



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey - Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org [fCgt Rtve](#) [@cgtrtve](#) - tve@cgt.es

Madrid, sept. 2011 Nº 121

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

DISCIPLINA INGLESA, PERO LEJOS DE LA BBC...

O lo evitamos vía referéndum, o los mismos que pidieron abrir un expediente disciplinario a un trabajador serán los que firmen un convenio en el que destaca el endurecimiento del régimen disciplinario y sancionador en general. Y decimos bien lo de general porque más parece un código castrense que un reglamento de régimen interior de un grupo de comunicación.

Con la medallita de Mediapró en la solapa (Rubalcalva así lo quiso...) CCOO, UGT y USO, han firmado ya unas tablas de faltas y penas, penitas, penas que van a echar a los trabajadores a los pies de los caballos de la Corporación **trastocando el equilibrio de fuerzas que hasta la fecha imperaba en las relaciones empleados-empresa**. Muchas faltas existentes suben de grado de infracción, se elevan las sanciones y hay novedades curiosas.

No es literatura. Busque, compare y si encuentra algo peor, fírmelo, que es lo que ha hecho ya "COGETÉ" (contracción, más bien contractura de CCOO y UGT). Ejemplos:

- **EL CIPOL, UNA DE LAS ESTRELLAS DEL NUEVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO**. Bastará con llegar tarde seis minutos, tres veces en dos meses para que se considere falta y además **ahora no necesitarás haber sido sancionado por falta leve para que te "comas" una grave**, tal y como sí establece el convenio vigente. Para colmo todo esto sin posibilidad de "recuperación" porque si tienes horario de 8 a 15 por ejemplo y llegas a las 8:06, acumula para una posible falta, ahora si al día siguiente entras a las 7:50 es "porque te ha dado la gana" y no cuenta.

Y hay **iiiiNOVEDADES, oiga!!!!!!**:

- Se convierten en **faltas** el "Ingerir alimentos o bebidas en lugares prohibidos debidamente señalizados" y "la **falta de aseo personal**"...Respecto a lo primero tal vez se acabe así con la necesidad de comer mientras se trabaja, algo es algo...Lo del aseo puede ser algo subjetivo y queda al libre criterio de la dirección o jefe de turno lo puede dar lugar a meter paquetes a quien quieran con esta excusa.

Lo cierto es que hay cosas que huelen verdaderamente mal en esta empresa... Léase:

- **INCUMPLIR LAS INSTRUCCIONES IMPARTIDAS SOBRE VESTUARIO PARA LOS QUE SALGAN EN PANTALLA O REPRESENTEN A LA EMPRESA. Falta grave**. Informar en corbatita hace más creíble el mensaje?????. No dice nada el flamante convenio en la sombra de usar polos de Lacoste para dar las noticias con el logo de TVE en un tiempo sin publicidad...Eso es muy fino y, sobre todo, muy coherente...
- **La desobediencia** a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan una infracción al ordenamiento jurídico. **FALTA MUY GRAVE**. Se abre la veda al "sí wanismo", al porque lo mando YO. Recordar que **la reiteración de faltas muy graves** (ahora no hacer lo que quiere el jefe) **justifica el despido** (Antes sólo si había daños materiales, peligro o daños a personas y quebrantar la incompatibilidad).
- Hay un concepto curioso que se subraya en estas tablas de la ley: el de "**incumplimiento de la**

Organízate. Ponte en marcha.

Si en tu centro no hay sección de CGT te ayudamos a crearla, si la hay ¡participa!

CGT, un espacio donde defenderte junto a trabajadores como tú

normativa interna” (fíjate que esta la elabora la empresa a su antojo, cuando quiere, por lo que dan carta de naturaleza a la represión pura y dura) ...así como **“cualquier incumplimiento que implique una grave transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza”** esto, por si alguien se creía libre de la mano castigadora de la dirección, que quede claro que ahora todos somos sospechosos ante su absoluta autoridad....**Todo un cheque en blanco para que la empresa actúe con discrecionalidad en este campo.**

- **LA MANIPULACION, TRATAMIENTO O USO INDEBIDO DE DOCUMENTOS Y DATOS DE CRTVE DE RESERVA OBLIGADA CONIINDEPENDENICA DE QUE EXISTA O NO PERJUICIO ECONOMICO O PERDIDA DE PRESTIGIO PARA CRTVE,** tema que por supuesto no se aplicará a directivos que “soplan” o se “fugan” con documentos de esta empresa a la competencia, está pensado para imponer una censura previa y así evitar que pueda ser denunciado cualquier tema por sindicatos o personas.

En fin, que con tanta falta lo normal es que acaben pitando más de un penalti ante situaciones en las que antes cabía hablar de mera amonestación. Lo grave es que los que antes pitaban en las manis, en la calle, donde ya apenas se les ve, ahora le han llenado el bolsillo de tarjetas a un árbitro/empresa para que nos sancione. **Ésos que se suponían de nuestro equipo han firmado, la autorización expresa para que a la mínima nos manden a la caseta y sin recurso posible...a partir de ahora aquí no se salva "ni Dios" de una sanción: ¡hay que amortizar los tornos que han costado una pasta! Para eso si que hay...**

A que ahora si se entiende...

Vamos a iniciar una serie de ejemplos prácticos sobre las consecuencias de este preacuerdo en las condiciones de trabajo de todos. Te los explicamos aquí brevemente y con más detalle en unos videos que hemos preparado.

Ejemplo práctico **“ACELERACIÓN NIVELES SALARIALES MÁS BAJOS”**

A los incorporados desde el 2007 se les “vende” por parte de los firmantes del preacuerdo un supuesto “caramelo” que resulta estar “envenenado” respecto a la aceleración del tiempo necesario para subir en los niveles salariales más bajos, así como en los “atrasos” que cobrarán si votan si a este preacuerdo.

NO ES ORO TODO LO QUE RELUCE y en el ejemplo que os hemos preparado se ve claramente como, **de haberse centrado simplemente en volver,** aunque fuera progresivamente, **a la “filosofía” del XVI convenio en vez de ratificar una vez más la de los “acuerdos parciales del XVII”,** del que todos reniegan y ninguno firmó, **esto que reparten ahora entre los “nuevos” no son más que “migajas” con el único fin de “comprar votos”.** Pan para hoy y... Estos trabajadores siguen y seguirán estando “discriminados” respecto a los compañeros con más antigüedad en la empresa porque:

- Se les sigue obligando a hacer las funciones de las categorías más altas del grupo, cobrando las más bajas.
- No se eliminan los niveles más bajos y se mantiene la “doble escala salarial en la sombra”
- Seguirán cobrando el nivel más bajo en complementos y paga de productividad.
- No verán una polivalencia ni en pintura.

Si eres del colectivo de compañeros “NUEVOS INCORPORADOS” y se te ha pasado por la cabeza votar si al preacuerdo, no lo hagas sin antes ver el video explicativo, luego decide...

<http://www.youtube.com/watch?v=Klr0edGpYHo>



Organízate. Ponte en marcha.

Si en tu centro no hay sección de CGT te ayudamos a crearla, si la hay ¡participa!

CGT, un espacio donde defenderte junto a trabajadores como tú