Alternativa
ALTERNATIVA RTVE
www.alternativartve.com

31 de MAYO de 2011
16/2011

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

FALTAS Y SANCIONES, 1ª PARTE:

NORMATIVA INTERNA Y FALTAS PUNTUALIDAD E INASISTENCIA

Tal como decíamos en días pasados, sigue tocando hablar de sanciones y del documento acordado entre la Dirección y la mayoría sindical de CCOO y UGT, pues más allá de simples modificaciones, como algunos nos quieren hacer ver, se han pactado cambios muy importantes.

Esos cambios son varios y de diferente calado, tal como se puede comprobar en el documento de comparativas realizado por **ALTERNATIVA**. http://www.alternativartve.com/docs/convenio/110516_ALTERNATIVA_COMPARATIVA_REGIMEN_DISCIPLINARIO.pdf Pasamos ahora a explicar en esta ocasión los que afectan a la "normativa" interna y a las faltas de puntualidad e inasistencia al trabajo.

Aceptación de la normativa interna como fuente de sanciones y además como normativa jurídica de efectos generales sobre los trabajadores. (Nuevos artículos 83.1.i y art. 88.12)

Hasta ahora la "normativa" interna, era eso, una serie de directrices de carácter organizativo que a los únicos que obligaban eran a la propia dirección, sin que esas directrices pudiesen tener nunca la calificación de precepto legal de obligado cumplimiento universal (para todos los trabajadores), y ello por dos razones fundamentales. Una, por no tener la consideración de norma pactada entre partes (norma extra estatutaria) y además estar fuera de Convenio (norma estatutaria); y dos, por ser directrices que ni tan quiera cumplen el principio de publicidad, principio de obligado cumplimiento para toda norma jurídica.

Ahora la cosa cambia, la aceptación en Convenio de esa normativa como fuente de sanciones le confieren naturaleza jurídica para las partes y les dan capacidad de generar efectos sobre todos los trabajadores. De esta manera, por ejemplo, la famosa normativa de Luis Fernandez (todo un ejercicio de censura y "mordaza" contra la libertad de expresión) sobre publicación de datos de la "compañía" ahora pasaría a tener valor legal y, lógicamente su vulneración se convertiría en una falta grave o muy grave.

Es decir, publicar datos sobre productoras, contratos, sueldos de directivos, etc. (no olvidemos que se trata de dinero público) puede ser motivo de sanción y hasta de despido. Pero aún hay más, cualquier normativa interna, actual o futura, sobre horarios, vacaciones, etc. se convierte ahora de obligado cumplimiento, independientemente de que esa normativa interprete o modifique el Convenio (tal como ha ocurrido en algunos casos, en estos supuestos a partir de ahora primero hay que cumplir lo que dice la normativa y luego si se vulnera el Convenio denunciar, so pena de ser sancionado). Queda clara la ventaja que la dirección ha conseguido y la consiguiente pérdida de los trabajadores.

Modificación mucho más severa de las sanciones sobre faltas de puntualidad e inasistencia al trabajo. (Art. 87.2.3.4.5.6, Art. 88.1.2.12, Art. 89 1.22 y Art. 90.2 Acuerdo)

Con el nuevo acuerdo las sanciones motivadas por la falta de puntualidad o retrasos así como la inasistencia y el abandono de servicio adquieren una nueva dimensión. Hasta ahora este tipo de faltas aún siendo sancionables permitían una

flexibilidad entre empleado y jefe a la hora de aminorar los efectos que pudiesen producir esas conductas, lo que permitía que la mayoría de las veces no generasen sanción alguna. Ahora la situación cambia radicalmente, pues pasan a tener una importancia fundamental en el nuevo esquema de faltas y sanciones, hasta el punto que su reincidencia las hace subir de calificación en su gravedad pudiendo llegarse hasta el despido (antes no eran posibles estos extremos)

Conducta tipo	XVI Convenio	Acuerdo Dirección-CCOO-UGT
Llegar tarde o salir antes menos de 5 minutos	NO SE SANCIONABA	NO SE SANCIONA
Llegar tarde o salir antes entre 5 y 10 minutos en tres ocasiones o más	FALTA LEVE	FALTA LEVE
Llegar tarde o salir antes entre 10 y 30 minutos en una ocasión o más	FALTA LEVE	FALTA LEVE
Llegar tarde o salir antes más de 30 minutos una sola vez **(Nueva sanción)**		**FALTA GRAVE**
Llegar tarde o salir antes más de 30 minutos en tres ocasiones o más	FALTA GRAVE	**FALTA MUY GRAVE**
Dos o más faltas leves de puntualidad sancionadas en un periodo de tres meses **(Nueva sanción)**		**FALTA GRAVE**
Tres faltas leves de puntualidad sancionadas en un mes	FALTA GRAVE	FALTA GRAVE
Inasistencia injustificada de un día en un mes (Nuevo)		**FALTA LEVE**
Ausencia injustificada, no reiterada del puesto de trabajo	FALTA LEVE	FALTA LEVE
Faltar al trabajo sin autorización o causa justificada	FALTA GRAVE	
Inasistencia injustificada de dos a cuatro días en un mes (Nuevo)		**FALTA GRAVE**
Faltar al trabajo 5 días o más en 6 meses sin causa justificada (Nuevo)		**FALTA MUY GRAVE**
Faltar al trabajo 10 días no consecutivos en 6 meses sin causa justificada	FALTA MUY GRAVE	FALTA MUY GRAVE
Faltar al trabajo 20 días en un año sin causa justificada	FALTA MUY GRAVE	FALTA MUY GRAVE

Quitando la inasistencia al trabajo por un día, que antes se podría calificar de grave (faltar al trabajo sin autorización) y ahora es leve, vemos como se han endurecido las sanciones tanto en las faltas de puntualidad como en las de inasistencia de más de 5 días. Dándose ahora la reincidencia por faltas leves de puntualidad, antes no existía esa reincidencia, la más común, convirtiéndose en faltas graves.

Quiere esto decir que llegar 6 veces tarde en más de 5 minutos (un simple atasco de tráfico) en tres meses, puede suponer una falta grave, mientras que antes era necesario llegar tarde en 9 ocasiones en el periodo de un mes.

Se da ahora la paradoja siguiente: Llegar tarde una vez, más de treinta minutos es una falta grave (suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días). Mientras que no ir un día a trabajar es falta leve (de amonestación a dos días de empleo y sueldo). Por lo que es preferible no ir a trabajar si sabemos que llegaremos tarde más de treinta minutos; eso sí, una sola vez porque si no es falta grave.

O también se da la siguiente desproporción: Si llegas tarde más de treinta minutos en tres ocasiones puedes ser sancionado por falta muy grave, llegando incluso hasta el despido con la nueva redacción del art. 90.2. Mientras que si no vas a trabajar durante cuatro días (porque no te ha dado la gana) lo máximo que te puede pasar es que te pongan una suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

En próximas notas seguiremos explicando el alcance de este acuerdo. Acuerdo, repetimos, bastante lesivo para los intereses de los trabajadores, algo más que *"pequeñas modificaciones…."*