

## Capítulo 8: Régimen disciplinario

La mayoría sindical y la dirección han llegado a un preacuerdo para modificar algunos artículos de este capítulo. CGT presentó sus propuestas (las tenéis [en nuestra web](#)). El bloque UGT-SI no ha presentado propuesta propia, por lo que al menos UGT decidió sumarse y apoyar la nuestra.

No hemos conseguido todos nuestros objetivos. **Especialmente lamentamos no haber logrado que los jefes tengan que comunicar por escrito las órdenes conflictivas. Pero sí hemos podido introducir ciertas mejoras en el procedimiento:**

- Se elimina la potestad de la empresa para alterar el orden de gravedad de las sanciones. En el convenio actual (art. 81.2) la dirección podía, unilateralmente, alterar el orden de las sanciones e imponer la más dura dentro de cada tipo de falta.

- Se amplía el plazo para presentar alegaciones a un expediente: el trabajador y el Comité de Empresa dispondrán de siete días hábiles (no naturales, como ahora) y en caso de baja o vacaciones, el plazo para la presentación podrá paralizarse durante tres meses, aunque la falta no prescribirá.

- La trabajadora o trabajador expedientado podrá solicitar que se le comunique si se han cancelado las notas desfavorables en su expediente, una vez que prescriban.

No obstante, **os recordamos que el convenio se negocia como un todo, y que llegado el momento habrá que comparar los puntos positivos con los negativos para decidir si lo apoyamos o no.**



## Capítulo XI y jubilaciones anticipadas

Nota inicial, para evitar especulaciones, la dirección ha dejado muy claro y de forma taxativa que **no va a existir un ERE o prejubilaciones**. Que cualquier rumor al respecto es absolutamente infundado.

Hemos comenzado a hablar del capítulo XI (Suspensión y extinción) y la dirección nos ha introducido, sin presentar propuesta formal, sus pretensiones con este capítulo. Resumimos.

- Pretenden establecer en convenio una edad de jubilación forzosa coincidente con la legal. Con dos condiciones que ya recoge la ley desde el 1 de enero de 2019:

1. Que el trabajador afectado cumpla con los requisitos necesarios para cobrar el 100% de su pensión.

2. Que la medida se vincule a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo.

- Pretenden clarificar el artículo 95 para que el trabajador sepa más fácilmente si la indemnización de hasta 30.000€ compensa la disminución de la pensión por jubilarse antes de tiempo. No se habla de aumento alguno de la indemnización y no concretan mucho más.

- Para ambos casos ofrecen plasmar en convenio la obligación de que cada trabajador que se vaya sea sustituido por otro para mantener el nivel de empleo en RTVE.

# CGT ha manifestado lo siguiente:

- Hemos pedido garantías de que se van cubrir los puestos en la misma ocupación tipo y el mismo centro (por ejemplo, que si se va un mecánico en Barcelona entre un mecánico en Barcelona). Si hay alguna necesidad de cubrir un puesto en otra categoría, que sea de forma negociada con la representación laboral.
- Hemos pedido que se refuerce la contratación temporal para paliar posibles carencias en la producción durante los lapsos de tiempo entre la salida de un trabajador y la incorporación de otro por oposición.
- Hemos preguntado de dónde piensan sacar el dinero de estas indemnizaciones. La respuesta es que de "ahorros futuros", porque se va un trabajador con mayor antigüedad y un nivel más alto que el que entra.

Esperamos la propuesta por escrito para hacer aportaciones y/o contrapropuestas. Lo que tenemos clarísimo es que no podemos permitir que mengüe la plantilla, y menos en las áreas técnicas y de producción que ya están destrozadas.

## Media central, en manos de una empresa externa

El martes pasado los sindicatos presentes en el Comité Intercentros solicitamos unánimemente explicaciones por los fallos recurrentes en el sistema de edición/emisión (Media Central) en los Centros Territoriales. El sistema se cae a menudo y ha habido días en los que algunos centros no han podido emitir, lo cual, además de ser muy grave desde el punto de vista de la emisión, lo es también desde el punto de vista humano por el estrés y tensión que genera en los trabajadores.

El miércoles compareció Víctor Sánchez, director de Operaciones de TVE de quien dependen todos estos sistemas, a dar explicaciones. No vamos a entrar en los detalles técnicos de la explicación, pero según nos dijo los últimos errores se debían a una actualización y todo debería estar solucionado ya. Nada más lejos de la realidad: al día siguiente la caída fue total y como sabéis, no se emitieron numerosos informativos.

El gran problema es que dependemos de una empresa externa, AVID, que es quien nos vende los equipos y la

responsable de las actualizaciones. Los compañeros de soporte de la casa nos consta que se dejan la vida para que todo funcione correctamente, pero errores como estos dependen del soporte de AVID y aquí es donde está el cuello de botella. Cuando tienen que dar soluciones se quedan, como el jueves, sin saber qué hacer. ¿Cuánto estamos pagando a esta empresa? ¿Hay sanciones si el sistema no funciona bien? ¿Es posible que nos hayan vendido un 600 diciendo que es un Ferrari y por esto el sistema colapsa?

Desde CGT le preguntamos a Víctor Sánchez si creía que el sistema era suficientemente potente para aguantar el flujo de 17 centros de trabajo, porque mucho nos tememos que la tecnología quizás no esté aún suficientemente "madura" y la solución pase por desdoblarse en dos servidores el sistema de centros o poner un sistema de backup con pequeños servidores isis en los centros.

Lo que está claro es que así no se puede seguir trabajando. Nos va muchísimo en ello.



**Queremos referéndum de convenio**

**CGT: lucha, derechos, transparencia**