

Propuesta económica:

Nuestra propuesta, que os explicamos en la [última hoja](#), ha sido rechazada, como ya esperábamos. El acuerdo entre el bloque y la dirección sobre las "cuentas" del convenio es casi total, pero esta última aún no ha presentado sus tablas desglosadas.

Capítulo 7: Retribuciones

El capítulo de retribuciones está prácticamente cerrado, de nuevo con el acuerdo general entre el bloque UGT-SI y la dirección. Faltan aspectos que se negociarán más adelante en una mesa específica para otros complementos que no están en convenio. El capítulo va a ser casi el mismo respecto al del convenio actual, por lo que no vemos la "recuperación de derechos" que nos vendieron UGT y SI.

CGT ha planteado eliminar los salarios más bajos, eliminar el "plus de viudedad", aumentar el precio de la hora extra, mejorar los complementos más penosos (como módulo fin de semana y nocturnidad) y mejorar el transporte, entre otros. Pero ni la dirección las ha aceptado ni ha habido manera de debatirlas con el resto de sindicatos y mucho menos con el bloque UGT-SI.



Nuestras propuestas las tenéis en la web de CGT:

<http://www.cgtrtve.org/propuestas-cgt-al-capitulo-vii-del-convenio>

Capítulo 8: Régimen disciplinario

CGT hemos sido los únicos en presentar propuestas de modificación del régimen disciplinario. Las tenéis [aquí](#). Con todos los expedientes que llegan, nos parece lamentable que el resto de sindicatos no tengan ni siquiera una propuesta para mejorar al menos el procedimiento.

¿Qué pretende la CGT?

- Eliminar las "amonestaciones" si no hay expediente. No entendemos que la dirección se haya dirigido en ocasiones a los trabajadores para amonestarles o advertirles sin que se haya abierto un expediente sancionador en el que se puedan conocer las pruebas y en el que se pueda alegar.

-**Eliminar la multitud de situaciones consideradas faltas.** Nuestro régimen disciplinario es muy extenso y algunas de las faltas son difíciles de objetivar, lo que da a la dirección una amplia discrecionalidad para interpretar qué es falta y qué no, y su gravedad.

-**Eliminar la posibilidad de que la empresa pueda alterar la gravedad de las sanciones (Art.81.2).** Actualmente la empresa puede decidir, alegando ciertas "situaciones", que una falta merezca la sanción más alta dentro de su tipificación.

-**Ampliar los plazos para la presentación de las alegaciones a los expedientes, y que se paralice en el caso del trabajador que esté de baja o vacaciones.**

La dirección, por su parte, quiere incluir nuevas faltas por el incumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Penales.

Preacuerdo del Capítulo 3

Tras mucho insistir, al fin hemos conseguido que nos den el texto del "preacuerdo" al que llegaron UGT, SI y la dirección para el capítulo 3 (Provisión de puestos de trabajo) . En su día ya explicamos en [esta hoja](#) que no estábamos de acuerdo.

Principalmente, porque la empresa podrá decidir "cupos" en el acceso (separando los puestos que se cubrirán por oposición de los que se hagan por traslado) y porque no respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia.



ORQUESTA Y CORO

CGT ya presentamos [nuestra propuesta](#) antes del verano. UGT-SI y USO lo hicieron a la vuelta del verano y CCOO este pasado martes. Creemos que todas ellas recogen medidas positivas y que hay sintonía en cuanto a los aspectos a mejorar en el nuevo Reglamento, como la necesidad de recoger la composición de ambas formaciones.

Para el reglamento, igual que para el resto del convenio, proponemos que se lleve a referendum separado para que lo voten los trabajadores a los que afecta.

CGT: lucha, derechos, transparencia