Alternativa
ALTERNATIVA RTVE
www.alternativartve.com

16 de MAYO de 2011
13/2011

Prado del Rey - Edf. Servicios Sociales - Prado del Rey s/n, 28223 - POZUELO DE ALARCÓN - MADRID
TVE Catalunya - Carrer Mercè Vilaret s/n, 08174 - SANT CUGAT DEL VALLÈS - BARCELONA
91 581 6997 - 91 581 6981 - 91 346 8832 - 93 582 3882
info@alternativartve.com

ACUERDO DE FALTAS Y SANCIONES: ABSOLUTA PERDIDA DE DERECHOS Y "GOL" DE LA DIRECCIÓN

Introducción

Cuando se firma un acuerdo de especial trascendencia lo normal es publicitarlo y darlo a conocer a los trabajadores (representados), y un acuerdo sobre faltas y sanciones lo es, y más cuando se han producido cambios importantes que afectarán de manera profunda las relaciones laborales. Este es el caso del **acuerdo suscrito entre la dirección y la mayoría del CGI-Mesa Convenio (CCOO-UGT)**

Resulta curioso ver como en otros temas, vg. la formación, de la que todavía no se ha acordado nada y de la que no se prevén grandes cambios ni ventajas (carrera profesional, funciones, etc.) se haya ya hablado y generado expectativas, mientras de lo que sí se ha firmado y aprobado no se diga nada de nada. La única explicación posible es que hasta quienes lo han firmado reconocen que es un mal acuerdo y prefieren callar.

Algún representante sindical ha dicho que este acuerdo simplemente ha supuesto pequeñas modificaciones (como en Prevención y Empleo), y lo ha dicho para quitarle trascendencia e importancia. Falso, este acuerdo es quizás de los que mayor trascendencia va a tener en los próximos años, sobre todo en la manera de entender las relaciones laborales. **ALTERNATIVA** ofrecemos una comparativa detallada y valorada http://www.alternativartve.com/docs/convenio/110516_ALTERNATIVA_COMPARATIVA_REGIMEN_DISCIPLINARIO.pdf , donde se podrá comprobar la enorme trascendencia y profundos cambios que se han acordado.

No solo se han modificado muchas faltas, subiendo de consideración en su gravedad, sino que además se han introducido aspectos más coercitivos y discrecionales en favor de la dirección (normativa interna, faltas de puntualidad, reincidencia, cumplimiento de órdenes, no publicitar datos, negarse a hacer funciones diferentes, etc.) Todo ello, a su vez, encaminado a posibilitar la sanción por despido en la mayoría de las ocasiones, al aumentar considerablemente las faltas muy graves y abrir mucho más el abanico de faltas no sujetas a prelación de sanciones de las faltas muy graves.

Si antes para ser despedido, además de cometer una falta muy grave, ésta o había generado graves daños materiales y/o puesto en peligro la integridad de las personas o suponía incurrir en incompatibilidad, ahora puede ser uno despedido en más casos, como por ejemplo ser reincidente en faltas graves o generar daños económicos aunque no sean cuantificables directamente (como por ejemplo lesionar la imagen de la empresa)

En definitiva un acuerdo que supone pasar de un sistema garantista en favor del trabajador a un sistema coercitivo y mucho más duro a favor de la dirección. Por eso la necesidad de éstos de negociarlo, y negociarlo antes incluso que los temas que nos interesan a los trabajadores (salarios, categorías, complementos, etc.). Lo dramático es que haya quien se lo ha firmado, aunque tampoco nos sorprende…

A lo largo de los próximos días os iremos explicando detenidamente los cambios. Entre otras cosas porque si no lo hacemos nosotros nadie de los que lo han firmado lo harán.