

Este miércoles, tras el nefasto acuerdo entre dirección y UGT-SI para el Capítulo III (Plantilla y provisión de puestos), hemos comenzado a negociar el Capítulo VI (Jornadas y horarios). Hemos dado este salto para avanzar tanto en este capítulo como el VII (Sistema de retribución) afectan a la masa salarial. En la reunión solo hemos presentado nuestras propuestas CGT, UGT-SI y CCOO.

## Propuestas de CGT

Los cambios que CGT propone respecto al convenio actual creemos que son importantes y los podéis ver [aquí](#).

- **Horario nocturno** (art. 41): Ampliar las horas que se consideran horario nocturno, y que este horario lleve aparejada una reducción de jornada. Además, si queremos que sea realmente voluntario no puede ser adjudicado a trabajadores en prácticas que se ven obligados a cogerlos.

- **Conciliación familiar:** Mejorar las condiciones para su solicitud (art. 42) y aumentar las licencias (art. 58).

- **Una nueva disponibilidad** (art. 46): con las siguientes premisas:

- Que lxs trabajadorxs conozcan su horario antes de iniciarse el mes (7 días antes).
- Que se pague más cuantos más cambios se produzcan sobre el horario planificado.
- Que las excepciones por las que nos pueden cambiar los horarios estén limitadas y tasadas.

Cuando se aborden las retribuciones presentaremos nuestra propuesta económica para mejorar su retribución.

- **Eliminar las jornadas de rodaje** (art. 51): La [sentencia en el conflicto](#) interpuesto por la CGT ha limitado los abusos y al menos las horas se recuperan en el cómputo anual, pero esta figura se está usando para flexibilizar aún más las jornadas y alargarlas sin límite de horas. Se ahorran planificar y pagar horas extra.

- Incluir las medidas de Prevención en la negociación de los pactos de rodaje (artículo 52).

- Introducir un módulo por pernocta fuera del domicilio (art. 53).

- Introducir el plus de programas en el convenio.

CGT hemos vuelto a proponer a toda la parte social tener reuniones PREVIAS a las reuniones con la dirección para intentar acercar posturas. Tanto este capítulo como el de las retribuciones afectan a las condiciones laborales diarias de toda la plantilla, y tenemos la obligación de intentar acercar posturas. Siempre es mejor plantear una propuesta unitaria frente a la dirección que aceptar "rebajas" de la propia propuesta, por muy "mayoritaria" que sea.

