresa, que cerca del 40% de la masa salarial la distribuye la dirección sin que medie la negociación colectiva con el Comité Intercentros. Y sin negociación colectiva, el Convenio Colectivo se convierte en papel mojado.

Y sin Convenio no hay sindicalismo y así solo quedarían las corruptelas - mayores o menores - propiciadas desde la dirección y sin que podamos decir nada desde la Representación Legal de los Trabajadores. Los trabajadores y trabajadoras de RTVA, Canal Sur Radio y Canal Sur TV no podemos quedar tan desprotegidos como cuando comenzó a andar esta empresa allá por 1988 sin Convenio, sin horarios, sin salarios justos, etc. etc.

CCOO ha denunciado ante el Tribunal de Cuentas la distribución de complementos fuera de Convenio

La Sección Sindical de CCOO de RTVA entiende que la dirección de la empresa ha de explicar el abono y percepción de cantidades con carácter regular, fijo y mensual, de las precisadas y reguladas por el Convenio Colectivo sin que hayan sido objeto de negociación con el Comité de Empresa. De estos hechos se podrían deducir la existencia de infracción contable y/o penal, por lo que CCOO ha exigido ante el Tribunal de Cuentas que se restituya en su caso la legalidad, se cumpla escrupulosamente el Convenio Colectivo y se cese en el reparto arbitrario de este dinero público. Y dada la situación, CCOO ha exigido también a la dirección de la empresa que facilite cuanto antes

información detallada de todas las percepciones económicas de todos los directivos durante el ejercicio 2012 y del Consejo de Administración de RTVA, con salarios que también están muy por encima de los de Convenio.

Entiende CCOO que se podría estar produciendo la disposición de fondos públicos de modo constante y prolongado en el tiempo sin que concurra existencia de norma de cobertura alguna, vulnerando el Convenio Colectivo y sin que retribuya la realización de actividad laboral efectiva alguna que de existir, solo puede ser abonada de conformidad con las previsiones del Convenio Colectivo.

La sección Sindical de CCOO de RTVA ya salió a la prensa en las pasadas vacaciones navideñas, para salir al paso de las declaraciones de Susana Díaz, anunciando que *los sueldos de los directivos de la Radio Televisión de Andalucía (RTVA) se "equiparán" a partir del próximo 1 de enero de 2013 al de los trabajadores del ente público que más cobren, que son aquellos que ingresan en torno a 90.000 euros brutos al año.*

CCOO tuvo que recordar entonces a los medios de comunicación que se hicieron eco de aquellas declaraciones, que los salarios máximos de Convenio están en torno a la mitad de esa cifra y que sobre ellos este 2012 se han recortado numerosos conceptos salariales como la antigüedad, la paga de diciembre que no se ha cobrado, beneficios sociales de Convenio que han desaparecido, etc. además del aumento de dos horas y media de jornada semanal como a todos los empleados públicos. Desmentimos por tanto que existieran *"salarios de 90.000 euros"* de acuerdo con el Convenio Colectivo de la RTVA, como llegó a declarar Susana Díaz, obviamente intoxicada desde la Dirección general de la RTVA.

¿Quiénes podrían ganar en torno a los 90.000 euros brutos, según dice Pablo Carrasco? No disponemos las cantidades cobradas por cada trabajador en 2012, pero con los datos de que disponemos del mes de octubre podríamos arriesgarnos a afirmar que quienes posiblemente hayan cobrado 90.000 euros en 2012, habrán sido aquellos que aproximadamente han cobrado en este mes 1/14 de esa cantidad más o menos, es decir unos 6000 euros mensuales brutos. Y con esa cifra, en nuestra empresa solo hay dos personas de las 1542 que estamos: una a la que Pablo Carrasco renovó su contrato fuera de Convenio y otra persona que si bien está dentro de Convenio

recibe el 100% de complementos salariales más un acuerdo individual. Esa es la verdad incontestable. Frente a esta realidad hay un 66,53% que cobra solamente un complemento de disponibilidad igual o inferior al 30%.

El problema añadido a esto, es que Carrasco y directores anteriores vienen dando complementos unilateralmente sin acogerse al Convenio Colectivo. No tiene sentido que a antiguos directivos o personal de confianza se les mantenga su nivel salarial cuando cesan y entonces como *“trabajador”* se le incrementa el salario de Convenio con numerosos complementos que no tienen respaldo argumental alguno y que solo pretende mantener prebendas.

Para CCOO estamos ante una vulgar jugada de trintero, en la que lamentablemente la Junta de Andalucía ha caído. Primero Pablo Carrasco prima a un reducido grupo de exdirectivos y personal de confianza, dándole complementos no sujetos a Convenio. Después argumenta que él no puede bajarse el salario estipulado por la Junta de Andalucía porque no puede ganar menos que *“sus trabajadores”*.

Para CCOO la solución es clara: Pablo Carrasco debe de cumplir cuanto antes el Acuerdo de 24 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno, *“por el que se aprueban unos nuevos criterios sobre los salarios de quienes ejercen funciones de alta dirección y del resto del personal directivo de las entidades del sector público andaluz y de todo el personal directivo no sujeto a Convenio Colectivo”* y rebajarse el salario como ocurre en el resto de las empresas públicas andaluzas. Y por supuesto debe de cesar en el reparto injustificado de complementos salariales a esos exdirectivos y personal de confianza.

Cómo hemos hecho el estudio sobre las nóminas de Octubre 2012

Sobre el material que nos facilita la dirección de la empresa - en base al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores – conseguido tras numerosas denuncias a la autoridad laboral, hemos comparado los salarios de toda la plantilla de RTVA, CSR y CSTV, garantizando el anonimato.

Cumplimos así con el *“deber de sigilo”* recogido en el artículo 65 apartado 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2.** Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- 3.** En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.*

	RTVA	CSR	CSTV
Plantilla analizada	285	297	927
Plantilla total	287	305	949
Bajas Octubre 2012	2	8	22

La información aportada por la dirección sobre el personal que está de baja, sólo contempla la cantidad total percibida, pero no los complementos de los que proviene. Es difícil deducir por tanto, los complementos que los que están en IT han percibido en este mes. Aunque no es objeto de este análisis, se observa en las 3 empresas un bajo índice de bajas por enfermedad.

Hay algunos complementos que figuran en Convenio y que no cobra nadie: horas extras, guardias localizables y pernoctas.

No hemos analizado los pluses objetivos, porque entendemos que la dirección de la empresa los dará considerando la causa que los genera: antigüedad, festivos y nocturnidad.

Hay 189 trabajadores que cobran dietas, de los que la mayoría son pequeñas cantidades. Llamamos la atención de los 19 trabajadores que cobran más de 300 euros en dietas, de los cuales los 5 primeros cobran más de 500 euros en este concepto: 1.317,56; 930,86; 869,14; 706,73 y 501,03.

93 personas cobran kilometraje, pero la mayoría en pequeñas cantidades. Destacamos los cinco primeros que cobran cantidades que van de los 1.061,15 a los 356,25 euros.

En este mes hay 53 *acuerdos*, un concepto extra-convenio que CCOO de RTVA tiene denunciado ante el Tribunal de Cuentas y ante la Fiscalía de Sevilla, por entender que se podría estar produciendo la disposición de fondos públicos de modo constante y prolongado en el tiempo sin que concurra existencia de norma de cobertura alguna, vulnerando el Convenio Colectivo y sin que retribuya la realización de actividad laboral efectiva alguna que de existir, solo puede ser abonada de conformidad con las previsiones del Convenio Colectivo.

30 de estos *acuerdos* son de CSTV, 17 de CSR y 6 de RTVA. Porcentualmente, sorprende los de CSR. En total, la dirección distribuye un total de 33.166,84 euros en este concepto.

En la columna TOTAL se incluye la cantidad bruta final cobrada este mes de Octubre 2012 por los trabajadores que perciben este complemento.

EMPRESA	ACUERDO	TOTAL
CSTV	2.400,00	5.409,00
CSTV	1.866,33	5.379,55
CSTV	1.520,00	5.964,05
CSR	1.498,75	4.261,40
CSTV	1.475,00	4.190,54
CSR	1.210,08	4.119,91
CSR	1.000,00	4.345,74
CSR	925,71	4.617,47
CSTV	837,00	4.269,36
CSTV	825,84	3.482,52
CSTV	825,84	3.576,74
CSTV	792,00	4.906,30
CSTV	750,00	2.649,11
CSTV	720,00	5.164,05
RTVA	702,10	2.887,68

CSTV	697,00	3.871,34
CSTV	617,14	4.135,48
CSR	617,14	3.967,78
RTVA	600,00	2.577,85
RTVA	579,18	2.696,57
CSTV	514,29	4.140,98
CSR	514,29	4.444,05
RTVA	495,50	2.834,58
CSTV	493,00	4.014,57
CSTV	472,77	4.014,15
CSTV	472,77	3.919,93
CSR	462,86	3.592,32
RTVA	458,80	3.623,61
CSTV	458,80	3.140,85
CSR	458,80	3.928,08
CSR	458,80	3.669,84
RTVA	418,76	2.618,51
CSR	412,92	2.996,38
CSTV	403,30	3.112,13
CSTV	403,30	2.570,01
CSTV	403,30	2.663,58
CSTV	403,30	2.602,22
CSTV	403,30	2.922,08
CSR	369,00	3.499,18
CSTV	367,00	3.541,34
CSTV	362,97	2.348,28
CSTV	360,61	4.322,65
CSTV	352,00	3.922,04
CSR	308,57	3.391,70
CSTV	300,50	4.801,18
CSTV	300,00	4.910,92
CSTV	300,00	3.324,34

CSR	300,00	2.968,43
CSR	293,97	2.506,87
CSR	275,28	3.093,23
CSR	263,47	2.359,91
CSTV	261,00	3.500,95
CSR	184,50	2.834,34

Como se puede observar, las cantidades son de lo más diversas. Omitimos las categorías a las que pertenecen los trabajadores y trabajadoras con este complemento, debido a que el objetivo de este trabajo es señalar unos hechos que hay que cambiar y no se pretende demonizar a los que perciben estas cantidades.

El Plus de idiomas (5% del salario base) lo cobran 28 trabajadores, que la dirección considera que tienen derecho a él.

El plus de Turnicidad lo cobran un total de 61 trabajadores y trabajadoras, 19 de RTVA y 14 de CSTV. La mayoría cobran la disponibilidad en su nivel más bajo (el 15%) y no cobran otros complementos.

Se detecta aquí en este estudio lo que llaman *Plus de Trabajo* que no está tampoco recogido en Convenio. Es un complemento extra-convenio a regularizar también. En el mes de octubre se han repartido un total de 1.065,31 euros en este concepto extra-convenio entre 11 trabajadores de RTVA y 2 de Canal Sur TV.

El complemento de *Quebranto de moneda*, es una pequeña cantidad de 35,36 euros que cobran 33 personas: 14 de Canal Sur TV y 19 de RTVA.

El complemento de polivalencia (12% del salario base) lo cobran 85 personas, la mayoría aparenta que son producto de acuerdos de la dirección de la empresa con colectivos determinados, pero otros no tienen explicación alguna. 28 corresponden a RTVA, 49 a Canal Sur TV y 8 a Canal Sur Radio.

El complemento de peligrosidad (15% del salario base) lo cobran 32 trabajadores. Sorprende la distribución en categorías. Éste es un complemento a eliminar, porque no se tiene que pagar por un trabajo peligroso, sino eliminar que haya peligro en el puesto de trabajo tal como recomiendan todas las organizaciones sindicales y organismos internacionales de Prevención de Riesgos Laborales. Esa es la posición confederal de CCOO en todas las empresas de este país y es la que mantendremos en esta negociación.

El complemento de productividad se paga a un total de 193 trabajadores y trabajadoras de los cuales 54 son de RTVA, 92 de CSTV y 47% de CSR. Llama la atención que todos estos complementos se pagan al 25% del salario base, salvo 7 de los de CSR que se abonan al 15%, una posibilidad también contemplada en el Convenio Colectivo.

El complemento de *Especial Responsabilidad* significa el 45% o el 30% del salario base, según los casos. Señalar que en el mes de octubre, había 205 personas que cobraban este complemento, lo que quiere decir que de los 1.541 trabajadores y trabajadoras que había en octubre de 2012, el 13,30% ha cobrado este complemento. De los 205, 131 son de CSTV, 42 de RTVA y 32 de CSR.

Resulta sorprendente que de los 240 redactores de Canal Sur TV haya 71 complementos de Especial Responsabilidad, lo que supone que el 29,58% de la plantilla de esta categoría lo cobra.

La distribución de pluses en la plantilla¹

Pluses	RTVA	Porcentajes	CSR	Porcentajes	CSTV	Porcentajes
	Totales		Totales		Totales	
SAL.BASE	476.931,49	64,37	545.573,15	59,42	1.639.642,78	59,32
ESP.RESP	36.633,26	4,94	25.144,15	2,74	103.531,71	3,75
PRODUCT.	24.208,21	3,27	20.407,96	2,22	44.747,09	1,62

¹ Para el estudio de la distribución de los complementos no se han incluido los festivos y la antigüedad que obedecen a condiciones objetivas claramente definidas en el convenio.

DISPON.	117.084,66	15,80	158.761,24	17,29	489.577,17	17,71
PELIGR.	7.474,06	1,01			550,56	0,02
NOCTUR.	5.383,71	0,73	17.441,72	1,90	31.573,74	1,14
POLIVAL.	5.814,08	0,78	1.661,67	0,18	9.558,12	0,35
P.TRAB.	892,89	0,12			172,42	0,01
TURNIC.	4.110,84	0,55	26,64	0,003	230,88	0,01
Q.MONEDA	669,48	0,09			495,04	0,02
FESTIVOS	11.216,52	1,51	35.868,04	3,91	91.712,78	3,32
ANTIG.	57.398,05	7,75	64.517,17	7,03	206.715,12	7,48
ACUERDO	3.254,34	0,44	9.554,14	1,04	20.358,36	0,74
IDIOMAS	2.005,11	0,27	80,66	0,01	312,92	0,01
KILOM.	3.670,23	0,50	1.285,47	0,14	7.268,07	0,26
DIETAS	3.690,78	0,50	2.665,74	0,29	17.323,09	0,63
OTROS	- 19.492,24	- 2,63	35.212,92	3,83	100.507,28	3,64
TOTAL	740.945,47	100,00	918.200,67	100,00	2.764.277,13	100,00
Plantilla	287		305		949	

En este primer cuadro se señalan las cantidades totales de cada concepto en las tres empresas. Como se puede ver, las cantidades que realmente se negocian en cada Convenio Colectivo, los salarios bases, se acercan al 60% del total: el 64,37 de la RTVA, el 59,42 de CSR y el 59,32 de CSTV. El resto se va en complementos salariales que la dirección negocia individualmente o con colectivos determinados sin que intervenga la representación sindical en esa distribución.

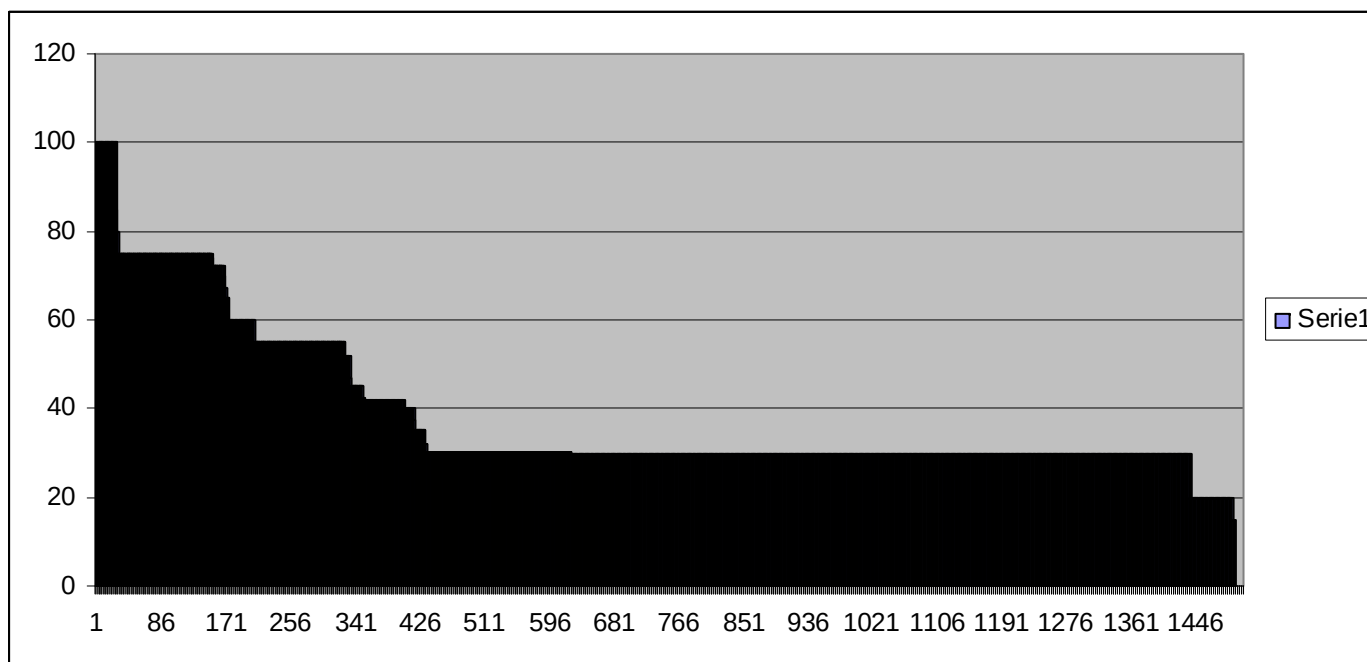
También se ha calculado el número de complementos adjudicados por la dirección de la empresa y el porcentaje de la plantilla de cada empresa que cobra ese complemento.

Pluses	RTVA		CSR		CSTV	
	Totales	Porcentajes	Totales	Porcentajes	Totales	Porcentajes
ACUERDOS	6	2,09	30	9,84	25	2,63
P. TRABAJO	11	3,83	0	0,00	2	0,21

POLIVALENCIA	28	9,76	8	2,62	49	5,16
PELIGROSIDAD	30	10,45	0	0,00	2	0,21
PRODUCTIVIDAD	54	18,82	47	15,41	92	9,69
ESP. RESP. 45%	42	14,63	32	10,49	131	13,80
ESP. RESP. 30%	6	2,09	8	2,62	37	3,90
TOTAL ESP. RESP.	48	16,72	40	13,11	168	17,70

Hemos calculado el porcentaje total sobre el salario base que cobra en concepto de complementos la plantilla de las tres empresas.

Queda claro en este gráfico, que la inmensa mayoría cobra el 30% de disponibilidad únicamente y además hay un colectivo, telefonistas y parte de los auxiliares de servicios, que cobra el 20% o el 15%. **En total, el 30% o menos de complementos lo cobra el 66,53% de la plantilla.**



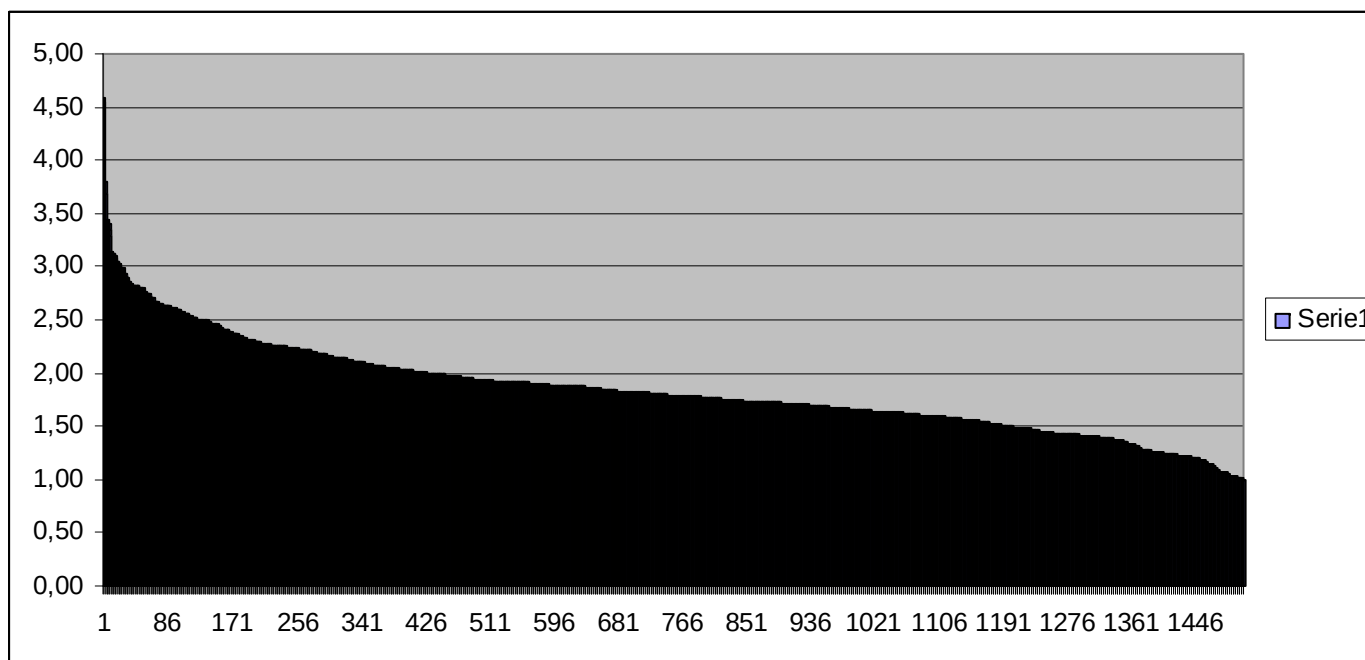
Distribución de pluses octubre 2012

	RTVA			CSR		CSTV	
	Pluses	Totales	% de RTVA	Totales	% de CSR	Totales	% de CSTV
	100%	6	2,09	4	1,31	17	1,79
	85%		-		-	1	0,11
	80%		-	2	0,66		-
	75%	27	9,41	20	6,56	78	8,22

	72%		-	-	14	1,48	
	70%	1	0,35	-		-	
	67%	2	0,70	-	1	0,11	
	65%	3	1,05	-		-	
	60%	6	2,09	7	2,30	21	2,21
	55%	13	4,53	33	10,82	71	7,48
	52%	7	2,44	-		-	
	47%		-	-	2	0,21	
	45%	10	3,48	5	1,64	1	0,11
	42%	16	5,57	8	2,62	29	3,06
	40%	13	4,53	-		-	
	40% a 30%	12	4,18	1	0,33	4	0,42
	30%	110	38,33	208	68,20	686	72,29
	20%	54				-	
	15%	1	0,35	4	1,31		-
	Sin complementos	4	1,39	5	1,64	2	0,21
	Plantilla analizada	285		297		927	
	Plantilla total	287		305		949	
	Bajas Octubre 2012	2		8		22	

Como se puede observar en este cuadro, **los que cobran más complementos son 27 personas que, además de su salario base cobran el 100% en complementos:** disponibilidad, productividad y especial responsabilidad. **Tres de ellos además cobran acuerdos individuales de 1.520, 300 y 720 euros**, los tres de CSTV, lo que les supone unos ingresos brutos en el mes analizado de 5.964,05, 5.164,05 y 4.910,92 euros respectivamente.

Se han cogido todos los salarios totales brutos percibidos en el mes de octubre y se han dividido por el salario más bajo de los analizados que es 1.574,24 euros. En el gráfico obtenido, se puede observar cómo hay una distribución bastante injusta:



- 27 salarios que van de 3 a 4,59 veces el salario más bajo
- 38 salarios entre 2,5 y 3 veces el salario más bajo
- 299 salarios entre 2 y 2,5 veces el salario más bajo
- 769 salarios entre 1,5 y 2 veces el salario más bajo
- 306 salarios entre 1 y 1,5 veces el salario más bajo

Alternativas para abordar la negociación salarial. Otra distribución salarial es posible

CCOO de RTVA no firmará ni el 5% de recorte de todos los salarios ni mucho menos aún el 5,98 a toda la plantilla de CSR y CSTV y el 0,98% a toda la plantilla de la RTVA. Sería un sarcasmo que a quienes en RTVA cobran el 100% de complementos salariales se les recorte solamente el 0,98% a la vez que a un “no fijo” de radio o TV al que ya se le ha recortado el 10% de su salario, se le quite además el 5,98%.

Los salarios base de todo el personal se han de mantener e igualar en las 3 sociedades, eliminando la discriminación de los trabajadores y trabajadoras de RTVA, producto de los recortes de 2010 legislados por Zapatero.

Antes que quitarle un solo euro a un contratado, que ya le han recortado su salario el 10% o a un B05 de RTVA que ya le han recortado el 5%, y la antigüedad que se ha recortado más a los que menos ganan, hay que recortar de algunas disfunciones injustas de nuestra masa salarial:

- **Un Consejo de Administración** con sueldos elevados y sin que la dirección le contemple recorte alguno
- **Un plantel de directivos** a los cuales habrá que recortar tal como establece la **Ley 3/2012**
- **53 acuerdos individuales fuera de Convenio**, que CCOO tiene denunciados ante la Fiscalía
- **27 Jefes** que cobran además de su salario base, **el 100 % en complementos**

CCOO seguirá trabajando en la búsqueda del **mayor consenso sindical y social posible** para que el 5% de recorte de la masa salarial al que obliga la Ley 3/2012 **se haga sobre los complementos salariales que subjetivamente se han ido concediendo por la dirección de la empresa**. De igual forma, se dirigirá a los **3 partidos presentes en el Consejo de Administración** para que se recorten sus salarios y eliminen gastos innecesarios incompatibles con los recortes que la Ley 3/2012 nos obliga.

CCOO seguirá trabajando para conseguir los apoyos necesarios que nos permitan **evitar más recortes a la plantilla** y posibilitar una **distribución más justa de la masa salarial**. Igual que **hemos peleado y**

conseguido que el director general y los directivos de nivel 2 se rebajaran los salarios más del 35 %, acudiremos a los foros que sean necesarios para conseguir una distribución más justa de nuestra masa salarial, porque además es dinero público.

Sobre qué complementos hay que intervenir

1. Los *acuerdos* y los pluses denominados *Trabajo*, eliminarlos y meterlos en los criterios de Convenio, si se ajustaran a algunos de los conceptos recogidos en éste.
2. A los salarios más altos y más pluseados, que habrá que recortarles más del 5% de esos complementos.
3. A quienes *heredaron* en el nuevo puesto los complementos de sus anteriores funciones que ya no ejercen.

Más cuadros estadísticos

En base a los datos de que disponemos se pueden realizar decenas de análisis por categorías, centros de trabajo, niveles salariales, género, etc. la Sección Sindical de CCOO de RTVA está a disposición de cuantos trabajadores, trabajadoras o colectivos profesionales quieran que analicemos algún aspecto de la distribución de la masa salarial, siempre y cuando sea de forma innominada y con el objeto de conseguir unas retribuciones más justas en la plantilla de RTVA, CSR y CSTV.